

TU lankide

otsaila 2010 febrero

- Goierri Berrikuntza Gunea, ekintzaitza eta kalitatezko prestakuntzaren alde.
- FAGOR Industrial equipa a los hospitales Quirón de Bilbao y Málaga.
- ULMA Embedded Solutions quiere ser la ingeniería de referencia en sistemas embebidos.
- Iñaki Aranburu, nuevo presidente de IKERLAN-IK4.

553

Otalora bodas de plata

La educación cooperativa, la formación directiva y la difusión de la cultura cooperativa siguen siendo las áreas troncales de su actividad en su vigésimo quinto aniversario.

Lagun-Aro EPSV celebra el 24 de marzo la Asamblea en la que se somete a aprobación el "Proyecto de Reforma del Sistema de Pensiones".



en portada

Otalora, zilarrezko ezteiak

- 16 Otalora, MONDRAGON Taldeko zuzendari eta kooperatiba hezkuntza zentroak 25 urte bete ditu urtarrilean. Bere misioa Korporazioko zuzendariei eta organo sozialetako kideei etengabeko prestakuntza emateko zerbitzu eraginkorra izatea da.**



kooperatibetako berriak

- 5 Goierri Berrikuntza Gunea, ekintzailtza eta kalitatezko prestakuntzaren aldeko etorkizuneko apustua**

Mondragon Unibertsitateko I+G departamentuak eta zenbait zerbitzu eta ekipamendu kokatzen dira bertan.

- 7 Aitor Urzelai, MIKeko zuzendaria**

Enpresen kudeaketa arloan MIK ikerketa zentroa Euskadi mailan erreferente bihurtzea da erronka.

- 13 Seguros Lagun Aro crece en 2009 por encima de la media del sector**

Ha obtenido un beneficio de 10,3 millones de euros, lo cual supone un crecimiento de un 38,8% sobre el año 2008.

- 14 Los titulares de "Aportaciones Eroski" reciben 33 millones de euros de intereses**

Las Aportaciones Financieras Subordinadas Eroski se han consolidado como una de las opciones más atractivas del mercado para inversores y ahorradores.

secciones

- 15 Agenda formativa**
- 26 Aula cooperativa**
El color de la discordia
- 28 Fokoa**
Los cantos de sirena de la solución tecnológica
- 30 Erreportaia**
ULMA Precinox
- 32 Colaboraciones**
TIME magazine y MONDRAGON
- 33 Colaboraciones**
Valores tangibles
- 34 Web 2.0**
xxxxxxx
- 35 Crónicas asiáticas**
"Namaste: Saludos desde la divinidad de tu interior"
- 36 euskaraLAN**
Karrera amaierako proiektuak euskaraz: kooperatiben esku ere badago!
- 38 Mitos y leyendas**
Fray Alfonso de Mella. El fin de los Begardos de Durango (II)
- 39 Mundukide**
Micro-crédito agrícola: palanca de desarrollo rural en Marrupa
- 40 Antzinakoak**
Anguleros (y II)
- 42 Gurasoak gaur**
Cooperación intergeneracional
- 44 Pertsonaia**

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



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

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



TU Lankide paper ekologikoan inprimitzen da.



GIZATASUNA
LANEAN

OTALORA, punto de encuentro cooperativo

Han pasado ya 25 años desde que “Ikasbide” –así se bautizó originariamente el proyecto- abrió sus puertas. Desde entonces, han sido miles las personas que han pisado sus aulas para tratar de desarrollar sus competencias directivas y cooperativas, y después ponerlas al servicio del desarrollo de sus empresas. Y a lo largo de todo este tiempo también ha sido un importante foco de difusión cooperativa que ha recibido una lista interminable de visitas interesadas en conocer la cultura cooperativa asociada a la Experiencia MONDRAGON.

Otalora, además, ha sido un punto de encuentro, un espacio físico ubicado en un entorno admirable donde, de la mano de la formación y la reflexión, se han tejido relaciones, complicidades y amistades. Y todo ello ha ido alimentando el sentido de pertenencia a un proyecto, a una Experiencia, que va más allá de “mi persona” y de “mi cooperativa”.

Pero pasado, pasado está, y ahora es necesario proyectarse al futuro y seguir pensando cómo ir adaptando la actividad del centro a los nuevos tiempos. En este sentido, y en coherencia con su recorrido histórico, Otalora debe seguir siendo un soporte vital para el desarrollo estratégico de la Corporación. Y es desde el vínculo directo con los retos derivados de la visión del Grupo como mejor puede responder a las necesidades reales y como puede añadir valor a las cooperativas.

Un elemento central que guiará su actuación en los próximos años es el conjunto de acciones derivadas de la reflexión sobre el Sentido de la Experiencia. Otalora será –lo está siendo ya- un agente activo muy importante en el impulso y desarrollo de varias líneas de actuación al respecto. Una de ellas comprende el ámbito de la educación cooperativa, en el que Otalora seguirá realizando un esfuerzo de actualización constante de los programas que ofrece (diseño, metodología, contenidos, formatos, etc.) y de apoyo a las cooperativas en la extensión de la formación cooperativa a todos los socios, todo ello en colaboración con Mondragon Unibertsitatea, de la mano del Instituto de Estudios Cooperativos Lanki.

Respecto a otro de los pilares, el desarrollo directivo, Otalora orienta sus esfuerzos a garantizar que las líneas básicas sobre las que pivota el desarrollo del liderazgo, de los equipos y de la cultura organizativa estén alineadas con los retos, las estrategias, las necesidades y los valores del Grupo Cooperativo. Asimismo, se proyecta al futuro propiciando la innovación constante en estos ámbitos, actuando de observatorio de las propuestas más avanzadas que surgen a nivel internacional y, tras adaptarlas a nuestra realidad, desarrollando programas propios de calidad contrastada y coherentes con nuestro ADN cooperativo.

Desde una perspectiva de futuro, la aportación de Otalora tiene que caracterizarse por su

Otalora continuará siendo una referencia importante a futuro como un agente dinámico e innovador en la configuración de las señas de identidad de nuestras cooperativas.

cercanía y su capacidad de escucha a las necesidades de las cooperativas de MONDRAGON, por estar alineada con la visión de la Corporación, por una inequívoca vocación de servicio y adaptabilidad, y por ser reconocida por la calidad de su oferta.

La labor desarrollada por Otalora en estos 25 años, de la que dan cuenta las páginas centrales de la revista de este mes, ha sido clave para el desarrollo de las cooperativas y, consiguientemente, del Grupo cooperativo. Y no cabe duda que continuará siendo una referencia importante a futuro como un agente dinámico e innovador en la configuración de las señas de identidad de nuestras cooperativas.

Markel Olano apostó por la recuperación de los valores para salir de la crisis

Mondragon Unibertsitatea fue testigo de la exposición que el diputado general de Gipuzkoa Markel Olano realizó sobre la crisis el pasado 4 de febrero.

Olano, que visitó el Campus de Arrasate, apostó por el trabajo en común, por la recuperación de los valores como el sacrificio, el ahorro o la austeridad, y por el papel fundamental de la universidad, como fuente de conocimiento, para salir de la crisis. Y aseguró que 2010 será un año muy complicado y de mucho riesgo.

El diputado general dio a conocer los planes de la Diputación para incentivar la economía. Aseguró que la institución que preside tomará medidas para minimizar los efectos de la crisis en pequeñas y medianas empresas; con la aplicación de políticas fiscales flexibles, reajustando el gasto administrativo, incrementado el endeudamiento y creando políticas de desarrollo de empleo.

Colaboración empresarial de MU

Además, habló sobre el papel fundamental de la universidad y de Mondragon Unibertsitatea en particular. Aseguró, que MU es



todo un ejemplo por su colaboración con el mundo empresarial, “otros deberán seguir el camino emprendido por Mondragon Unibertsitatea y deberán acercarse más a la empresa”, dijo el diputado general.

A la conferencia acudieron entre otros, Josu Zabala rector de Mondragon Unibertsitatea, así como los decanos de las facultades de Empresariales, de Humanidades y Empresa, y de la Escuela Politécnica Superior.

Esperanza 2013: etorkizuna eraikiz Lea-Artibai eskualdean

Eraikin berria Markinan kokatuko da eta bere baitan kalitatezko zerbitzuak egokituko dira.

Azaro Fundazioak, Lea Artibai Ikastetxeak eta Leartibai Garapen Agentziak elkarlanean “Esperanza 2013” eskualdeari begirako proiektua garatzen ari dira.

“Esperanza 2013” eraikin berria izango da, eta Markina-Xemeingo Esperanza gunean kokatuko da, eta kalitatezko zerbitzuak ahalbideratuko ditu: enpresa jarduera berritzaileentzat haztegia, experimentazio eta prototipaje tailerrak, laborategiak, sala garbia, negozio aukera berrien identifikaziorako behatokia, ekintzailetasuna eta berrikuntzaren kudeaketan gaitzen duten tailerrak, eta ikerkuntza gunea. Helburua, oinarri teknologikoa eta/edo izaera berritzailea duten enpresa berriak sortzea izango da.

Etorkizuneko erronkak

Hurrengo urteetan buru belarri jarraituko dute lanean aktibitate ekonomiko berrien sorreran, lanpostuen sorrera eta kontsolidazioan, enprekin berrikuntza proiektuak garatzen, ikerkuntza proiektuak aurrera eramaten, ingeniari berriak trebatzen, postgraduak eskaintzen, eta baita master eta doktortza tesiak bultzatzen.

Horretaz gain, 2013 urtea bitartean egin diren aurreikuspenak kontuan hartuz, 63 aktibitate ekonomiko berri martxan jartzea espero da, 375 lanposturen sorrera bultzatuz. Hau da, urtero 6 enpresa berri sortzea espero da, eta hiru aktibitate ekonomiko berri, eratuta dauden enpresetan. Gainera, Lea-Artibai eskualdeko enprekin elkarlanean 50 proiektu berritzaile garatuko dira, batik bat materialen arloan eta elikagaien arloan.



2013 urte bitartean, 63 aktibitate ekonomiko berri martxan jartzea espero da, 375 lanposturen sorrera bultzatuz.

La Fundación IMDEA Energía confía a LKS la dirección de ejecución de su nuevo edificio

Contará con una superficie total de 3.700 metros cuadrados y un presupuesto que supera las 6 millones de euros.

El nuevo edificio de la Fundación IMDEA Energía es uno de los primeros que promueve en el seno del plan de impulso de la I+D+i. En esta primera fase de la construcción, LKS llevará a cabo la dirección de ejecución del edificio por encargo del Instituto Madrileño de Estudios Avanzados IMDEA.

La nueva instalación estará destinada a la investigación sobre la energía, para lo que contará con una superficie construida total de 3.700 m² y con un presupuesto de ejecución material previsto de 6,4 millones de euros.

La Fundación IMDEA Energía, creada por iniciativa del Gobierno Regional de la Comunidad de Madrid, tiene como fin promover y realizar actividades de I+D relacionadas con la energía, con un énfasis especial en las cuestiones que conciernen a las energías renovables y a las tecnologías energéticas limpias.



La Fundación IMDEA Energía tiene como fin promover y realizar actividades de I+D relacionadas con la energía.

Goierri Berrikuntza Gunea, ekintzailtza eta kalitatezko prestakuntzaren aldeko etorkizuneko apustua

Markel Olanok eta Bernabe Undak Gunearen eraikuntza nagusia inauguratu dute.

Goierri Berrikuntza Gunearen egoitza nagusia otsailaren 1ean inauguratu zen, ekitaldian Markel Olano, Gipuzkoako Foru Aldundiko ahaldun nagusia buru izan zelarik. Berarekin batera, Bernabé Unda, Eusko Jaurlaritzako Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismo Sailburua; eta Patxi Plazaola, Goierri Fundazioko presidentea izan ziren.

Eraikuntza hau martxan dago iazko irailetik eta bertan, besteak beste, Lorteken (Loturazko Teknologietan Ikerketa Zentroa) jarduerak, Mondragon Unibertsitateko I+G-eko departamentuak eta zenbait zerbitzu eta ekipamendu kokatzen dira.

600 lanpostu kualifikatu

Ordiziako konplexu hau handitzen joango da apurka-apurka eta bukaera 2014-15erako aurreikusten da. Guztira, 50,5 milioi euro inbertituko dira enpresa berriak eraikitzeke, 20.300 metro koadroko azalera batean. Polo honetan 600 langile arituko dira, gehienak ingeniariak mailakoak.

Goierri Berrikuntza Gunearen helburuetako batzuk ho-

nakoak dira: ezagutza eskualdatzea, etengabeko berrikuntza inguruaren beharrei erantzunez, eta hazkundean dauden sektoreetan enpresa berriak sortzea. Eta hau guztia entitate publiko eta pribatuaren arteko lankidetzan oinarriturik.



Guztira, 50,5 milioi euro inbertituko dira enpresa berriak eraikitzeke, 20.300 metro koadroko azalera batean. Polo honetan 600 langile arituko dira, gehienak ingeniariak mailakoak.

Azaro Fundazioak, Lea-Artibai eskualderako estrategikoa den akuikultura sektorea aztertu du

EAE-ko akuikultura Plana Eusko Jaurlaritzako arrantza eta akuikultura departamentuak bultzatu du eta, beste batzuen artean, Azaro Fundazioak gauzatu du.

Azaro Fundazioaren misioa inguruko sare industriala lehiakorragoa izateko, eskualdearentzat estrategikoa izan daitezkeen sektoreen zaintza burutzea da, heburu horretarako sortu duen Behatokiaren bitartez.

Lea-Artibai eskualdeko sare industriala arrantza sektorearekin oso lotuta dagoenez, hau indartzea beharrezkotzat jotzen dute. Hori dela eta, Azaro Fundazioko Behatokian akuikultura-ri buruzko azterketa burutu dute, negozio aukera berriak identifikatzeko eta proiektu desberdinak martxan jartzeko asmoz. Era berean, euskal administrazioari akuikultura bultzatzeko eskaera luzatu die.

Hazten ari den sektorea

Ikerketan akuikulturak mundu osoan duen garrantzi azpimarratu da, goraipatuz akuikultura modernoa hiru ezaugarrietan oinarritzen dela: espezieen ugalketa-kontrollean izandako aurrerapenak, biologiaren ezagutza, eta berariazko janariaren garapena.

Horretaz gain, Euskal Autonomia Erkidegoan garatzen ari den sektorea da, izan ere 2008az geroztik, Akuikulturaren Plan Zuzentzailea martxan dago EAEn (2008-2013 epealdirako), eta akuikultura garatzeko beharrezkoak diren jarraibideak ematea da planaren helburua. Plan horretan aztertu eta jaso dira zein diren espezie lehiakor nagusiak, erabiliko diren teknikak, jarraitu beharreko ikerketa-lerroak, beharrezko azpiegiturak...

EAEn kasuan, ezinbestekoa da balio erantsi handiko espezieak haztea, lehiakorrak izateko, eta kantitatearen bidez lehiatzen diren beste herrialde eta eskualdeetatik bereizteko. Horri lotuta, geroz eta espezie gehiago dira ziklo biologiko osoa ikerketa-zentroetan garatzeko moduan direnak, eta maila industrialean hazteko aukera eskainiko dutenak.



Erkidegoan gaitasun handia dago akuikulturaz hazitako espezieak transformatzeko, kontserba industriaren eta/edo arrain-handizkarien bidez. Akuikultura garatzeak lehengai egonkorra eskainiko die arrain-handizkariari eta kontserba-industriari, eta, horrekin, balio erantsi handiagoa duen produktua ziurtatuko dio (ontziratua, xerratua...), baita egonkortasuna ere kontserba-industriari.

Azaro Fundazioko Behatokian akuikulturari buruzko azterketa burutu dute, negozio aukera berriak identifikatzeko eta proiektu desberdinak martxan jartzeko asmoz.

Iñaki Aranburu, nuevo presidente de IKERLAN-IK4

Sustituye a Txomin García, actual presidente de Caja Laboral.

Iñaki Aranburu ha sido designado nuevo presidente de Ikerlan-IK4 por el Consejo Rector del centro tecnológico, en sustitución de Txomin García, actual presidente de Caja Laboral.

Iñaki Aranburu inició su carrera profesional en Ikerlan-IK4, donde permaneció quince años, algunos de ellos como miembro de su Consejo Rector. Posteriormente, se incorporó como director de Desarrollo de Producto de la cooperativa Goizper y, desde esta posición, creó y puso en marcha su Unidad de I+D, Olaker. Cuatro años después prosiguió su trayectoria en Orona, donde desarrolló el ámbito de Innovación Tecnológica gestando y promoviendo su Unidad de I+D, Orona EIC, de la que ha sido su gerente, al mismo tiempo que representaba a su empresa como miembro del Consejo Rector de Ikerlan-IK4. Desde hace dos años es el responsable de la Dirección Corporativa, Promoción y Marketing de Orona.

Entre los retos a los que tendrá que hacer frente junto con el director general de Ikerlan-IK4, Javier Mendigutxia, y el conjunto de los socios trabajadores, están el despliegue del Plan Estratégico 2009-2012 y el recientemente aprobado Plan de Especialización.



Aitor Urzelai

MIKeko zuzendaria

2009ko ekainean hartu zuen Aitorrek MIKeko zuzendaritza. Aurretik, Mondragon Unibertsitateko Enpresa Fakultateko irakasle-ikertzaile izan da, eta azken urteotan, Estrategia, Antolakuntza eta Ekintzailetasun Departamentuko zuzendaria. Baita fakultateko Zuzendaritza Batzordeko kide ere.



Zein dira MIK zentroaren helburuak?

Bi eratako proiektuak garatzen ditugu. Alde batetik, administrazio publikoek finantzatzen dituzten ikerketa proiektuak garatzen ditugu, eta horietatik enpresen kudeaketarekin edota lurraldeen kudeaketarekin zerikusia duten ezagutza berriak eta metodologiak garatzen ditugu. Gehienbat, Foru Aldundiek, Eusko Jaurlaritzak, Gobernu Zentralak edota Europako erakundeek ateratzen dituzten deialdietan lehiatzen gara eta, horiei esker, ezagutza berriak gureganatzen ditugu. Momentu honetan, hiru proiektu europar ditugu martxan, Espainiako hainbat ministeriotatik beste horrenbeste, eta proiektu pila-txo bat Foru Aldundiak eta Eusko Jaurlaritzak finantzaturik.

Bestalde, aipatutako proiektu horietan sortzen ditugun ezagutza berriak enpresetara eta, oro har, gizartera bideratzen ditugu. Izan ere, gure helburu nagusia hau da: gure ikerketek enpresa eta lurralde ezberdinen lehiakortasuna handitzeko baliagarriak izan daitezela. Zentzu horretan, ikerketaren transferentziarako proiektu ugari ditugu martxan, baina, pare bat aipatzearren, Eroski eta Repsol bezalako enpresekin martxan ditugunak azpimarratuko nituzke.

Eta aurrera begira zein izango dira erronkak?

Esku artean erronka asko ditugu, baina hiru nabarmenduko nituzke. Mondragon Unibertsitatearekin, zehazki Enpresa Fakultateko Ikerketa arloarekin, integrazio prozesu batean murgildurik gaude, eta prozesu hori bide onetik aurrera eramatea da gure lehentasunetako bat. Bigarren erronka, enpresen kudeaketaren arloan MIK ikerketa zentroa Euskadi mailan erreferente garbia bihurtzea litzateke, batik bat gai konkretu batzuetan: gizarte ekonomian, pertsonen parte-hartze prozesuetan, enpresen internazionalizazio prozesuetan, kudeaketa arloko berrikuntzan, besteak beste.

Eta hirugarrenik, egiten dugun ikerketa modu era-

ginkorrean hedatzen saiatu behar dugu. Askotan, egiten ditugun gauzak komunikatzen ditugunak baino askoz gehiago eta hobeak izaten dira. Beraz, kalitateko publikazioak egiteaz aparte, edota kongresu internazionaletan parte hartzeaz gain, gure ezagutza enpresetara eta gizartera era egoki batean zabaldu eta helarazten ohitu behar dugu.

MIK, Enpresa Fakultateko ikerketa arloa izatea da beste erronketako bat. Zer suposatuko du horrek?

Horrek gauza asko eta garrantzitsuak suposatzen ditu. MIK eta Enpresa Fakultateko konbergentzi prozesua aurrera doan heinean, MIK-en tamaina asko handituko da, eta, momentu honetan hamar pertsona bagara, epe motzean askoz ikerlari gehiago izango gara (40 inguru), eta horietatik erdiak baino gehiago doktoreak izango dira. Beraz, ikerketa zentroa asko sendotuko da eta, ondorioz, enpresa kudeaketaren arloan, gaitasun eta perfilen aldetik ikusita, ez da egongo Euskadi mailan MIK bezalako ikerketa zentrorik.

Horretaz gain, ikerketen eskaintzaren aldetik, MIK ikerketa oinarritzkoa edo zientifikoa eta ikerketa aplikatua edo enpresetara bideratua eskaintzeko gai izango da. MIK-en eta Mondragon Unibertsitatean bi ikerketa mota horietan esperientzia zabala dugunez, gai izango gara ikerketaren balio kate osoari erantzuna emateko, ikuspegi zabalago batekin.

Ikerketa zentroa asko sendotuko da eta, ondorioz, enpresa kudeaketaren arloan, gaitasun eta perfilen aldetik ikusita, ez da egongo Euskadi mailan MIK bezalako ikerketa zentrorik.

Biteri Ikastetxe Nagusia, EUCAk III. Workshop-ean

Mondragon Unibertsitateko Pedro Biteri eta Arana Ikastetxe Nagusiko ordezkariak, demokrazia eta herritarren partehartzearen III. Workshop-ean hartu zuen parte. Hau EUCAk antolatutako, Europako Ikastetxe Unibertsitarioen Elkarteak, pasa den otsailaren 12an Donostiako Miramar Jauregian.



Investigadores internacionales en Mondragon Unibertsitatea

Los profesores I. Argatov y M. Tutar han llegado a Mondragón a finales de enero, gracias a becas concedidas por Ikerbasque, Fundación de Investigación Científica de Euskadi creada por el Gobierno Vasco para ayudar a desarrollar la investigación científica en Euskadi.

Mustafa Tutar

Profesor del departamento de mecánica de la facultad de ingeniería de la Universidad Mersin, Turquía

“Debemos agradecer a Ikerbasque y a Mondragon Unibertsitatea porque han promocionado nuevas líneas de cooperación para la investigación”

Llegué a Mondragón el pasado 25 de enero y mi beca tiene una duración indefinida, es decir, estaré en Mondragón mientras pueda colaborar con la línea de Mecánica de Fluidos del departamento de Mecánica y Producción Industrial de Mondragon Unibertsitatea.

He sido profesor de mecánica fluidos y he estado trabajando más de 15 años en temas de investigación relacionados con la modelización computacional de flujos turbulentos de interés industrial. Especialmente, mis investigaciones se centran en el análisis y la resolución de los problemas relacionados con la interacción entre el fluido y la estructura dentro del contexto de la optimización de sistemas de ingeniería en el campo de energías renovables. El grupo de investigación de mecánica de fluidos de Mondragon Unibertsitatea conduce varios estudios de investigación teóricos y experimentales en el campo de termofluidos, por lo tanto, mis intereses van en línea con los objetivos de este grupo de investigación.

El modelo cooperativo aplicado al ámbito universitario es muy interesante, puesto que a mi parecer la investigación en las universidades privadas está condicionada, y tienen una visión enfocada más a la formación que a la investigación. En nuestro caso, debemos agradecer a Ikerbasque y a Mondragon Unibertsitatea porque han promocionado nuevas líneas de cooperación para la investigación.

En cuanto a la estancia en Mondragón, quizá he echado en falta apoyo y ayuda en el primer momento de la llegada, sobre todo en cuanto a la documentación, puesto que Turquía no está en la Comunidad Europea y los trámites burocráticos para legalizar mi situación parecen no tener fin. Además, deseo que mi mujer y mis hijos vengan a Mondragón, pero hasta ahora no he logrado formalizar la situación.



Ivan Argatov

Profesor del Instituto de Investigación de ingeniería mecánica de la Academia de Ciencias, Rusia

“Aquí son más accesibles las prácticas en los laboratorios; observo que los alumnos realizan prácticas y proyectos de manera continuada”

Llegué a Mondragón a mediados de enero y mi estancia aquí durará seis meses. Me he integrado en los laboratorios de la universidad en el área de Tecnologías de Superficies.

Mi línea de investigación se centra en predecir la vida de los mecanismos de los ascensores modernos, centrándonos en la estimación de resistencia de los cables que se van deteriorando cuando entran en contacto con la polea. Se trata de un problema viejo en el que deseamos profundizar, teniendo como referencia los nuevos materiales.

Mi impresión sobre Mondragón Unibertsitatea ha sido agradable. Procedo de una universidad pequeña, parecida en cuanto al tamaño a esta. Por otra parte, he tenido ocasión de conocer otras universidades como la de Finlandia, México y tengo la sensación de que aquí son más accesibles las prácticas en los laboratorios, puesto que observo que los alumnos realizan prácticas y proyectos de manera continuada. Se trata de un aprendizaje enfocado directamente al mundo laboral.

Rikardo Hernandez, Lea Artibai ikastetxeko irakasleak doktore tesia irakurri du, Bikain Cum Laude kalifikazioa jasoz

Euskal Herriko Unibertsitatean burutu du Rikardo Hernandezek bere tesia Antxon Santamaria eta Juan Jose Peña irakasleen zuzendaritzapean. Ikerketa materialen zientzien arlokoa da, polimeroen espezialitatean kokatua.

PVC matrizea oinarri duten nahasteen propietate fisikoak aztertu ditu. Horretarako PVCa eta beste bi polimero familia nahastu dira eta plastifikatzaile arruntak ordezkatzeko aukerak aztertu.

Honako irakasleek osatu dute epaimahaia: Jon Nazabak mahaiburua; Antxon Martinez de Ilarduia, Kataluniako Unibertsitate politeknikoko irakaslea; Ane Miren Zaldua Doktorea, Lea Artibai Ikastetxeko irakaslea; Iñigo Agote, Inasmet-Labeineko ikertzailea eta Mikel Gaztelumendi EHUko irakasle titularra.



Patxi López, nuevo gerente de Orkli

Sustituye en el cargo a Iñaki Ocaña.

Patxi López es desde el pasado 7 de enero nuevo director de Orkli en sustitución de Iñaki Ocaña, quien ha pasado a ocuparse de nuevos proyectos en la División de MONDRAGON Componentes. Hasta esa fecha Patxi López ocupaba el puesto de director general de la planta productiva que Fagor Electrodomésticos tiene en Polonia, por lo que aportará a Orkli una gran experiencia en el sector de los electrodomésticos y en soluciones para el confort, lo que sin duda alguna ayudará a conseguir los objetivos de crecimiento que Orkli tiene tanto en mercados de ámbito nacional como internacional.



Bienvenida a los alumnos Erasmus en Mondragon Goi Eskola Politeknikoa

Como viendo siendo habitual en años anteriores, Mondragón Goi Eskola Politeknikoa ha recibido a los alumnos que cursarán el segundo semestre del presente curso académico 2009-10 en esta facultad de Mondragon Unibertsitatea.

Se trata de alumnos procedentes de Francia, Italia, Polonia, México, Eslovaquia, Rep. Checa y Alemania.

A su vez, en febrero han regresado a sus universidades de origen los alumnos Erasmus que han permanecido en Arrasate durante el pasado semestre.

Ongi etorri!



Visita del consejero Bernabé Unda a la planta de Fagor Automation, en Eskoriatza

El consejero de Industria, Innovación, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco, visitó el viernes 5 de febrero, la planta de Fagor Automation en Eskoriatza (Gipuzkoa).

Bernabé Unda fue recibido por José Miguel Arregi, vicepresidente de la Corporación MONDRAGON; Aitor Irure, presidente de Fagor Automation; y Pedro Ruiz de Aguirre, director gerente de la planta, entre otros directivos de la empresa. Durante la jornada, visitaron las distintas instalaciones que componen la planta de la cooperativa.

Fagor Automation, es fabricante de sistemas de medición y control para Máquina Herramienta y otros sectores desde hace más de 25 años. Sus directivos expresaron al Consejero de Industria, su firme compromiso en proyectos de investigación y desarrollo de nuevos productos a nivel tecnológico y también su apuesta por la internacionalización de sus mercados, coincidiendo con su reciente apertura de las delegaciones en India y Rusia.

Bernabé Unda tuvo la oportunidad de conocer al detalle los proyectos de investigación en los que están inmersos los 80 investigadores del centro de investigación y desarrollo AOTEK, perteneciente a Fagor Automation. Tanto proyectos a nivel europeo dentro del Séptimo Programa Marco (7SPM), proyectos a nivel nacional con la estrecha colaboración del Departamento de Óptica de la Universidad Complutense de Madrid, como los proyectos de la CAPV, en estrecha colaboración con centros tecnológicos como Ideko, Mondragón Unibertsitatea, Ikerlan y Koniker entre otros.

Finalmente el Consejero visitó al detalle una de las plantas



tecnológicamente más avanzadas de Fagor Automation, como es la planta de grabación de cristal situada en Eskoriatza y cuyas condiciones de fabricación requieren un alto nivel de control, tanto en cuanto a la estabilidad de mecánica como a la estabilidad ambiental.

Se dieron a conocer al detalle los proyectos de investigación en los que están inmersos los 80 investigadores del centro AOTEK.

FAGOR celebra su convención comercial anual en Bilbao

Fagor Electrodomésticos celebró su convención anual comercial en la ciudad de Bilbao los pasados días 22 y 23 de enero. En esta ocasión, la convención estuvo centrada en el área de negocio de línea blanca, reuniendo a cerca de 150 comerciales procedentes de la red comercial de España.

Este año, el lugar elegido para la celebración del encuentro fue el Hotel Gran Bilbao y durante el evento se analizó la situación actual de la compañía, así como los planes para el nuevo año 2010. Además, Pepe San Emeterio, director comercial de Línea Blanca de Fagor Electrodomésticos, fue el encargado de presentar a la red comercial algunas de las novedades de línea blanca previstas para 2010.



Nace ULMA Embedded Solutions

Para convertirse en la ingeniería de referencia en el ámbito de los sistemas embebidos.

A finales del pasado año 2009 se constituyó como cooperativa ULMA Embedded Solutions (UES), un nuevo proyecto que nace con la vocación clara de convertirse en la ingeniería de referencia en el ámbito de los sistemas embebidos. Un sistema embebido es una combinación de *hardware* y *software* a medida para desempeñar un propósito o función específica. Los sistemas embebidos forman parte de muchos productos que hoy se nos antojan imprescindibles. De hecho, si no existieran los sistemas embebidos no tendríamos ordenadores (de ningún tipo), medios de transporte tal y como los conocemos hoy en día, no tendríamos la mayoría de los electrodomésticos, no habría teléfonos móviles ni sistemas de telecomunicaciones, no sería posible Internet ni los satélites, etc.

El objetivo de UES es adaptarse a los clientes respetando los tiempos de respuesta que demanda la industria. A medio plazo se pretende formar un equipo de trabajo estable, cualificado y motivado trabajando para clientes de múltiples sectores: electromedicina, automatización industrial, energía, etc. En esta primera fase, su orientación a servicios, que incluye la consultoría tecnológica, ha tenido una muy buena acogida entre potenciales clientes al valorarse la no competencia que supone UES y el tipo de servicios que oferta, en especial, el mantenimiento post-producción. Si bien el equipo promotor posee una formación y experiencia profesional eminentemente técnicas se está trabajando para incluir en quehacer diario las funciones de gestión que requiere todo Negocio.



Zer eskaintzen du UESek?

Sistema txertatuak dira argi eta garbi oso sektore mota desberdinetako produktu askoren berrikuntzarako giltzarria. Gaur egun, elektronikaren erabilera da berrikuntzan jauzi kualitatibo bat emateko aukera hoberenak ematen dituen bideetako bat.

ULMA Embedded Solutions-en kasuan, enpresak zerbitzuak emango ditu sistema txertatu horiek dituzten produktuak diseinatzeko, garatzeko eta mantentzeko faseetan. Produktu horiek produzitzea aurreikusita ez badu ere, teknologia alorreko kideak izango ditu horretarako.

FAGOR Industrial equipa a los hospitales Quirón

La cooperativa participa en el equipamiento de sus nuevos hospitales en Málaga y Bilbao.

Además de participar en el patrocinio de los dos actos de inauguración, Fagor Industrial se ha ocupado de proporcionar el equipamiento integral de ambos centros: cocina, cafetería y mortuorio en Quirón Bizkaia, y cocina, cafetería, lavandería y mortuorio en Málaga. Además, la colaboración entre los dos grupos se ha completado con suministros puntuales para los hospitales de Madrid y Zaragoza.

El proceso de equipamiento comenzó en el mes de junio, y terminó el pasado mes de noviembre, dentro de los plazos previstos para celebrar ambas inauguraciones. Estos dos proyectos constituyen la primera colaboración de Fagor Industrial con este grupo hospitalario, que se enorgullece de ofrecer en sus centros "una alta gastronomía hospitalaria y la máxima calidad hostelera" según ha señalado un portavoz de Grupo Hospitalario Quirón.

Fagor Industrial, cooperativa integrada en MONDRA-

La colaboración entre los dos grupos se ha completado con suministros puntuales para los hospitales de Madrid y Zaragoza.



GON, es una empresa dedicada a satisfacer las necesidades de equipamiento para la restauración colectiva y lavandería, principalmente con productos de fabricación propia. Cuenta con 11 plantas de fabricación propia distribuidas entre España (5), Francia, Italia, Polonia, Turquía, México y China; Además de 30 oficinas de venta propia repartidas en 17 países de los 5 continentes y más de 500 distribuidores que comercializan y dan servicios a sus productos en 90 países.

Grupo Hospitalario Quirón

En la actualidad, Grupo Hospitalario Quirón tiene seis hospitales generales en Barcelona, Madrid, Málaga, Donostia, Valencia y Zaragoza, un hospital de día en Zaragoza y un centro monográfico de reproducción asistida en Bilbao. En total, el grupo gestiona más de 1.000 camas hospitalarias y su plantilla la integran 2.700 empleados.

Jindal (India) adjudica una línea de corte a FAGOR Arrasate

Jindal, uno de los fabricantes de acero más importantes de India, ha adjudicado recientemente un importante pedido a FAGOR ARRASATE para el suministro de una gran línea de corte transversal. Esta instalación será capaz de procesar acero de alto límite elástico en espesores de hasta 25.4 mm y anchos de 2150 mm.

La línea será capaz de cortar hasta 20 formatos por minuto, siendo el peso de los paquetes de 10 toneladas. Esta línea FAGOR será una de las más grandes instaladas en India.



FAGOR Arrasatek eskaerak lortu ditu Brasilen

Sukaldeko altzariak egiten dituen ITATIAIA MOVEIS firma Brasildarraren eskaera garrantzitsu bat lortu du.

Fagorrek hainbat ate metalikoendako makinak egingo dizkio. Eskaerak elikadura lineadun bi prentsa linea, transferra eta piezak egiteko beharrezko trokelak barne hartzen ditu. Sarrera materiala 15 tonako bobinatan helduko da, zabalera desberdinekin fabrikatu beharreko piezaren araber.

Transfer prentsa bakoitzak 400 tonako ahalmena izango du, 3000 x 1500 mmko mahai dimentsioekin. Transfer mekanismoak FAGOR CNC3 modeloko elektronikoak dira.

FAGORrek osagai guztiak diseinatu eta fabrikatzen dituzenez (prentsak, transferrak, lineak eta trokelak), sistemaren kalitatea iturri desberdinetatik datozen elementu desberdinen osaketa bidez lortzen diren irtenbideak baino askoz handiagoa da.



Eskaerak elikadura lineadun bi prentsa linea, transferra eta piezak egiteko beharrezko trokelak barne hartzen ditu.

FAGOR lanza "Win!", el receptor Combo para TDT por satélite

El receptor Win! es capaz de recibir señales tanto vía satélite como vía terrestre. Dispone de guía electrónica de programas (EPG) y elección de idioma en las emisoras multi-idioma, además de ser compatible con MPEG-2, DVD.

Los menús son fáciles de usar y permite configurar hasta 4 listas de programas favoritos (2 de TV y 2 de Radio), almacenando hasta un total de 300 programas (200 de TV y 100 de Radio).



Próxima Asamblea General de Lagun-Aro

En ella se somete a aprobación el Proyecto de Reforma del Sistema de Pensiones presentado por su Consejo Rector.

El próximo 24 de marzo se va a celebrar, en el Kursaal donostiarra, la Asamblea General anual de Lagun-Aro, EPSV.

En ella se somete a la aprobación la Propuesta de Reforma del Sistema de Pensiones previamente aprobada por su Consejo Rector y remitida a todas las Cooperativas.

Ya el pasado mes de octubre nuestra revista se hacía eco de dicha propuesta de reforma.

En síntesis, el proyecto presentado propone un mayor peso relativo de la parte pública en la configuración de nuestro sistema mixto de pensiones (60% público/40% Lagun-Aro) y una reforma en profundidad del sistema propio de Lagun-Aro, en el que, entre otros aspectos, se establece un nuevo mecanismo de actualización de sus pensiones, ligado a la solvencia de la Entidad y se reconocen derechos en caso de baja desde el primer momento.

Desde Lagun-Aro se ha trabajado intensamente en el proceso de difusión de la propuesta, combinando acciones de comunicación individualizada a los mutualistas y pensionistas, con la puesta a su disposición, a través del portal de internet, de todos los soportes de información generados, y con la celebración de más de sesenta charlas presenciales en las Cooperativas y Comunidades Mutualistas, a las que han acudido más de 4.000 mutualistas.

En medio de este proceso, el Gobierno, en la sesión de su

Se mantiene en todos sus términos el proyecto de reforma del sistema de pensiones que el Consejo Rector de Lagun-Aro presentará a la próxima Asamblea General del día 24 de marzo.

Consejo de Ministros de fecha 29 de enero, aprobó el documento sobre la revisión del Pacto de Toledo, en el que plasma su propuesta de revisión del sistema público de pensiones, que ha sido remitida para su debate a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo y a los agentes sociales.

La "sorpresa" no fue la aprobación del citado documento, ya esperado, sino su contenido, al figurar en el mismo una novedad llamativa, no barajada en los borradores previos, como es el aumento progresivo de la edad ordinaria de jubilación desde los 65 años actuales hasta los 67 años.

Lagun-Aro se ratifica en su plan de reformas

Obviamente, en el Consejo Rector de Lagun Aro se han analizado las repercusiones que la propuesta del Gobierno puede tener para el proyecto de reforma del sistema de pensiones de Lagun-Aro.

Y la conclusión es clara: aun en el caso de que se implementara en toda su integridad la propuesta de reforma presentada por el Gobierno, incluyendo el aumento de la edad de jubilación hasta los 67 años, la decisión de una mayor integración en el sistema público seguiría siendo perfectamente válida.

Y no sólo porque con ella se consigue un mejor equilibrio de riesgos y garantías, que es el eje principal sobre el que pivota esta decisión estratégica, sino porque la expectativa de pensión con el nuevo mix de cotización (60%-40%) sigue siendo eficiente.

Por lo tanto, se mantiene en todos sus términos el proyecto de reforma del sistema de pensiones que el Consejo Rector de Lagun-Aro presentará a la próxima Asamblea General del día 24 de marzo.

En cualquier caso y con independencia de esta decisión, a lo largo de los próximos años y en función de los cambios que finalmente incorpore el sistema público, Lagun-Aro tendrá que hacer una reflexión complementaria para adecuar su sistema a esas reformas.

Seguros Lagun Aro crece en 2009 por encima de la media del sector

Obtuvo unos beneficios de 10,3 millones, casi un 40% más que en el ejercicio precedente.

La buena marcha de Seguros Lagun Aro se confirma con los datos obtenidos por la aseguradora en 2009, que arrojan unos resultados muy superiores a la media del sector. Así, el crecimiento en el ramo de Vida ha sido de un 34%, el mayor registrado en toda la historia de la compañía. Por otra parte, en No Vida el crecimiento ha sido de un 6%, destacando el crecimiento obtenido en Autos, que ha sido de un 6,7%, así como en Hogar, con un 6%. Estos resultados son especialmente positivos en comparación con los del conjunto del sector, que en No Vida decrece un 2,60%, concretamente en Autos desciende un 5,40% y en Vida crece un 5,80%.

Estos crecimientos en primas han llevado a la compañía, a

pesar de los siniestros provocados por las atípicos problemas atmosféricos del año 2009, a obtener un beneficio de 10,3 millones de euros, lo cual supone un crecimiento de un 38,8% sobre el año 2008.

El crecimiento de la aseguradora, perteneciente al Grupo Caja Laboral e integrada en la Corporación MONDRAGON, confirma el camino hacia el ambicioso objetivo marcado en su Plan Estratégico 2009-2012, de doblar su facturación durante este cuatrienio. Este plan prevé también, entre otros objetivos, extender su presencia en todas las comunidades autónomas, y por ello, en enero de 2010 ha aterrizado en Madrid, siguiendo con la estrategia establecida.

Julio Gallastegi, Euskadiko Kutxako zuzendari berria

Euskadiko Kutxako Kontseilu Errektoreak Julio Gallastegi entitateko zuzendari nagusi izendatzea erabaki du.

Gaur egun, Lagun Aro EPSV Mutualitateko zuzendari nagusia eta Euskadiko Kutxaren Kontseilu Errektoreko lehendakariordea da. Lehenago, erantzukizun handiko hainbat kargu bete ditu Euskadiko Kutxan, hala nola honako hauek: Plangintza Zuzendaria, Idazkari Nagusi Teknikoa, Enpresen Bankako Zuzendariorde Nagusia eta, azkenik, Euskal Herriko Sareko Area Komertzialeko Zuzendaria. Kargu horietan guztietan finantza-munduari eta Entitateari buruzko ezagutza luze eta sakona hartu du, eta hori funtsezko alderdia da Entitateak ziklo berriari begira jarraitu beharreko etorkizuneko estrategia diseinatzeko.

Julio Gallastegiuk azken hiru ekitaldietan zuzendaritzan jardun duen Elias Atutxa ordezkatuko du. Gure erredakziora bidalitako prentsa oharrean zera aipatzen da, Kontseilu Errektoreak aintzat hartzen duela Elias Atutxak egindako lana, finantza-sektorearentzat bereziki zaila izan den ingurune batean, eta eskerrak eman nahi dizkio horregatik.



Los titulares de "Aportaciones Eroski" reciben 33 millones de euros de intereses

Para el año 2010 se fija un tipo del 3,726% para la emisión de 2007 y del 4,226% para las anteriores.

La cooperativa Eroski ha abonado a los titulares de Aportaciones Financieras Subordinadas Eroski un total de 33 millones de euros correspondientes a los intereses generados en el año 2009.

El pago de los intereses se ha efectuado según el calendario previsto y se ajusta a un tipo del 4,79% para la emisión del año 2007 y del 5,29% para las correspondientes a los años 2002, 2003 y 2004. Los titulares de la emisión 2007 han recibido 14,4 millones de euros y 19,1 millones los titulares de las anteriores.

Para el año 2010 los nuevos tipos de interés han quedado fijados en el 3,726% (1,226% + 2,500% euribor) y el 4,226%

(1,226% + 3,000% euribor), respectivamente.

Las Aportaciones Financieras Subordinadas Eroski se han consolidado como una de las opciones más atractivas del mercado para inversores y ahorradores por su alta rentabilidad y liquidez. Cotizan en el mercado AIAF de renta fija y en el año 2009 mantuvieron una cotización estable.

Puntualmente, cada 31 de enero, y desde el año 2003, los titulares de las Aportaciones han recibido el pago de sus intereses por un montante acumulado que en estos momentos es de 179 millones de euros.



Previsión de cursos para los próximos meses	Duración
Curso avanzado en gestión de proyectos	12 de abril – 1 de junio
Técnicas de venta de productos industriales	1 de marzo – 4 de marzo
Dirección eficaz de reuniones	1 de marzo – 2 de marzo
Lean Manufacturing	8 de marzo – 12 de marzo
Calidad en el proceso de fabricación	15 de marzo – 30 de marzo
Logística de distribución	2 de marzo – 11 de marzo
Logística de almacenaje y distribución	8 de marzo – 14 de abril
Gestión del área económico financiera avanzada y entorno legal	1 de marzo – 17 de marzo
Mercados financieros	22 de marzo – 5 de mayo
Gestión de personas en entidades deportivas	2 de marzo – 4 de marzo
Técnico en automatismos oleohidráulicos	1 de marzo – 20 de mayo

Más información en: www.mondragon.edu/iraunkor

Jornadas de puertas abiertas

Mondragon Unibertsitatea ha organizado, como en años anteriores, diferentes jornadas de puertas abiertas en sus facultades. Están dirigidas a alumnos interesados en la oferta formativa de la universidad y también a sus padres.

Goi Eskola Politeknikoa	24 de abril	11 de la mañana
Campus Goierri	17 de abril	17:30
Facultad Empresariales - Oñati	6 de marzo	10:00 – 13:00
Campus Bidasoa	25 de marzo	18:00
HUHEZI	11 de marzo	18:00

Komunikaldiak HUHEZI fakultatean: "Telebista Interneten"

Martxoaren 10ean Komunikaldiak egingo dira Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultatean. Oraingo honetan gaia "Telebista Interneten" izango da. Aitor Arregiren gidaritzapean, honako egitaraua prestatu dute:

- 09:00 Aurkezpena eta ongi etorria: Iosu Zabala
- 09:15 Ruben Sanchez: Telebista Interneten (ezaugarriak, bilakaera, adibideak, joerak...).
- 10:30 Atsedena
- 11:00 Mahai-ingurua: zenbait adibide. Moderatzaile: Amaia Pavon. Partehartzaileak: Louis Philippe Dominguez (Kaixo Frankie), Rubén Sánchez (Lost in TV), Héctor Milla (Balzac.tv).
- 13:00 Bazkaria.
- 15:30 Mahai-ingurua: adibideak, euskaraz. Moderatzaile: Gorca Julio.

Informazio gehiago: HUHEZI - Dorleta auzoa, z/g - 20540 Eskoriatza Tel.: 943 71 41 57 - Fax: 943 71 40 32

Curso para responsables de equipo

Se trata de un curso con una duración de 40 horas distribuidas en 5 sesiones: trabajo en equipo, dirección de reuniones, evaluación del desempeño, organización personal y comunicación asertiva.

Dará inicio el 13 de abril y finalizará el 11 de mayo 2010.

Está dirigido a responsables de equipos en general, directores de área o departamento, mandos intermedios, encargados o responsables de producción.

El programa se impartirá en Otalora (Aretxabaleta).

Para más información dirigirse a Marian Uribarren (muribarren@mondragoncorporation.com) teléfono 943 712330.

“Bere sorrerarik nahi izan dugu Otalora lehen mailako formazio gune bezala sustatu, batik bat gure kooperatibak solidarioak, aurrerakoiak eta iraunkorrak izan daitezen ahalbideratzeko”.



Las personas, el mejor activo

José María Ormaetxea

Han pasado 25 años ...

... y apenas nos damos cuenta del tránsito ideológico, técnico y ético que se ha producido en este cuarto de siglo. OTALORA en su mole arquitectónica se había inaugurado apenas un mes antes, el 29 de noviembre de 1984, a los ocho años justos desde que falleciera nuestro fundador José María Arizmendiarieta. Al acto acudieron el Lehendakari Carlos Garaikoetxea y el Presidente de la Diputación de Gipuzkoa José Antonio Ardanza. Separados por mi asiento apenas se cruzaron unas palabras para preguntarle el uno al otro *¿fumas?*, mientras Ardanza encendía un “ducados” emboquillado. Antes de que pasara un mes, el 21 de diciembre, el excooperativista Ardanza fue proclamado Lehendakari, para que después en el Parlamento de Vitoria obtuviera el refrendo preceptivo y sustituyera a Garaikoetxea. Éste escribió la primera dedicatoria, en euskera, en el libro de visitas del Museo que recuerda a José María Arizmendiarieta, y la segunda página quedó en blanco hasta que diecisiete años después, en mayo de 2002, la cubrió con su propio mensaje también Ardanza.

El 7 de enero, cuarenta días más tarde, Ramón Jauregi, Delegado del Gobierno de Madrid en Vitoria, acompañado de Sebastián Reyna, Director General de Cooperativas, pronunciaron las primeras clases inaugurales que darían paso a los estudios y prácticas de los 50 universitarios que habían sido seleccionados a través de las oficinas de Caja Laboral. Se trataba de romper el círculo vicioso de *“faltan directivos y gestores aunque salieran al mercado de trabajo universitarios que habían acabado su carrera; porque para ser empresario es necesario acceder al dominio práctico de las variables de la empresa, y la persona que sólo ha vivido en la Universidad no las ha adquirido, no las conoce”*. Pretendíamos darle un sentido práctico al modelo de formación a impartir en Otalora, y así se hizo.

En 1985 el GRUPO MONDRAGON daba trabajo a 25.000 cooperativistas. Al finalizar 2008, en conjunto y a lo ancho del mundo son 92.700 los trabajadores a los que da cobertura, de los que sólo 26.000 son cooperativistas. De los 25.000 cooperativistas de comienzos de 1985 se han jubilado o fallecido unos 15.000;

No pueden existir empresas rentables, en un futuro próspero y que sea garante del bienestar de los trabajadores, si las personas que son elegidas para arrostrar su dirección son incapaces de asumir el difícil papel de ser plenamente emprendedoras, de atesorar, en una expresión sintética, todos los resortes que deben dotar de vitalidad a una entidad vigorosa.

por tanto, son unos 10.000 los socios que vivieron aquella efemérides. La inversión debería destinarse a la formación de directivos cooperativistas para rendir homenaje a la visión certera, y hoy más que nunca de actualidad, de Dn. José María: *"La formación es el único patrimonio que no se desvaloriza"*.

Las formas de dirección deben enriquecerse constantemente

Esta afirmación del epígrafe no admite una réplica razonable y, sin embargo, no se aplica en la práctica. El cooperativismo que se ha instalado en MONDRAGON se halla inevitablemente afectado por el contexto. Es, en frase orteguiana, *"él y su circunstancia"*. Los modelos cambiantes de la vida empresarial, las formas de organización, los nexos de relaciones humanas, el desarrollo de planes a corto y largo plazo pensando en el cliente y en la demanda global, la práctica de la delegación de funciones, el control sistemático y objetivo de la gestión programada, el enfoque de las estrategias a largo plazo, la búsqueda e investigación de nuevos programas de actividad, las precauciones para no deslizarse hacia la mediocridad y mantenerse como ejemplo de una buena gestión, la innovación sistemática en todos los frentes del negocio, la adhesión de todas las personas al enriquecimiento solidario y duradero de lo que hacemos entre todos, darían, además de una variada gama de planteamientos financieros, materia suficiente para hacer un tratado enjundioso de cada uno de los pilares del edificio metafórico que constituye una empresa y cualquier negocio.

En todo ello son las personas las que juegan *"el papel decisivo"*. Con la máxima firmeza puede asegu-

rarse que las dimensiones cualitativas y cuantitativas las fijan las virtudes inherentes y asignables a las personas que en ellas trabajan. No pueden existir empresas rentables, en un futuro próspero y que sea garante del bienestar de los trabajadores, si las personas que son elegidas para arrostrar su dirección son incapaces de asumir el difícil papel de ser plenamente emprendedoras, de atesorar, en una expresión sintética, todos los resortes que deben dotar de vitalidad a una entidad vigorosa.

Para crear Otalora bajo estas premisas se visitaron las instituciones que creíamos más nos podrían aportar a cimentarla y para hacer de este ente un ejemplo de promoción de empresarios y técnicos, y que tuviesen además la impronta necesaria para fusionar con los conocimientos genéricos, que son comunes a cualquier empresa, aquellos específicos que se requieren en una sociedad de personas: las cooperativas.

Se visitó en Fontainebleau el Centro INSEAD, donde nos caló el aforismo penetrante de *"si no fuera por la acción el mundo sólo sería una idea"*, el Instituto BOCCONI en Milán, la London SCHOOL, varias veces el I.E.S.E. en Barcelona, las Escuelas de Negocios que entonces tenía el I.N.I., y se establecieron nexos para enriquecernos con más continuidad y sucesivamente sus modelos educativos a favor del buen desarrollo de los negocios.

Se trataba, en suma, de hacer de Otalora una instancia vital de formación de primera línea para hacer solidarias, prósperas y duraderas nuestras cooperativas.



El cambio de las herramientas de dirección y "la lluvia fina" del ejemplo

El caudal de conocimientos de un directivo, ya sea cooperativista o no, es ahora distinto desde que Otalora se fundó, aunque deban servir a los mismos propósitos. Sobre todo a las personas que han adquirido un grado elevado de conocimientos teóricos y desean ahora crear una empresa. Irremediablemente se deben poseer unas dotes singulares en la morfología personal, entre las cuales sintetizamos la capacidad entusiasta de abordar nuevas iniciativas, cualidades singulares para vivir con espíritu de sacrificio, capacidad de síntesis para armonizar y decidir en situaciones complejas, dar cada uno de los pasos presentes acertando en cuáles serán los futuros y saber dar un aprovechamiento óptimo a las propuestas de las personas que colaboran con nosotros.

Pero las "herramientas" no pueden ser hoy las mismas que sirvieron hace veinticinco años. Es necesario saber aprovechar las técnicas de la información y

cientemente o inconscientemente, de lo que hace, le permite, le exige si fuese menester, y adquiere o replica sus hábitos que son emanados y a la vez inherentes a la personalidad de quien emite su autoridad. Se cruza un flujo subliminal que penetra como una "lluvia fina" que se hace permeable inconscientemente en las personas que conviven en el trabajo. Más, si éste se practica en solidario.

Y el conjunto directivo que forma una red organizada y sutilmente creada y, a veces, sin siquiera un organigrama que la defina, conforma el modelo de ser y parecer para ser juzgada la empresa por los demás.

Y este flujo de comunicación explícito o implícito no se puede aprender, y menos practicar en una escuela de negocios como Otalora. Aquí se pueden atesorar técnicas de dirección hasta otorgar "master" que enriquecen el currículo de cada educando de cualquier nivel y, luego, cada uno, al practicar su respectiva misión, habrá que ver de qué forma comparte

No nos engañemos: si el modelo de organización, cercano o mundial, que nos rodea cambia, nosotros tendremos que adaptarnos. Pero el factor humano, el mejor activo de la empresa, debe enriquecerse a medida que las estructuras lo hacen siguiendo modelos de universal implantación.

la comunicación (las TICs), conocer, al menos para entenderse, "la lingua franca", idioma que ha sido ocupado por el inglés, y tener las habilidades propias para actuar en un mundo interconectado en el que el "saber estar" y el "saber convivir" con cualesquiera otros se han convertido en prescripciones inescrutables en la misión de ser directivo y, además, cooperativista.

Pero a veces esta actitud nos impulsa a vivir conjuntamente con los colaboradores. Más aun si la posición de preeminencia sobre ellos es cualificada. Aquí entran en juego las pulsiones emotivas para movilizar la voluntad de cuantos nos rodean, que sirve para, con el ejemplo del liderazgo, enaltecer y enriquecer sus aportaciones. Quien obedece toma ejemplo, cons-

con los demás lo que le han sugerido las doctas enseñanzas recibidas.

No nos engañemos: si el modelo de organización, cercano o mundial, que nos rodea cambia, nosotros tendremos que adaptarnos. Pero el factor humano, el mejor activo de la empresa, debe enriquecerse a medida que las estructuras lo hacen siguiendo modelos de universal implantación. Porque si la riqueza del comportamiento humano no consigue adaptarse a los sucesivos estadios que devienen en el cosmos económico, nos enraizaremos en ideas caducas desencadenantes de la inacción y postración. Son las personas las que, ahora y siempre, darán la medida de nuestra capacidad acertada en la acción y ejercida a tiempo como variable inaplazable. ■



Heziketa kooperatiboan buru belarri ari da Otalora azken urteotan, Esperientziaren zentzua aztertu eta indartu nahian.

Juan Ignacio Aizpurua,
responsable de Formación Cooperativa de Otalora.



Otalora: 25 años de Formación Cooperativa

El modelo cooperativo nace a favor del desarrollo de las personas y el cooperativismo practicado en MONDRAGON regula su vida social aceptando la soberanía de los socios que la componen a partir de las decisiones de su voto personal.

De ahí que Otalora se crea para ser un centro que irradie, hacia las cooperativas y cooperativistas, el mensaje necesario para obtener de la sociedad de personas, la respuesta satisfactoria que cabe esperar de una experiencia en la que prevalezcan los valores y principios cooperativos.

En este contexto, en 1985, se ponen en marcha en esta área los siguientes proyectos:

- En Formación Cooperativa, el diseño de seminarios para la transmisión de la doctrina cooperativa, hasta niveles operativos en el funcionamiento de las empresas cooperativas y en el comportamiento de los socios, llegando a desarrollarse soportes pedagógicos propios, denominados **“Textos básicos de Otalora”**, un conjunto de 12 capítulos monográficos sobre los hitos, claves y sistemas de organización y participación propios de nuestra Experiencia Cooperativa, en el año 1991.
- Diseño de programas básicos de conocimiento de las funciones de los Órganos Sociales así como de gestión empresarial para los miembros de los Consejos Rectores y Consejos Sociales, e impartición de cursos.
- En relación a los nuevos socios, se impartieron seminarios básicos de corta duración, sobre cultura cooperativa para grupos.

Formación Cooperativa para miembros de Órganos Sociales (Consejos Rectores y Consejos Sociales)

La Ley Vasca de Cooperativas aprobada en el Parlamento Vasco en julio de 1993 y modificada en junio de 2000, revitalizaba y reforzaba, las funciones de los Órganos Sociales de las cooperativas.

Por otra parte, para el buen cometido y desarrollo de nuestras cooperativas, hemos entendido totalmente necesaria la implantación de los Principios Cooperativos y Valores Corporativos aprobados en el Congreso de la Corporación.

En ese sentido, se desarrolló a partir de 1999 un sistema de Desarrollo de los Órganos Sociales, en concreto para los Consejos Rectores, denominado **“Ordezkari”** (representante en euskera), en el que se determinan las áreas competenciales, como conjunto de competencias y habilidades, que deben abordar y conocer los rectores para desempeñar sus funciones competentemente. Igualmente para los Consejeros Sociales, con un sistema similar, donde se concretan las funciones a desempeñar por los mismos, así como habilidades básicas para cumplir con eficacia su función.

Durante los últimos cinco años han participado en los diferentes cursos 418 miembros de Consejos Rectores y 563 miembros de Consejos Sociales.

Acogida de nuevos ingresos

Se desarrolló en el 2000 un Modelo de Acogida, "Bazkide" (socio en euskera), para los nuevos ingresos, personalizable a cada cooperativa con un contenido de 8 módulos desde la propia acogida-bienvenida, hasta la información que facilita una integración en la cooperativa como socio.

Dicho modelo se ha implantado en 23 cooperativas y en él han participado 2.378 personas, igualmente en los últimos cinco años.

Acogida de nuevos gerentes

En 2006, se diseñó un "Modelo de Acogida" propio para los nuevos gerentes, que plantea un proceso desde la designación, publicación, conocimiento de la organización de la Corporación, servicios prestados desde el Centro Corporativo, así como la organización institucional de la cooperativa, órganos, sus funciones, cultura y liderazgo cooperativos, y asimismo escuchar los mensajes de la presidencia del Consejo General. Todo ello para facilitar una incorporación a la responsabilidad de gerente de la cooperativa.

Desde esa fecha han participado 51 gerentes en este proceso.

Nuevo Modelo de Educación Cooperativa

Tras la aprobación en el Congreso Cooperativo de mayo de 2007 de la Ponencia sobre la "Reflexión sobre el sentido de la Experiencia Cooperativa de Mondragón", se pusieron en marcha las tareas que concernían al Centro Corporativo, concretamente desde Gestión Social y en el ámbito de la Educación Cooperativa.

Así y derivado de lo contemplado en el Modelo de Educación Cooperativa, se diseñaron los diferentes programas de formación cooperativa, para cada tipo de colectivos. En esta labor se trabajó conjunta e intensamente con personas del Instituto de Investigación Cooperativa HUHEZI-LANKI.

Se inició la impartición en setiembre de 2007, inicialmente con miembros de Órganos Sociales (Rectores y Consejeros Sociales) y de Consejos de Dirección. Estos programas tienen una duración de 16 horas, y se realizan en grupos de 15 personas. Desde esa fecha se han realizado dichos programas de una forma sistemática y planificada, coordinándose desde Otalora su desarrollo.

Desde entonces, 1.244 personas procedentes de 71 cooperativas han participado en programas y acciones de Formación Cooperativa.

Asimismo, se ha iniciado el proceso de participación de mandos, coordinadores, gestores, con un programa, también de 16 horas. De este colectivo han participado un total de 317 personas.

En cuanto a los socios y desde Otalora, se ha facilitado el desarrollo de 34 grupos, donde han participado un total de 602 socios, en un programa de 8 horas.

En resumen, se puede constatar que un colectivo de más de 2.000 personas se ha iniciado en estos programas de formación cooperativa con el objetivo de revitalizar el sentido cooperativo.

Evaluación De cada acción formativa, se ha realizado una evaluación por parte de los participantes. De un total de 167 acciones formativas, la evaluación general, sobre una puntuación de 10, ha sido de 8,04.

Experiencias cooperativas personales Otro de los aspectos que están teniendo una gran acogida en estas sesiones es la participación de muchas personas con dilatada experiencia en el mundo cooperativo. Todos ellos han relatado y reflexionado en torno a su vivencia cooperativa: mensajes y claves que fortalecen el sentido cooperativo, trasladando a los participantes sus ideas y energías, sus contradicciones y aspectos a tener en cuenta para revitalizar los valores cooperativos.

Curso Experto en Desarrollo Cooperativo Para responsables de Formación Cooperativa en las cooperativas. Otro hito reseñable en el ámbito de la formación cooperativa fue la puesta en marcha del primer Curso Experto Universitario en Desarrollo Cooperativo, en el año 2008. Se trata de un programa de 125 horas lectivas y proyecto final de implantación en su cooperativa y/o división, para dinamizar, gestionar e impartir la formación cooperativa a todos los socios de la misma.

En la primera promoción participaron 28 personas, de 16 cooperativas diferentes y en la segunda promoción participan 18 personas de 16 cooperativas diferentes. En este caso todo el curso se ha desarrollado en euskera.

Cabe subrayar la participación de LANKI en el diseño y desarrollo de este curso, contenidos, preparación de ponencias y colaboración de personas con experiencia cooperativa, en coordinación con OTALORA, lo que ha permitido una práctica realmente enriquecedora.

Visto el resultado de estas dos primeras experiencias y el compromiso de apoyar a las cooperativas en su labor de ofrecer una formación cooperativa a sus socios, este año se pondrá en marcha la tercera edición de este curso.



Difusión cooperativa

El Grupo Cooperativo MONDRAGON está siendo objeto de estudio de analistas sociales de todo el mundo y últimamente también analistas económicos miran hacia nuestra Experiencia cooperativa en busca de una tercera vía.

Tanto el Centro Corporativo como especialmente Otalora juegan un papel importante en la difusión de los valores, principios y cultura cooperativa atendiendo a personas de todo el mundo interesados en conocer el cooperativismo de trabajo asociado.

El pasado año 2009 se atendió a 3.700 personas (de los cuales más de 3.000 fueron internacionales) que nos visitaron o asistieron a alguna conferencia impartida por el Área de Difusión Cooperativa. Se atendieron visitas de un día y se realizaron diversos seminarios de dos a cinco días de duración visitando algunas cooperativas y recibiendo formación sobre los diversos aspectos de la gestión interna e inter-cooperativa existente, y del funcionamiento, cultura y valores de nuestra singularidad.



Gabinete sociológico

En Otalora está también ubicado el Gabinete Sociológico que presta servicios a las cooperativas para la mejora organizativa y en especial para la mejora de la satisfacción laboral de las personas, realizando estudios de clima y organizativos, y también analizando los posibles riesgos psicosociales que se pudieran generar en el trabajo.



TU Lankide

Asimismo, en Otalora tiene su redacción la revista de MONDRAGON, TU Lankide, cuyo objetivo consiste en informar a las cooperativas de los principales eventos ocurridos en el seno del Grupo y sus cooperativas, y difundir la cultura cooperativa, sus principios y valores. El próximo mes de setiembre TU Lankide, que se ha convertido ya en un soporte cohesionador del Grupo, celebrará su 50 aniversario. Desde su fundación, impulsada por el propio Arizmendiarrieta, la revista se edita mensualmente y en la actualidad tiene una tirada próxima a los 12.000 ejemplares.





Mikel Zabala director de Otalora

Mikel Zabala tiene una larga trayectoria en las cooperativas de MONDRAGON. Ha ocupado puestos directivos en cooperativas del Grupo URKIDE, FAGOR y ULMA y en la actualidad es el director de Gestión Social del Grupo. Desde esa función se responsabiliza también de la dirección de Otalora. Es con él con quien comentamos cuál es su perspectiva sobre una de las unidades de este Centro, la de Formación y Desarrollo Directivo.

“Nuestra meta es la actualización y mejora continua de las capacidades técnicas y personales de los directivos corporativos”

¿Cómo definirías la misión de Otalora como centro de Desarrollo Directivo?

Otalora fue fundada en 1985, con la idea de que era necesario desarrollar los medios para que las cooperativas dispusieran de directivos cualificados que les permitieran competir y crecer. El contexto social y económico que dio origen a esta iniciativa ha cambiado mucho en estos 25 años, pero la necesidad de mantener y actualizar las capacidades de nuestros directivos no sólo permanece, sino que se ha incrementado.

Es ahí donde se centra la misión del Centro de Desarrollo Directivo, en la actualización y mejora continua de las capacidades técnicas y personales de los directivos corporativos.

¿Cuál es su rango diferencial con respecto a otras ofertas de desarrollo directivo?

En primer lugar subrayaría la cercanía con las cooperativas. El contacto continuo nos permite identificar tendencias y necesidades a las que intentamos dar la respuesta más adecuada.

En un segundo término, procuramos que en cada uno de los programas que componen la oferta de Otalora se complemente la calidad del planteamiento formativo con una clara orientación a las personas. Los valores cooperativos tienen que manifestarse en modos de pensar y actuar diferentes y es ahí donde se pone un especial énfasis.

¿Cuál es el papel que ha jugado Otalora en el desarrollo de los directivos de la corporación?

Desde un enfoque cuantitativo, y centrándonos en los tres últimos años, por los programas de Formación y Desarrollo Directivo de OTALORA han pasado más de 2.100 personas.

Desde un enfoque más cualitativo pienso que esta aportación puede ser difícil de evaluar, pero que en cualquier caso es importante. Creo que Otalora ha jugado un papel relevante acompañando a las cooperativas en el proceso de modernización a través de la capacitación de sus directivos.

Otalora también habrá tenido que ir adecuándose a los tiempos, ¿no es así?

Por supuesto. En este proceso de adecuación la oferta que se realiza está orientada desde una doble perspectiva. Clasificamos por una parte los programas destinados al desarrollo de las capacidades técnicas y de gestión que se complementan con los programas de desarrollo personal orientados al liderazgo y al trabajo en equipo.

¿Cuáles son los programas que se orientan al desarrollo de las capacidades técnicas?

Son varios, pero creo que el ejemplo más representativo es el Máster en Dirección de Empresas que se imparte cada año. Es este programa precisamente con el que Otalora comenzó su actividad. En su origen se denominaba el PDDG (Programa de Desarrollo Directivo Gerencial) que ha ido

Bestelako jarduerak

Zuzendariekin, bestelako zer jarduera mota egiten duzue?

Otalora, Gestio Sozialeko departamentuko zati den heinean, rol garrantzitsua jokatzen du urtero 400 zuzendari elkartzen dituen ekitaldia antolatzen; bertan gai esanguratsuak lantzen dira, hala nola Berrikuntza edo Kulturaren Gestioa.

Halaber, urtero pertsonen 100 arduradunek baino gehiagok parte hartzen duten foro bat egiten da, hitzaldiak eta eztabaidak tartekatzen dituen, eginkizun horri zuzenean eragiten dioten alderdiak lantzeko.

Zuzendariak bereziki kezkatzen dituen gairen bat bada?

Une hauetan, kezka nagusia dugun egoera zailari aurre egitea da. Horretarako, fronte guztietan jardun behar dela uste da, eta dagoeneko hainbat erakundek eskatu diote Gestio Sozialari eta, ondorioz, Otalarari, bertan parte hartzeko, Kulturaren Gestioaren prozesuak babesten parte hartzeko.

evolucionando para convertirse en MBA Executive, de 500 horas de duración tutelado por Mondragon Unibertsitatea.

¿Me imagino que habrá cambiado algo más que el nombre!

Por supuesto. Sus áreas troncales, Estrategia, Marketing, Finanzas, Operaciones y Personas, son revisadas cada año y en ellas se incluyen las prácticas de gestión más actuales combinando el soporte teórico con el conocimiento de buenas prácticas de aplicación de las mismas.

Este proceso de adaptación es el que nos ha permitido realizar ya 23 ediciones en las que han participado más de 350 directivos de las cooperativas de la corporación.

¿Es vuestro único programa de larga duración?

Con el objetivo de poder llegar a aquellas personas que no cuentan con los 3 años de experiencia directiva que requiere el Máster, contamos con el programa IKAS. Con una duración de 185 horas, cumple con el objetivo de potenciar las capacidades de aquellos jóvenes en los que se ha detectado un especial potencial. Se tocan prácticamente las mismas áreas que en el MBA, aunque por su carga lectiva no permite el mismo nivel de profundidad.

¿Qué otros programas componen la oferta de formación técnica o de gestión?

Están por una parte los programas avanzados, que con una duración de 2 ó 3 días, y en colaboración con las más prestigiosas escuelas de negocios, damos a conocer las tendencias más novedosas en materia de Estrategia, In-

novación, Márketing, ...

Además, a través de los programas específicos o seminarios, se actualizan las prácticas de gestión más comunes. Su objetivo se centra en consolidar las competencias necesarias para un adecuado desarrollo de las distintas funciones específicas dentro de la organización. En este último ejercicio ha tenido una excelente acogida la oferta de los programas en los que se combinan módulos transversales con otros específicos de la función. Esta oferta de programas específicos va dirigida especialmente a los responsables financieros, comerciales, de personas, y presidentes. Este año añadimos un nuevo programa destinado a aquellas personas que gestionan equipos.

¿Os demandan formación a medida?

Estamos avanzando mucho en este sentido. Somos muy exigentes en el diseño para dar la respuesta específica a cada organización y disponemos de contactos con los mejores especialistas. Esto nos permite realizar experiencias muy enfocadas, de corta duración, así como el diseño e impartición de programas modulares para determinados colectivos. En definitiva, seleccionamos las mejores propuestas del mercado en función de las necesidades planteadas y logramos mejores precios a través de convenios específicos con los impartidores.

Liderazgo y trabajo en equipo

¿Y en lo que se refiere al desarrollo del liderazgo y el trabajo en equipo?

Otalora tiene un largo recorrido en esta área. A comienzos del año 2000 se realizaron una serie de entrevistas con un grupo representativo de vicepresidentes y gerentes con el objetivo de detectar sus inquietudes el desarrollo personal y profesional de los directivos.

Su demanda prioritaria estaba relacionada con el desarrollo de las capacidades para liderar personas y trabajar en equipo. Después de un análisis exhaustivo se seleccionó una oferta novedosa que ha tenido una excepcional acogida.

¿Cómo se canaliza esta respuesta?

En una primera fase se combinó el desarrollo de estas competencias con un primer grupo de directivos con la capacitación de las personas de Otalora. Así se ha conseguido el objetivo de mantenernos como agente activo en el desarrollo de los directivos.

En estos momentos, realizamos programas ad hoc en base a las demandas y problemática específica de cada cooperativa y de sus equipos. La estructura habitual parte de un taller de tres días en el que se abordan las competencias necesarias que nos permitirán trabajar conjuntamente con el equipo en el logro de las mejoras que ellos mismos identifican como necesarias. Este proceso suele tener una duración aproximada de 6 meses.

Entonces ¿el centro de actuación es el equipo?

Estos programas se focalizan en la persona y en su red de relaciones desde una perspectiva sistémica. Se actúa tanto a nivel de equipo, identificando y modificando las dinámicas no deseadas, como a nivel individual apoyando a las personas en su proceso de cambio. ■

Iritziak

Vicente Múgika Dano-Rail

“Otalora cubre una triple función de reciclaje, refuerzo y reorientación, siempre intentando tirar hacia adelante en lo que respecta al desarrollo directivo y cooperativo”



El curso MBA en el que he tomado parte ha sido francamente interesante, tanto en el contenido lectivo como en las experiencias compartidas con los asistentes y con los ponentes. Mis primeros objetivos se ceñían a completar o reforzar conocimientos en áreas de gestión poco trabajados previamente, no obstante conforme fui conociendo a mis compañeros se me abrieron nuevas expectativas.

En cuanto a si se puede mejorar algo, yo apuntaría la dificultad de compaginar el trabajo, el estudio y el desarrollo de las materias. Quizás se debería fraccionar el curso en módulos dando lugar al desarrollo de los temas tratados.

Otalora cubre una triple función de reciclaje, re-

fuerzo y reorientación, siempre intentando tirar hacia adelante en lo que respecta al desarrollo directivo y cooperativo.

Por una parte, cubre la primera etapa de iniciación a la cultura cooperativa de las nuevas incorporaciones, y además cubre una función de refuerzo, dirigido a las personas asignadas a órganos sociales, en materias distintas a las de su actividad laboral diaria. Y en tercer lugar, también cubre la función de formación y mejora de los puestos de dirección.

De cara al futuro, creo que deberían mantenerse las líneas actuales, sin incorporar nuevos retos, dando mayor proactividad a los programas y mayor protagonismo al centro.

Andoni Larrea Garai Fagor Etxetresna Elektrikoak

“Zuzendari kooperatibistaren rola definitu beharko luke, eta kooperatibetako zuzendaritza eta organoak definizio horren araberan prestatu beharko lituzke”



Oso esperientzia ona izan da Otaloran Formazio Kooperatiboari buruz egindako ikastaroa. Irakasleak ondo prestatuta, emandako materiala landuta, eta bertako giroa ikaragarri ona izan da. Kurtsoaren dinamikak lan dezente egitera behartu gaitu, bai taldeka bai banaka, baina oso aberasgarria izan da.

Kooperatibismoaren oinarriak birgogoratu eta gaur egungo errealitatea aztertzeke aukera izan dugu, eta horrek pilak kargatzeko aukera eman digu. Gainera, erakutsi digu hobetzeko asko dugula oraindik.

Otaloran, oro har, Korporazioko zuzendariei eta organo sozialetako kideei etengabeko prestakuntza eskaintzen zaie, eta kurtso bereziak ere ema-

ten dira, heziketa kooperatiboa eta MBA, esate baterako. Otalorak betetzen duen funtzioa garrantzitsua da, kooperatiba guztiak modu koordinatuan prestatzeko aukera eskaintzen duelako.

Otalora, hezkuntza zentroa izanik, datozen errorekei aurre egin beharrean dago. Zuzendari kooperatibistaren rola definitu beharko luke, eta kooperatibetako zuzendaritza eta organoak definizio horren araberan prestatu beharko lituzke. Gaur egungo egoera kontuan izanik kooperatibak indartzeko eta bazkideen arteko giroa normalizatzeko lider kooperatibistak behar ditugu, bazkideak horren jarraitzaile izan daitezten. Bide horretan, Otalorak liderrak sortu eta formatuz ekarpen handia egin dezake.

Iñaki Kerejeta Alecop



“Otalorak funtzio berezia du organo sozialekin, batik bat kooperatiba barruan duten betebeharra definitzen eta kideak prestatzen”

Formazio Kooperatiboari buruzko kurtsoan Alecopeko Kontseilu Errektorea eta Zuzendari Kontseiluko kideak izan ginen. Ikastaroak zituen helburuak modu egokian bete dira, eta horien artean haxe azpimarratu nahi nuke: Kultura kooperatibo baten parte eta jabe izatearen zentzua eta harrotasuna sustatu; Kultura kooperatiboan norbanakoak duen arduraz hausnartu; Enpresa egiteko beste eredu batzuen aurrean kooperatiba enpresa ereduaren baloreaz jabetzea.

Izan ere, aukera izan dugu gure nortasunaren ezaugarriei begirada bat emateko; kooperatibismoaren zentzuaren garapena aztertzeke, bateko eta besteko esperientziak ezagutzeko, eta abar. Alderdi horiek guztiak presente izan beharko genituzke gure lanean, baina, buru-belarri sartzen garenez eguneroko zereginetan, askotan ahaztu egiten gara.

Zentzu horretan, komenigarria da noizean behin astindu bat ematea eta gogora ekartzea, eta ikastaro hauek aproposak dira.

Kurtsoetik ateraratako inpresioak oso onak izan ziren guztiontzat eta, balorazioan jarri genuen bezala, ez genuen ezer faltan bota!

Otalorak funtzio berezia du organo sozialekin, batik bat kooperatiba barruan duten betebeharra definitzen eta kideak prestatzen. Batzuetan, organo horietako kideek hainbat erabaki defendatu edota bozkatu behar izaten dituzte, eta behar bezalako formazioa eta informazioa izatea ezinbestekoa da.

Gainera, zentro eraginkorra da ordezkari organo desberdinetako kideei etengabeko prestakuntza eskaintzeko.

Eukeni Egurbide Fagor Ederlan Tafalla



“La formación se tiene que complementar con aquellas personas con experiencia y liderazgo reconocidos, de manera que puedan extender sus conocimientos al resto de la organización”

Desconocía el contenido del curso sobre formación cooperativa, y sentía una alta curiosidad por el mismo. Fue muy positivo el poder intercambiar opiniones y puntos de vista con mis compañeros de Fagor Ederlan Tafalla sobre los diversos temas que nos expusieron los ponentes. Es de destacar la gran experiencia de estos ponentes en el mundo cooperativo, complementadas a su vez con unas vivencias muy enriquecedoras. También deseo destacar el hecho de haber compartido una parte de sus vivencias con J.M Ormaetxea.

En cuanto a los retos que debe afrontar Otalora destacaría los siguientes:

- El desarrollo de los directivos de manera que les capaciten para desarrollar su función in-

tegrando los principios y valores básicos de la experiencia cooperativa de MONDRAGÓN para que sean referentes ante el resto de la organización.

- Una formación institucional dirigida a los Consejos Rectores, Consejos de Dirección y Consejos Sociales. Esta formación se tiene que complementar con aquellas personas con experiencia y liderazgo reconocidos, de manera que puedan extender sus conocimientos al resto de la organización.
- La divulgación hacia el exterior de las experiencias y conocimientos desarrollados, “aprender enseñando”.



El color de la discordia

Parece que estamos condenados a la confrontación, a la lucha permanente entre oñacinos y gamboinos, entre progresistas y conservadores, sin más salida que la destrucción de uno u otro bando.

Belcebú caminaba por un sendero, junto a campos de vi- des en plena cosecha. Como el demonio nunca descansa, al ver a los viñadores que recogían la uva decidió sembrar entre ellos la discordia. Se colocó sobre la cabeza un som- brero que era, por un lado todo él rojo y por el otro azul.

Se puso justo en medio de ellos de modo que los unos veían a un individuo con sombrero rojo y los otros con uno azul. Y exclamó a grandes voces: *"He encontrado un gran tesoro, ayudadme a desenterrarlo y lo repartiré con vosotros"*. Y, sin más, corrió por el sen- dero en dirección a la montaña, pero antes de llegar a la ladera se escondió en un bosquecillo. Los viñadores corrieron tras el maligno, y siguieron corriendo hasta llegar a una bifurcación del camino, pararon a debatir en qué dirección seguir.

"Creo que el hombre del sombrero rojo ha tirado por la izquierda", dijo uno. *"¿Cómo el del sombrero rojo?, el color era azul"*. *"Tú estas loco, eres ciego o quieres confundirnos para quedarte con la parte del tesoro"*. *"Era azul"* –decían unos– *"¡¡Rojo!!"* –decían otros.

Una hora más tarde nadie recordaba el tesoro, bas- tante tenían en matarse entre ellos.

Lo más triste de esta historia es que uno de los vi- ñadores, el más sensato de entre ellos, no cejaba de decir que bien podía ser que el sombrero tuviera dos co- lores. Fue el primero en ser abatido de una pedrada vil.

Conservadores o progresistas

Parece que estamos condenados a la confrontación, a la lucha permanente entre oñacinos y gamboinos, entre progresistas y conservadores, sin más salida que la des- trucción de uno u otro bando. Convertimos en una cues- tión de principio el vencer, dominar, destruir a los que no coincidan con nosotros en algo que nos parece eviden-

te y que ellos ponen en duda. Sólo que no nos hace falta ningún demonio que nos inci- te a la lucha, nosotros solos nos ponemos de acuerdo en no estar de acuerdo, como si nuestra existencia no tuviera sen- tido si no combatimos al equivocado que, por mala fe, asegura que somos no- sotros los equivocados.

Incluso cada uno de nosotros, en su inte- rior, no concibe la realidad sin oponer blanco al negro, la carne al pescado, la mujer al hombre. (Un co- nocido mío pregunta siempre a quien le anuncia una boda *"¿Contra quién se casa?"*) .

Bien, pues una de estos polos de confrontación que nos trae a mal traer a los cooperativistas es si nuestras empresas deben entrar en el juego de los máximos beneficios económicos o, por el contrario, dedicarse a impulsar las actividades altruistas y no necesariamente rentables desde el punto de vista económico financiero. Ya desde los comienzos del mo- derno cooperativismo se afirmó y se declaró que re- nunciábamos al lucro. Afirmación que nos ha llevado a la marginalidad en el mercado y la ineficacia empre- sarial sin que nos hayamos sentido ineficaces por ello. Nos basta con sentirnos realizados ideológicamente y moralmente.

Nuestra solidaridad intelectual nos protege de la sucia tarea de ganar dinero. Pretendemos ser puros, inmaculados y la sola mención de los beneficios nos pone en guardia. Muchos teóricos del cooperativismo mundial han criticado y critican el esfuerzo de la Ex-

perencia MONDRAGON por alcanzar cotas de mercado, eficacia productiva, avances tecnológicos... descuidando la pureza cooperativa. Somos unos vendidos al modelo capitalista. ¡Blanco o negro!

Beneficios o Valores

El enfoque hacia los Valores de la Cooperación no descansa en un concepto meramente altruista de la función empresarial que obliga a dedicar el esfuerzo prioritario hacia proyectos sin ánimo de lucro o beneficios económicos. El cálculo monetarista es signo de materialismo, se piensa, mientras que el idealismo es la cumbre de excelencia moral.

No es tan sencillo. El máximo beneficio puede ser, y lo es en realidad, justo y moral siempre que se deba a la eficacia, al buen hacer, a la organización efectiva y productiva.

Tal vez debamos desenmascarar la torcida y demoníaca interpretación del capitalismo que justifica el máximo beneficio sin relacionarlo con la moral social, es decir el beneficio a título individual, en sí mismo, es moral y no tiene porque justificarse. Sólo la ley (que no la justicia) es el límite para el capitalista

Pero no se trata de contraponer los Principios a los Beneficios, ni la creación de valor debe ser confrontado con los Valores.

La identidad cooperativa no se compromete ni se condiciona por tratar de lograr el máximo beneficio económico, todo lo contrario: refuerza el compromiso solidario. Lo que deja de ser cooperativo es quedarse a título individual con la riqueza producida. Es la redistribución de la riqueza nuestra seña de identidad, no su logro.

Es más, creemos que la legítima fuente de creación de la riqueza es el trabajo humano en toda su amplitud y profundidad. Es decir, el beneficio que surge del talento, la inteligencia, la experiencia, el compromiso, la ilusión necesarias para alcanzar la máxima eficiencia humana. Y del trabajo.

Decía Arizmendiarieta: *"Es necesaria la redistribución de la riqueza, pero más apremiante aún es la socialización de la cultura, para poder pensar en la verdadera humanización del trabajo. El mejor medio que posee la humanidad para vivir mejor es producir más y mejor, es decir, aumentar los dos factores básicos: productividad y calidad"*. Primero crear valor, después redistribuir.

Rojo o azul

El tesoro prometido por Belcebú es una coartada y una distracción. Una coartada para los labradores que desean dejar su trabajo y perseguir la riqueza ajena y una distracción demoníaca de los espíritus destructores para que los trabajadores dejen de construir la riqueza con sus manos. Dejan de hacer vino porque les emborracha de avaricia, abandonan la fuente creadora de riqueza para perseguir la quimera mentirosa de un cofre lleno de oro robado, diamantes manchados con la sangre de esclavos y la mentira de los bandidos que entierran su fortuna en cuevas porque les avergüenza el modo de lograrla.

El dinero honradamente creado y austeramente ahorrado no se esconde en paraísos fiscales (las modernas cuevas Sésamo de los bandidos) ni se desli-

za por conductos oscuros, con nocturnidad y alevosía. Hay dinero negro que invita al luto y hay dinero blanco que honra a quien posee el talento y el trabajo de lograrlo.

Los capitales no son culpables, como no es culpable el puñal que hierde. El acero del arado es de la misma índole que el acero de la bayoneta pero una sirve a una finalidad sagrada y la otra a la muerte. Hay dinero que vivifica y hay dinero que envilece. No acusemos al dinero de pecados que no comete, sino a los que hacen mal uso de su finalidad facilitadora del flujo comercial.

El recurso de los diferentes colores, las diversas banderas, los símbolos de la fe por los cuales nos rompemos la crisma unos a otros no son sino síntomas de daltonismo ideológico y de cerrazón mental. Todos los colores tienen espacio en la naturaleza y bienvenida sea su pluralidad entre los humanos.

Podemos y debemos ser eficaces en los aspectos del beneficio económico sin por ello traicionar los Principios y los Valores que nos identifican. Es más, creo que

La identidad cooperativa no se compromete ni se condiciona por tratar de lograr el máximo beneficio económico, todo lo contrario: refuerza el compromiso solidario. Lo que deja de ser cooperativo es quedarse a título individual con la riqueza producida. Es la redistribución de la riqueza nuestra seña de identidad, no su logro.

no debemos impulsar ningún proyecto o empresa que dificulte, perjudique o dañe la creación de riqueza que no tenga por fuente y razón el talento humano.

El talento humano que, según Peter Drucker, es producto de la capacidad y el compromiso humano puede alcanzar lo imposible siempre que exista un liderazgo capaz de ilusionar ese compromiso en la gente.

Digamos sin temor que perseguimos el máximo beneficio económico y que ello es bueno. Y no nos avergüence defender que solo los valores morales hacen posible el éxito empresarial, porque sólo las personas honestas son capaces de conseguir los beneficios sostenibles.

Los sombreros son, al menos, de dos colores y posiblemente de muchos más .

Una cita final

Según Confucio no hay una fórmula que garantice la prosperidad pero sí una orientación precisa que permite alcanzarla: *"Es difícil ser gobernante y no es nada fácil ser gobernado; pero si unos y otros aprenden a ceder entonces llega la prosperidad"*. Pura gestión de la paradoja. ■

Los cantos de sirena de la solución tecnológica

Larraitz Altuna LANKE-HUHEZIKO kidea

Fue un marino quien, en plena travesía, me enseñó –al compás del ronroneo de una máquina– el funcionamiento de uno de los iconos de la modernidad industrial: el motor de combustión interna. A partir de situaciones problemáticas, como por ejemplo, cómo transformar el movimiento lineal en movimiento rotatorio (el cigüeñal) o cómo neutralizar el calentamiento excesivo del motor por efecto de la combustión (el sistema de refrigeración) me fue explicando cómo se consiguió llegar a una fórmula satisfactoria, en términos de diseño, consumo, rendimiento y fabricación en serie, que dio lugar a la industria del automóvil. Una industria cuya producción alcanzó en 2008, en plena crisis, la cifra de 70.5 millones de vehículos, según la Organización Internacional de Constructores de Automóviles.

La efervescencia del coche eléctrico a la que estamos asistiendo estos días parece que también se desarrolla a partir de una situación problemática, aunque no precisamente de naturaleza tecnológica, sino sistémica.

A un lado tenemos la urgencia de salir de una crisis económica arrolladora, al otro, la necesidad de establecer un equilibrio roto hace mucho tiempo con nuestro medio ambiente, que amenaza la propia continuidad de la vida.

El coche eléctrico: ¿dos pájaros de un tiro?

A primera vista podría parecer que se trata de matar dos pájaros de un tiro. Podría ser una apuesta fundamental para el sector del automóvil, y al mismo tiempo, para reducir los efectos de los gases contaminantes en la lucha contra el cambio climático.

De lo primero no tenemos ninguna duda. Basta con imaginarse lo que puede significar el asalto comercial de los vehículos eléctricos, desde el punto de vista económico y empresarial. Inversión pública y privada, creación de infraestructuras, posibilidades de negocio, innovación tecnológica, nuevos flujos de consumo, nuevas fuentes de empleo, etc. Las grandes petroleras mundiales hace tiempo que fueron creando alianzas estratégicas con empresas del sector eléctrico, y todo parece indicar que las automovilísticas están haciendo lo propio.

Lo segundo, en los términos formulados no deja de ser cierto, pero reducir en un 20% la emisión de gases de efecto invernadero es una medida insuficiente para combatir la insostenibilidad ambiental de nuestras sociedades. Además, la crisis ecológico-social no se reduce sólo a la emisión de CO₂ a la atmósfera, sino que es sólo uno de los aspectos de la misma.

Sin contar, lo que en términos medioambientales puede significar el uso masivo del coche eléctrico a nivel planetario. Y a este respecto, no cabe duda de que, las industrias eléctrica y la del automóvil, tras invertir en este nuevo dispositivo, serán las primeras interesadas en expandir sus ventas, para maximizar beneficios, haciendo un uso más intensivo de la capacidad instalada.

Desde el punto de vista ambiental, ese escenario también daría continuidad a la expansión urbana, a la producción de nuevos residuos, a la construcción de grandes infraestructuras, a nuevas emisiones de CO₂ para generar más electricidad, a la siniestralidad, etcétera, con lo que las bondades de la eficiencia energética serían limitadas.



Dejarnos seducir por los cantos de sirena de la “solución tecnológica” puede hacer que nos detengamos ahí; y con el enorme desafío que tenemos delante, no hay tiempo para la autocomplacencia. En términos medio-ambientales, no hay nada mejor que usar el transporte colectivo, el transporte no motorizado o andar a pie.

Es evidente que en esto del coche eléctrico hay muchos intereses en juego. Lo paradójico del coche, como de otros tantos dispositivos modernos, es que siendo tan nocivo cuando se generaliza, en pequeña escala y dosis es ya un “indispensable” de la vida cotidiana del que la mayoría de la gente no puede o no quiere prescindir. Sobre todo, cuanto se trata de “mi coche”. El asunto es que mientras prevalezcan las visiones individuales (o privadas) sobre las sociales, estamos apañados.

Dejarnos seducir por los cantos de sirena de la “solución tecnológica” puede hacer que nos detengamos ahí; y con el enorme desafío que tenemos delante, no hay tiempo para la autocomplacencia. En términos medio-ambientales, no hay nada mejor que usar el transporte colectivo, el transporte no motorizado o andar a pie.

Sostenibilidad cooperativa

Las cooperativas algo saben de equilibrios. No sólo de los necesarios equilibrios entre los intereses individuales y colectivos, sino de otros tantos, como el que se persigue entre el trabajo y el capital, o entre la creación y distribución de riqueza. Es más, el genio creativo del cooperativismo en parte radica en la búsqueda de equilibrios sobre ámbitos aparentemente si no contradictorios, desde luego muchas veces difíciles de conciliar. El cooperativismo es ante todo, una síntesis. En ese sentido, puede ser que nos haya llegado la hora de buscar nuevos equilibrios entre el quehacer empresarial y la sostenibilidad ambiental.

Entendemos la sostenibilidad como la adecuación de una organización –guiada por un propósito común– al medio en el que se llevan a cabo sus actividades de modo que la organización de éstas se pueda prolongar en el tiempo. Siguiendo este esquema, la ECM se ha caracterizado por la sostenibilidad económica y social. En

estos comienzos de siglo, sin embargo, las cooperativas tendrán que procurar la adecuación del proyecto cooperativo en tres niveles:

- empresarial: adecuación al mercado.
- social: adecuación a la comunidad.
- ambiental: adecuación al entorno bio-físico.

Garantizar la reproducción social de la naturaleza y el medio ambiente significaría asumir “lo ambiental” como una variable independiente y transversal en el quehacer empresarial. A la empresa cooperativa le urge avanzar tanto en esquemas de comprensión sobre la sostenibilidad/insostenibilidad de nuestro modelo de desarrollo y las posibles respuestas a las actuales limitaciones, como en esquemas operativos, ya sea en términos de “procesos” como de “productos” desde la afirmación de los valores cooperativos. Conocemos algunas iniciativas interesantes en ecoeficiencia, movilidad sostenible, energías renovables, transporte sostenible, investigación y educación medio ambiental, ecosistemas industriales... pero tenemos que avanzar todavía mucho más.

Para tratar de restablecer el equilibrio entre *nosotros* y *nuestro medio* es necesario conocer las interacciones y mediaciones entre el entorno natural y el acontecer socio-económico. Es probable que la transición hacia un modelo de hacer empresa más acorde con los parámetros ambientales altere la forma de entender y de atender algunos de los equilibrios previos. En el futuro, las tres dimensiones de la sostenibilidad serán cada vez más interdependientes, de tal modo que la continuidad del proyecto cooperativo dependerá en mayor medida del éxito no de una, ni de dos, sino de las tres dimensiones.



ULMA Precinox

Esta joven cooperativa mixta inició su actividad en junio de 2007, se ubica en Legazpia (Gipuzkoa) y se dedica a la calderería de precisión en inoxidable, a proporcionar soluciones globales en inoxidable, como reza su catálogo.

Historia Se trata de una promoción interna de ULMA Packaging que ha contado con el apoyo del propio Grupo Ulma y de MONDRAGON. ULMA Packaging trabajaba con caldererías del entorno, pero viendo el uso cada vez más intensivo del inoxidable en el sector y los requisitos cada vez más exigentes del mercado, decidió analizar la posibilidad de crear un nuevo negocio. En 2004 realizó, con la ayuda de Saiolan, un estudio de viabilidad que confirmó la factibilidad del proyecto de empresa. Posteriormente, se concretó un plan de negocio a cuatro años que también fue aprobado en los órganos del Grupo ULMA en 2006. La inauguración oficial de la fábrica –una espectacular planta de 12.000 metros cuadrados– se hizo en abril de 2008, aunque su actividad se había iniciado en junio de 2007. De momento, el proyecto está en plena fase de consolidación.

Evolución Está siendo positiva, aunque obviamente la crisis ha frenado en parte sus expectativas. Su crecimiento ha estado muy ligado a la propia actividad de packaging, su cliente principal debido a la necesidad de nuevos conceptos constructivos en las máquinas e instalaciones que exigen dominar el proceso de construcciones en inoxidable. De hecho, un 85% de su facturación ha sido para Packaging y su objetivo es llegar a un equilibrio 60/40 en los próximos cuatro años. En 2009 su nivel de actividad fue similar a la del año anterior y ha sido un ejercicio caracterizado por la optimización de los procesos, contención de gastos, la austeridad y los ajustes.

Retos El principal es la notoriedad. ULMA Precinox necesita darse a conocer, mejorar los procesos internos en calidad y costes, especialmente para poder acudir a nuevos potenciales mercados y clientes. De momento, ya tienen su propio catálogo de presentación y han estrenado recientemente página web (www.ulmaprecinox.com).

Inicialmente se está abordando el desarrollo de una actividad de calderería de precisión en acero inoxidable especializada en los sectores de procesado de alimentos frescos, elaborados y precocinados (exigencias higiénico-sanitarias y normativas USDA), enmarcándose en lo que se entiende como una industria de proveedores.

A partir del dominio del proceso de calderería propiamente dicho (en la especialidad indicada) se está

Kokapena	Legazpia (Gipuzkoa)
Jarduera	Altzairu herdoilgaitzazko galdaragintza
Langileak	45
Dirusarrerak 2009an	3,9 milioi euro
Web gunea	www.ulmaprecinox.com



abordando el desarrollo de la actividad IFS (componentes para la gestión de flujos internos), especializada en los sectores de procesado de alimentos frescos y más concretamente en las industrias cárnica, avícola, pescado, hortofrutícola y precocinados.

Clientes A pesar de ser un proyecto incipiente, y al margen del servicio que proporcionan a ULMA Packaging, ya se han realizado otros proyectos para varios clientes IPS (sector lácteo), Metalquimia, Ulma Polímero, Ulma Handling, Ulma USL, Ulma carretillas elevadoras, así como diversos proyectos en el sector de la construcción.

Y recientemente ha suscrito una colaboración con una empresa catalana especializada en la oferta de



1 David López

Montador

Llevaba 12 años trabajando en una SA y estaba muy a gusto pero a raíz de la crisis empezó a bajar el trabajo y pensé que quizá debía cambiar de trabajo, sobre todo para garantizar una seguridad de futuro. Un amigo me comentó que pensaban abrir una empresa aquí y envíe mi currículum y me llamaron. Estoy trabajando aquí desde septiembre de 2007 y de momento soy socio de duración determinada.

El hecho de que Ulma Precinox sea cooperativa me atrajo desde el principio, aunque era un modelo desconocido para mí. Poco a poco vamos percibiendo que se trata de una empresa que es de todos, en la que se miran mucho los resultados, las inversiones, los pedidos, ... La mayor diferencia que yo percibo es la forma de trabajar, en cuanto al orden, la limpieza, etc.

En cuanto al futuro, creo que tenemos buenas oportunidades de negocio y estamos poco a poco haciéndonos un hueco en el mercado. Contamos con Ulma Packaging como principal cliente pero esperamos abrir el abanico hacia otros.

2 Alaitz Zabalo

Metodo-teknikaria (técnico de métodos)

2007ko urrian hasi nintzen hemen lanean. Galdaragintzako lantegi batean nebilan lanean, eta lagun baten birtatez enteratu nintzen hemen tekniko bat behar zutela. Elkarrizketa bat egin nuen eta sartzeko aukera izan nuen. Hemen, lehengo tailerrean egiten nuen lan berdi-

maquinaria de procesado de alimentos y por tanto, tienen otra vía abierta de crecimiento del negocio. La actividad continúa y las previsiones a día de hoy son más optimistas que hace algunos meses, ya que hay síntomas de una tímida recuperación del sector. La previsión de facturación de Precinox para este año apunta a superar la barrera de los 5 millones de euros.

na egiten dut, baina, dirudenez, kooperatiba talde handian lana egiteak aukera gehiago ematen dizu; horregatik animatu nintzen.

Kooperatibismoak alde on asko ditu, baina lana egiteko moduan ez dut aldaketa gehiegirik igarri; beharbada lanaren antolakuntza hobea da hemen, langile bakoitza lan zehatz batean espezializatzen delako. Gainera, positiboa da Ulma edo MONDRAGON bezalako taldean egoteak ematen duen segurtasuna, izan ere beraiei esker sortu eta egin dugu aurrera.

Ulma Precinox-en, aurretik lantegi desberdinetan lan egin dugun pertsonak elkartu gara, proiektu berri bat aurrera ateratzeko erronkarekin, eta, horregatik, ilusioa eta motibazioa oso altua dira gure artean.

3 Angel Villar

Pulidorea

Arrasateko Roneo enpresan nebilan lanean, baina tailerra itxi baino bi urte lehenago lana utzi eta tailer txiki batean hasi nintzen. Tailer txiki horretan sei hilabete egin nituen. Ondoren, hemen jendea behar zela jakin nuen eta pulidore lanposturako aurkeztu nintzen, eta, orain, hemen nago, 2007tik, oso gustura gainera.

Oñatikoa naiz eta kooperatibismoa oso hurbil izan dut betidanik, baina hemen sartu aurretik ez nuen modelo ezagutzen. Egia esan, oso desberdina da zentzu guztietan, batik bat lana egiteko moduan; nik ezagutu dudan beste modeloarekin konparatuta, alde on asko ditu kooperatibismoak. Gainera, langile talde txikia gara, 45 langile ingurukoa, eta horrek eragin positiboa du lan giroan.

Futuro En Redes miran al futuro con confianza. El proyecto está diseñado, cuentan con la infraestructura técnica necesaria, con un horizonte definido y con personas comprometidas. Ahora "sólo" queda trabajar en el presente, en el día a día, para adaptarse a las exigencias de este difícil y cambiante mercado, pero confiados, a pesar de la crisis generalizada, en que el futuro depende de todos ellos.

TIME magazine y MONDRAGON

TIME, THE ECONOMIST, THE NATION... Los más importantes medios de comunicación de EEUU miran a MONDRAGON como modelo socio-económico.

Mikel Lezamiz Responsable de Difusión Cooperativa de MONDRAGON



En nuestras cooperativas muchas veces no nos damos cuenta del valor que supone trabajar en una cooperativa donde todos nosotros somos socios con iguales derechos (y obligaciones). Sólo miramos a lo cercano, a lo material, a los pequeños problemas que tenemos todos los días en el trabajo con nuestros compañeros y jefes. Sin embargo, a veces tendríamos que abstraernos de esas pequeñeces y mirar con mayor profundidad a la vida, y en este caso en concreto al sistema de trabajo y creación de riqueza en la que estamos inmersos en la cooperativa.

Quienes trabajamos en las cooperativas sabemos que la "S. Coop." no es perfecta, que no es un paraíso, que es preciso trabajar lo mejor posible para que sea competitiva y sostenible en el tiempo y así crear riqueza en la sociedad mediante la generación de empleo, siendo a la vez respetuosa con el medio ambiente e intentando conciliar en lo posible el trabajo con la vida familiar.

MONDRAGON como referente

Desde el mundo entero y últimamente en especial desde Estados Unidos nos están "mirando" como la posible salida de la crisis económica y social que están padeciendo muchos trabajadores. Sólo hay que leer los medios más importantes e influyentes como las revistas *TIME*, *THE ECONOMIST* y *THE NATION*. Asimismo, recientemente hemos firmado un convenio de colaboración con el sindicato más importante

En especial desde Estados Unidos nos están "mirando" como la posible salida de la crisis económica y social que están padeciendo muchos trabajadores.

y progresista de USA, *United Steel Worker* (USW) para ayudarles a crear cooperativas en EEUU y Canadá. Buscan un modelo socio-económico donde todos los trabajadores participen en el capital, -convirtiéndose en propietarios de los medios de producción-, y en la gestión de la empresa, una fórmula más equilibrada en el reparto salarial (de los anticipos) y en la que se aplica la filosofía de asegurar el futuro reinvertiendo los beneficios.

En la prestigiosa *TIME* aseguran que "una marca del modelo MONDRAGON es el uso del capital, en lugar de que las ganancias fluyan hacia los bolsillos de los ejecutivos o de los inversores externos, los beneficios se distribuyen de una forma precisa y democrática, invertida como semilla de nuevas cooperativas, redistribuida en actividades no lucrativas o direccionadas hacia instituciones comunes, como la universidad o los centros de investigación".

Pero además indican, que esta filosofía es está aplicando recientemente en Cleveland-Ohio con la creación de varias cooperativas como la Evergreen Cooperative Laundry (lavandería) o la Ohio Cooperative Solar (paneles solares) y su Fundación que actúa, según dicen ellos mismos, siguiendo las pautas aprendidas de MONDRAGON.

Lo mismo sucede en el Área de la Bahía de San Francisco en California donde existen cuatro panaderías-pizzerías (pronto serán seis) organizadas en Arizmendi Association of Cooperatives con 125 trabajadores socios.

Miles de personas llegan cada año a Euskadi y Arrasate para conocer in situ nuestra Experiencia cooperativa y hacer de faro para desarrollar sus comunidades. Y nosotros no sabemos valorar lo que "vivimos" todos los días, que aunque no nos falten problemas que habrá que criticarlos y resolverlos, hoy por hoy está siendo un referente a nivel internacional por lo que deberíamos estar orgullosos e implicados para hacerlo aún mejor.

Al acudir todos los días al trabajo es difícil darnos cuenta de la obra que estamos realizando, y de que estamos "haciendo historia" para mejorar el mundo en este recién empezado siglo XXI. Y la sociedad actual está más preparada que cuando comenzaron las cooperativas hace doscientos años para poner en marcha una nueva forma de hacer y vivir la empresa, porque estamos en la era del conocimiento y el saber lo tenemos las personas, no el capital. Y una cooperativa es una sociedad de personas, no de capitales. ■

- Para la revista *TIME*: <http://search.time.com/results.html?N=0&Nty=1&Ntt=mondragon&p=0&cmd=tags&srchCat=Full+Archive&x=16&y=23>
- Grupo Cooperativo Evergreen: <http://www.evergreencoop.com/>

Valores tangibles

Xavier López García Director general del Grupo Clade



Desgraciadamente, dedicamos poco tiempo a reflexionar sobre los valores en nuestras empresas. O sea, a reflexionar sobre cuáles son los principios de comportamiento y creencias compartidas. Se suele dedicar un tiempo insuficiente a los procesos de planificación estratégica, cuando no los pasamos completamente por alto. "Eso es filosofía", dicen algunos, mientras otros piensan que es preciso ser prácticos e ir al grano. Es un grave error: si bien es evidente que es preciso un tiempo para el debate y otro para la acción, la reflexión sobre los valores de nuestras organizaciones, y sobre todo cómo hacerlos tangibles, no es tiempo perdido.

Los valores determinan nuestra forma de actuar, son los fundamentos de nuestra identidad y condicionan totalmente los resultados. ¿O no es cierto que la crisis mundial responde a los comportamientos derivados de unos determi-

nos valores? Hay una relación directa entre los valores y los resultados que queremos obtener: queremos ganancia rápida y a cualquier precio...

En cambio, si queremos desarrollar proyectos sostenibles a largo plazo, quizás sea mejor que nuestras organizaciones incorporen los valores de la innovación, la responsabilidad social y ambiental y la participación de las personas.

Hablamos sin ton ni son de valores como una sucesión de palabras bonitas que nadie objetará, que quedan en el mundo de los intangibles. ¿Cómo medir los valores? Con los comportamientos y con los resultados de nuestras acciones. Y eso ya es tangible y medible.

Clade, un grupo multisectorial de empresas cooperativas propone reflexionar sobre dos valores. Por un lado, las personas como corazón de nuestras organizaciones y, por otro, la cooperación como elemento esencial para afrontar con garantías los retos del futuro. Aunque, si nos creemos estos valores, hemos de actuar con coherencia. Implicando a las personas en la gestión, en los resultados y también, por qué no, en la propiedad. Personas con talento, implicadas y comprometidas con el proyecto forman un equipo imbatible.

Organizaciones basadas en las personas y propensas a cooperar tendrán más capacidad de éxito a largo plazo y serán más sostenibles, tanto desde el punto de vista económico como social y medioambiental, que en definitiva es de lo que se trata. ■

Desgraciadamente, dedicamos poco tiempo a reflexionar sobre los valores en nuestras empresas. O sea, a reflexionar sobre cuáles son los principios de comportamiento y creencias compartidas.

(*) Artículo extraído de La Vanguardia.

¿Cuáles son las web sociales más populares?

¿Qué es la web social? En el número de enero de TU Lankide tratamos de presentar la web social de forma resumida. Sintetizamos sobre la implantación de las redes sociales, su importancia y su seguimiento.

En las siguientes líneas trataremos de explicar cuáles son las denominadas web 2.0 más populares.



La prestigiosa firma independiente de análisis y estudios de mercado Datamonitor realizó una investigación a petición del diario Le Monde sobre las redes sociales más populares en cada continente. Los resultados reflejaron cuáles son las tendencias de las millones de personas habituadas a compartir información, fotografías, imágenes y un sinfín de estrategias comunicativas en dichos foros.

Estados Unidos se reveló como el mayor productor de sitios web de este tipo, basándose el consumo en aquel país sobre todo en Facebook y en Myspace. Otro listado de la firma comScore publicado en TechCrunch muestra el crecimiento de las redes sociales en Estados Unidos en los últimos años, con 182 millones de usuarios en el año 2008.

En América Latina cabe resaltar el liderazgo de redes como hi5 y Orkut en Brasil, y en Asia Pacífico, el ranking está dominado por Friendster y Cyworld. Las grandes sorpresas residen en Europa, donde Bebo, Livejournal y Skyblog son las web sociales que más triunfan, y en España Tuenti es una de las más populares entre los adolescentes, aunque cada vez más Facebook va ganando adeptos en el Estado.

Nativos digitales y redes

Para el escritor argentino y experto en la materia Alejandro Piscitelli, los nativos digitales son una nueva clase cognitiva. En su libro nativos digitales, explica que éstos, son los nacidos después de 1980, contemporáneos primero de la masificación en el uso de la computadora y finalmente del uso cotidiano de los móviles y el ingreso creciente en la banda ancha y la conexión a Internet.

Estos nativos digitales son los que utilizan todo tipo de redes sociales para cualquier fin. Y uno de esos fines es compartir con el resto de compañeros y profesores el conocimiento. Un equipo formado por varios docentes e inves-

tigadores de Comunicación Audiovisual de Mondragon Unibertsitatea denominado Digitalaia está investigando el uso de las nuevas tecnologías por parte de los jóvenes. ¿Cuáles son sus hábitos? ¿Cómo utilizan y optimizan en su quehacer diario el uso de este tipo de redes?. Huhezi tiene su propio espacio en internet, <http://twitter.com/Huhezi>, donde alumnos y docentes comparten información sobre los estudios y sobre las actividades paralelas. Al igual que Huhezi, la Facultad de Empresariales -Enpresagintza-, el MIK y Corporación MONDRAGON también tienen su propio espacio en twitter. Con todo, son varios los canales que MONDRAGON ya tiene en marcha en la web social, muchos de ellos dirigidos a las estrategias de marketing en red de la corporación.

Aunque no sólo son los nativos digitales los únicos que utilizan estas redes. Cada vez son más las personas, jóvenes y mayores, que utilizan las redes sociales para comunicarse con otras personas, aunque no se conozcan. Ya sea para conocer gente, hacer negocios o compartir aficiones, existen decenas de sitios web donde invitar a los amigos y conocer a los 'amigos de los amigos', o participar en comunidades de intereses y aficiones comunes. ■

Edukien araberako erabilera

Facebook eta Tuentik aukera ematen dute sozializatzeko eta kanpainak antolatzekeo gai baten inguruan. Jendeak dibertimendurako espazioak bilatzen ditu. Gaur egun, Myspace, esaterako, musika taldeek erabiltzen dute batez ere, eta European sare sozial honen erabilera asko jaitsi da azken urteotan. Badira beste sare batzuk, YouTube eta Flickr modukoak. Lehenean bideoak konpartitzen dira, eta bestean argazkiak. Eta aipatu beharra dago bien inguruan sekulako sareak sortu direla: argazki zaleena, bideo zaleena, unibertsitate materiala eskaintzen dutenak bideoak erabilia... eta beste hamaika erabilera.

Euskadin, munduko beste toki guztietan bezalaxe, harremanak estutzeko, informazioa konpartitzeko eta beste zenbait erabilerarako erabiltzen dira web 2.0 sareak. Honako hauek dira gehien erabiltzen direnak: Facebook, Tuenti, Fotolog, Twitter, Ning, Myspace, Zugaz.com, Elgg, laconi.ca, euskaltube.com, zabaldu.com, zutagu.net, apdko.com eta beste hainbat.

Mi primera experiencia Nepali transcurre entre las caóticas, ruidosas y misteriosas calles de Katmandú y un trekking de 20 días por los Annapurnas, en el que he tenido la oportunidad de admirar las montañas más altas del planeta.

“Namaste: Saludos desde la divinidad de tu interior”

Iñigo Urrutia

Después de una escala de un par de días en Kuala Lumpur, mi aventura comenzaba en Nepal, aterrizando en la caótica Katmandú. Nepal, un país de unos 25 millones de habitantes, en el que conviven el hinduismo y el budismo (80% de la población es hinduista y el 20% es budista), situado entre dos gigantes como China e India, posee ocho de los catorce mil del mundo. Afortunadamente la situación política se ha normalizado y la guerrilla maoísta en guerra con el estado hace unos años, ha pasado a ser un partido democrático y en el país ya no se respira la situación de tensión de años atrás.

Desgraciadamente Nepal también es uno de los países más pobres del mundo, con un injusto e incomprensible sistema de castas desde nuestra óptica occidental: Brahmanes (sacerdotes), Kshatriya (soldados y gobernantes), Vaisyas (comerciantes y agricultores) y Sudras (artesanos) que a su vez se subdividen en muchas subcastas. En lo más bajo de la escala social se encuentran los Harijans o intocables, quienes carecen de todo tipo de derechos y viven discriminados por el resto de la población.

Me alojé en el popular barrio de Thamel donde hay cientos de *Guest houses*, tiendas de ropa, material de montaña, restaurantes... además de ser un sitio céntrico desde donde puedes acceder a casi todos los sitios de Katmandú. Recorrer Katmandú en un *ricksaw* es toda una experiencia que ningún mortal debería perderse, callejuelas ruidosas, estrechas, bulliciosas y estresantes en las que conviven vehículos, personas y animales.

El primer encuentro con la plaza Durbar me hizo sentirme embelesado con el ambiente: vacas, incienso, sadhus, mujeres con saris rojos, miradas profundas de ojos oscuros... En los siguientes días visité los *Ghats* (crematorios) del templo de Pashupatinath buen lugar para pensar en la muerte y en la mortalidad, el templo de Boudanath donde fieles tibetanos vienen a orar y dar vueltas en torno a esta impresionante *stupa*...

Trekking de los Annapurnas

En Thamel contraté mi viaje al Tibet y el trekking de “La vuelta a los Annapurnas”.

El viajero no puede perderse los pueblos del valle de Katmandú: Bhaktapur y Patan. Ambos con sus “plazas Durbar”, aún más espectaculares que la plaza de Katmandú. Recorrer los medievales cascos antiguos de Bhaktapur es viajar en el tiempo y saborear un Nepal auténtico y tradicional.

Durante 20 días realicé el trekking de la vuelta a los Annapurnas, pudiendo admirar “gigantes” como el Annapurna II, III, IV y Sur, Manaslu, Nilgiri, Dhaulagiri. El trekking discurre durante 200 km desde Besisahar a través de sen-



das entre diferentes aldeas en las que me alojaba en “tea houses”, permitiéndome ver las duras condiciones de vida de estas gentes y admirar una belleza sin igual de esta parte de la cordillera de los Himalayas, el 1 de noviembre hice el punto más alto en el paso de Thorung La, a 5.416m.

Tras el exigente trekking, descansé durante unos días en la agradable y turística Phokara, ciudad a los pies de los Himalayas y con un precioso lago y donde pude darme algún lujo como comer carne, después de los 20 días comiendo el popular Dalbat, arroz con curry y salsa de lentejas.

A mi siguiente destino, Lumbini, llegué tras horas y horas de incómodos y atestados autobuses locales. En Lumbini nació Siddharta Gautama del vientre de la princesa Maya Devi, al que luego se le llamó Buda (el iluminado). El lugar tiene ya un inconfundible sabor a la India.

En torno al estanque donde nació el príncipe Siddharta, diferentes países están construyendo templos, interesantes los de Japón y Alemania.

Próximo destino: Laos

De nuevo a través de tortuosas carreteras me traslado al parque nacional de Chitwan, famoso por su población de más de 500 rinocerontes asiáticos, tigres, gaviales, cocodrilos, ciervos y avifauna, donde pasé unos agradables días de observación de la fauna local, curioso lugar donde por las calles te encuentras elefantes caminando...

El viaje llegaba a su fin y tras un largo viaje en autobús a la estresante Katmandú, allí hice los preparativos para mi siguiente destino: Laos. ■

Más datos del viaje

- Trekking de los Annapurnas.
- 20 días de duración.
- Altitud máxima: 5.416 m.
- Picos cercanos: Annapurna II, III, IV y Sur, Manaslu, Nilgiri y Dhaulagiri.

Karrera amaierako proiektuak euskaraz: kooperatiben esku ere badago!

Ikasleak lan munduan murgiltzerakoan karrera amaierako proiektuak (KAP) euskaraz egin dezaten ahalegindu nahi du Korporazioko Euskara Batzordeak eta horrela jaso zuen, hain zuzen, 2009-2012ko Plan Estrategikoan.

KAPen bidez, unibertsitateko arduradun baten eta enpresako beste arduradun baten tutoretzapean, karreran zehar jasotako ezagutzak praktikan jartzeko aukera izaten du ikasleak. Kopuruari dagokionez, 2008/09 ikasturtean Mondragon Goi Eskola Politeknikoaren 20 proiektu egin ziren euskaraz (% 17) eta Enpresagintza Fakultatean 7 (%13)

Egun, proiektuak kudeatzeko fakultate bakoitzak bere sistema badu ere, zenbait gauzatan bat datoz denak: proiektua enpresan ala fakultatean aplikatzen da, bertan emaitza bat utziko du eta ikaslearen eta enpresaren artean lotura hertsia sortzen da. Ostera, proiektuek abiapuntu ezberdina izan dezakete: ikasleak proposatuta, enpresak eskatuta ala fakultateak proposatuta.

Proiektuen prozesuan honako lau eragilek hartzen dute parte eta horien jarrera eta portaeraren arabera izango da proiektuaren hizkuntza: ikaslea, fakultatea (tutore bidez ikasleari laguntzeko eta enpresarekin bitartekaritza lanak egiteko), enpresa (tutore bidez proiektuaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko) eta epaimahaia (irakasle eta enpresako kideekin osatua).

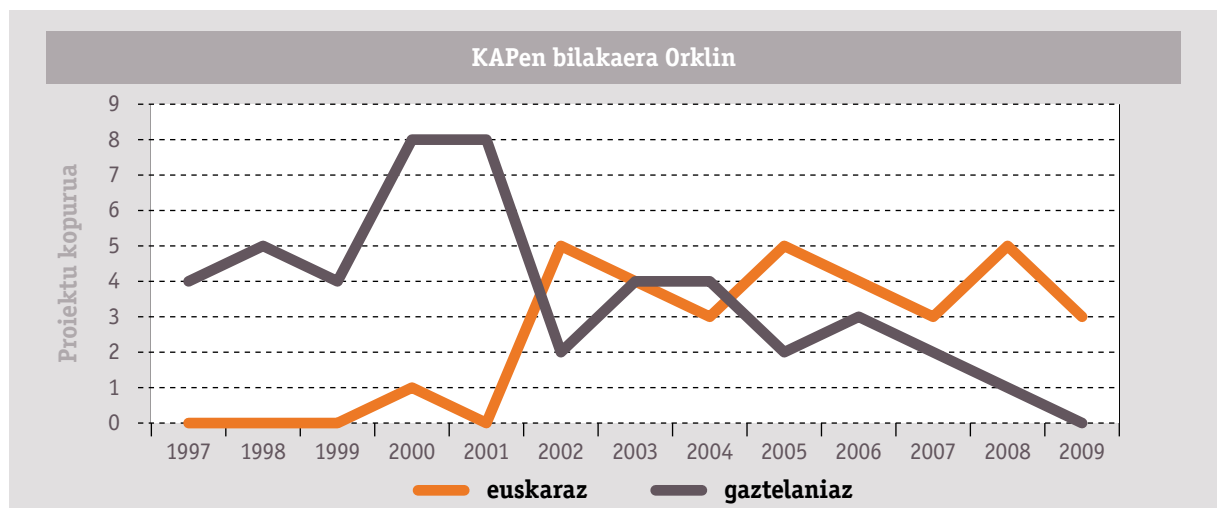
Ikaslearen sentsibilizazio eta gaitasun mailaren arabera, proiektua euskaraz ala erdaraz egingo da, baina eskura dituen bibliografiak eta baliabideek ere era-

gin zuzena izaten dute ikaslearengan (sarritan gaztelaniaz egoten dira, gainera).

Halaber, asko tutoreen esku dago, benetan eragiten baitute zentzu baterantz ala besterantz jotzerako orduan. Ikasleari proiektua euskaraz egin dezakeela hasiera-hasieratik jakinaraztea benetan da garrantzitsua eta zer esanik ez, euskarazko baliabideak ikaslearen eskura jartzea. Horrela, bada, enpresek erantzukizun handia dute hizkuntzaren hautuan, enpresako arduradunaren hizkuntza-gaitasunak eta euskararekiko duen sentsibilitateak zuzen-zuzenean eragiten baitu. Zentzu horretan, garrantzitsua litzateke bai unibertsitatean bai enpresan irizpide orokorrak zehaztuta izatea eta prozesuari hasiera hasieratik heltzea.

Horretarako euskara plana izatea baliagarria suerta dakioko kooperatibari, gai honi zuzenean ala zeharka heltzeko aukera ematen baitio. Horren adierazle dugu, adibidez, Mahai Teknikoaren gidaritzapean diharduen Goierri eskualdeko euskara batzordean kontu hau aztergai izateak izan duen eragina.

Horra Orkli kooperatiba: karrera amaierako proiektuen hizkuntza bilakaera aztertzeari ekin eta hara, zorioneko bidea! 1997an proiektu guztiak (4) gaztelaniaz izatetik 2009an denak euskaraz izatera (3) pasa baita. Dagoeneko zortzi urte bete dituen euskara planaren



dinamikaren ondorioz, kooperatiba horretan lortutako giro euskaltzale eta euskaldunak ikaslea berez, modu naturalean, bideratu du proiektua euskaraz egitera.

Eta hara, bestalde, Ederfil-Becker kooperatiba: orain arteko proiektu guztiak gazteleraz egin ondoren, aurreten izango dute euskaraz eginiko karrera amaierako

lehen proiektua. Aitor Goiburu euskara koordinatzailearen ustez, proiektuaren hizkuntza zehazterakoan berebiziko garrantzia izan du enpresak euskara plana izateak. Ikasleak gustura asko hartu zuen gainera, proiektua euskaraz egin zezan, kooperatibak egin zion gonbitea. ■

Olatz Diez

Orkliko auxiliarreko kalitate koordinatzailea

Zerk eragin du ikasleek Orklin karrera amaierako proiektuak euskaraz egin dezaten?

Oraindik lan mundua nahiko erdalduna bada ere, Orklin ohi-tuak gaude langile arteko harremanetan euskaraz egiten. Noski, hori ez da izan euskara planean egindako lanagatik bakarrik, ingurune euskaldun batean kokatuta egoteak ere asko lagundu du. Azken urte hauetan kalitate sailerako hiru pertsonen beharra ikusi zen proiektu batzuk aurrera eramateko eta lan horiek KAPak izan dira. Eskatzerako garaian ere fakultateari naturaltasunez euskaraz eskatu zaio proiektua eta beraien erantzuna ere ona izan da.

Proiektuak euskaraz egin daitezten, ze urrats eman beharko lukete bestelako eragileak?

Nire ustetan lanik gogorrena lehen proiektuak euskaraz egin zituztenena izango zen. Garai hartan, dokumentazio aldetik euskararen presentzia urriagoa zenez, ikasleak esfortzu gehiago egin behar zuen. Orain ordea, kalitate sailean behintzat, badaude zenbait dokumentu euskaraz eta horrek asko laguntzen du (5S tako proiektuak, AMFEak eta abar). Eskaera zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa izango da eskaintza. Alde batetik garrantzitsua da enpresak bere proiektuak euskaraz eskatzea, baina bestalde Unibertsitateak ikasleari bere proiektuaren oinarri izango diren ezagutzak euskaraz eskaini beharko dizkio. Heziketa gazteleraz jaso duen ikasleak nekez egingo du proiektua euskaraz.



Aintzane Intxausti

Proiektugilea

Nola hartu zenuen Ederfil Beckerrek egindako gonbitea?

Aintzane Intxausti (proiektugilea): Ikasketak euskaraz egin ditudanez, proiektua ere euskaraz egitea da naturalena, niretzat errazagoa da euskaraz komunikatzea; horregatik gustura hartu nuen euskara planean koordinatzaileak egindako gonbitea. Hala eta guztiz ere, proiektua egiteko erabiltzen den materiala zein hizkuntzatan dagoen erabakiorra da eta egia esan, kasu gehienetan materiala gazteleraz edo beste hizkuntzaren batean egon ohi da. Nire proiektuak ez du zailtasun terminologiko handirik eta horregatik egingo dut euskaraz.

Proiektuak euskaraz egin daitezten, ze urrats eman beharko lukete bestelako eragileak?

Aintzane: ikasleak euskaldunak izan eta ikasketa prozesu guztia euskaraz egin ondoren, proiektua egiteko lan munduan sartzean, beharrezko materiala eta bibliografia guztia gazteleraz egon ohi denez, inertiak gazteleraz egitera eramaten gaitu. Euskarak arlo honetan aurrera egiteko, ezinbestekoa da, nire ustez, idatzizko materiala euskaraz egotea, bai unibertsitatean erabiltzen dena eta baita enpresan erabiltzen dena ere.



Aitor Goiburu

Euskara planaren koordinatzailea

Nire ustez ardurak banatu egin behar dira: unibertsitatearena izan beharko luke bertan erabiltzen den materiala euskaraz egiteko ardura eta enpresarena, berriz, proiektua egiteko behar den materiala euskaraz ere egotea; bidea erraztu behar zaie proiektugileei eta lan handia dago egiteko arlo honetan. Bestalde, nik uste dut enpresak euskara plana izatea izan dela Aintzane proiektua euskaraz egiteko giltza. Ederfil-Beckerrek euskara planik eduki ez balu proiektua gazteleraz egingo zuelakoan nago, inertiak horretara eramango luke-eta.



Fray Alfonso de Mella, (II)

El fin de los Begardos de Durango

El éxito de esta herejía, la de los begardos, se explica en el contexto histórico de la crisis bajomedieval: guerras de banderizos, enfrentamiento entre bandos, entre campesinos y parientes mayores y entre el mundo urbano y rural.



Catedral de Santo Domingo de la Calzada.

Eukeni Olabarrieta

condición, y se fueron radicalizando terminando muchas en la heterodoxia y en la herejía. Con su concepción inicial en cuanto a la vida comunitaria ascética todavía en la actualidad existen beguinajes en Bélgica y Países Bajos.

Las guerras de la época generaron un montón de viudas desamparadas que encontraron refugio en los beaterios y aunque en éstos se inició la herejía en Durango, poco a poco se fueron sumando simpatizantes. Texto de la época: "(...) facian adulterio los frayles con ellas (las de la comuna, a veces legítimas esposas de algunos simpatizantes) e con las que querían, públicamente e diciendo: "¡Aleluya y caridad!". Parece ser que el movimiento tuvo mucha prédica y hombres y mujeres de toda condición se sumaron a la horda de Mella.

Reinaba por aquel entonces en Castilla Juan II y su reino atravesaba un momento de bastante agitación política. Visto el éxito obtenido, Fray Alfonso empezó a crecer y le entró la mitomanía. Empezó a soñar con un Durango independiente donde instaurar sus máximas; ya no solo predica y fornicia, también empieza a conspirar contra el Rey. Y esto muchas veces es la perdición. Denunciado a la autoridad interviene la Inquisición y empieza la caza del hereje. Trece de ellos son quemados en la plaza del pueblo después de la Misa Mayor, pero la mayoría huyó a los montes de alrededor: Urkiola, Anboto, Udalaiz, siendo detenidos, procesados y ajusticiados, según cuentan, por cientos, en Valladolid y Santo Domingo de la Calzada.

Y ¿qué pasó con Fray Alfonso? Cuentan las crónicas que "huyó por mar con siete monjas para él sólo" y fue a parar a Granada donde, a pesar de ser tierra de moros, ni su doctrina ni su forma de vivir fueron bien acogidas y según las crónicas "fue condenado a muerte y juzgado a las cañas" (alanceado con puntas agudas). Así acabó la vida de este hereje vasco.

En los últimos años se ha escrito bastante sobre la herejía de Durango pero desgraciadamente estamos todavía muy lejos de saber lo que realmente ocurrió ya que la documentación es escasa y separar el grano de la paja, la historia de verdad de la leyenda, no es tarea fácil. Para los interesados les remito al magnífico estudio de Iñaki Bazán de la UPV "Los herejes de Durango, un interrogante historiográfico por responder". ■



Micro-crédito agrícola: palanca de desarrollo rural en Marrupa

Mundukide promueve un sistema de micro-crédito rural desde 2002, y concede 1.680 micro-créditos en respuesta a la demanda de la población de Marrupa-Mozambique.

El crédito está orientado fundamentalmente hacia la producción agrícola, movilizándolo la fuerza de trabajo y aumentando las producciones. El crédito hace posible que los agricultores puedan dedicar más recursos a la preparación de las cosechas más importantes del año: maíz y tabaco.

El crédito se distribuye entre octubre y enero. En este periodo la necesidad de recursos es más fuerte ya que las rentas del año anterior menguan y no hay fuentes de alimentación alternativas. El valor del crédito entregado varía entre 30 y 180 euros para un año, con un interés mensual del 1%, y con cinco meses de gracia.

El objetivo de movilizar la fuerza de trabajo y aumentar las producciones se está consiguiendo. Por un lado, aunque diferentes beneficiarios utilizan diferentes medios para devolver el crédito (venta de carbón, venta de pescado seco...) la gran mayoría lo vende con la comercialización de los productos agrícolas (tabaco, maíz, hortalizas...). Por otro lado, los beneficiarios manifiestan que han aumentado sus piezas de cultivo y sus producciones y con los años consiguen adquirir y devolver créditos cada vez mayores. Por último, la demanda de crédito aumenta cada año, debido fundamentalmente al efecto imitación que provocan aquellos productos que consiguen mejorar su situación con una buena utilización del crédito.

El crédito también ha facilitado la construcción de lazos de confianza y comunicación entre los campesinos y Mundukide, lo que ha permitido a Mundukide conocer mejor cómo se desarrolla la vida y la actividad productiva de la población rural de Marrupa. Además, en el marco de ese diálogo



se han analizado, debatido y madurado otras iniciativas que se desarrollan en el área de agricultura (huertas, cabritos, arroz, etc.).

Este Sistema de Micro-Crédito Rural ha ido expandiéndose con los años llegando cada vez a más gente con más dinero (ver tabla).

Creando oportunidades para la igualdad de género

Desde que se inició con el crédito se observó con preocupación como la práctica totalidad de los clientes-beneficiarios eran hombres. Se intentaba buscar mujeres, pero muy pocas conseguían entrar en el grupo de "mejores productores". En la campaña 2005-06 se cambió el enfoque. Primero se promovió que en el caso de los matrimonios que ya hubiesen tenido crédito se fuese alternando el primer titular. A fin de cuentas lo que se había identificado eran las "mejores familias productoras" y no los "mejores hombres productores". Y en la campaña 2006-07 se dio un paso más al promover que prácticamente la totalidad de nuevos clientes-beneficiarios fuesen mujeres. Para entonces ya se había creado una fuerte base de confianza y se estimó que aunque no tuviesen las mejores producciones o graneros podrían entrar mujeres que fuesen creciendo poco a poco con el crédito. La estrategia funcionó bien. Esas nuevas clientas-beneficiarias comenzaron con cantidades más pequeñas, devolvieron bien y poco a poco están aumentando sus créditos. De esta forma, se está logrando que el crédito llegue a un colectivo más amplio, tanto en lo que a su sexo se refiere como a su capacidad de producción. ■

Este año 2010 continuamos facilitando crédito a los agricultores de Marrupa, con el apoyo de las cooperativas vascas, el Gobierno Vasco y personas particulares que han participado a través de una campaña específica junto con Caja Laboral.

Campaña	2003	2005	2007	2009	Total 2003-2009
Nº de créditos concedidos	75	109	328	403	1,680
Hombres	74	108	244	193	1,193
Mujeres	1	1	84	210	487
Valor prestado (euros)	3,093	3,690	22,800	37,900	119,249
% de valor devuelto	25%	80%	89%	93%	

(*) El valor en euros está calculado con el cambio medio de enero de 2009.

Anguleros (y II)

La pesca de las angulas está disminuyendo en las últimas décadas, aunque algunos anguleros sostienen que se trata de ciclos.

Resulta cuando menos llamativo los estudios que sobre las angulas de nuestra costa llevó a cabo Alfonso Gadolpi Hornyold, doctor en Ciencias Naturales.

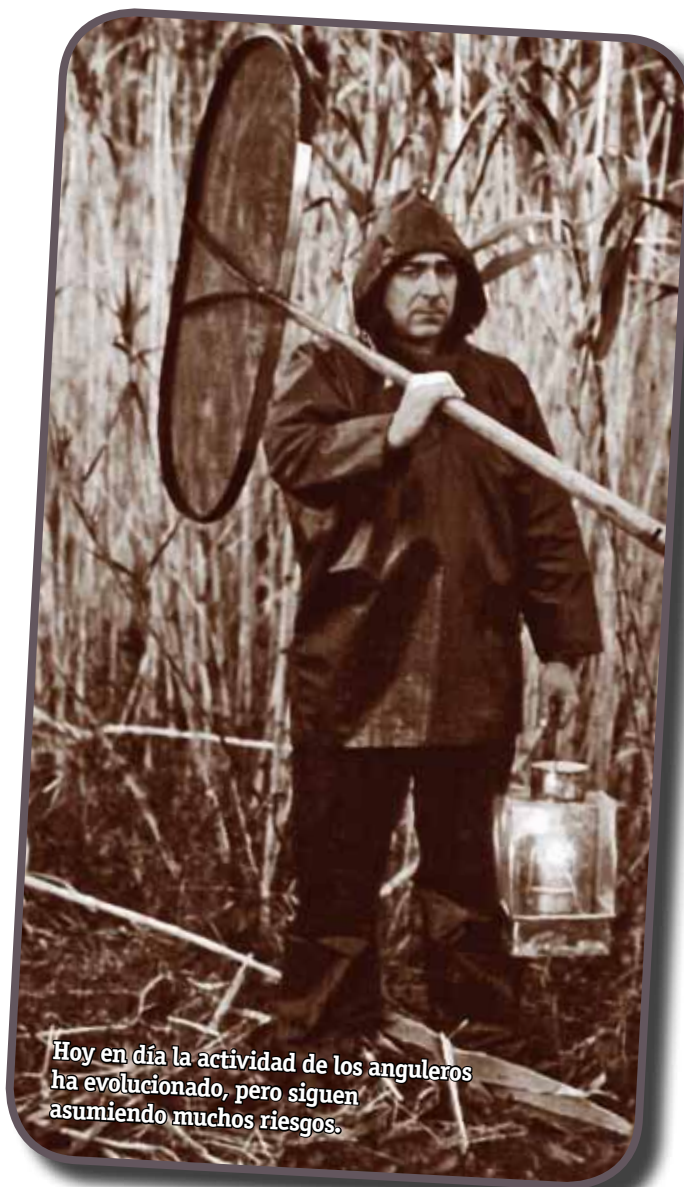
Uno de estos trabajos publicado en 1923 en la revista catalana Ibérica, analiza las medidas de las angulas del Deba, comparándolas con las de otros puertos vecinos y sobre todo con las de Bilbao. Manifiesta el Dr. Gandolpi "...que existe muy poca diferencia de tamaño y de peso entre las angulas de las dos localidades, aunque no haya el mismo número de individuos de los diferentes estadios. Algunas angulas del Deba tenían un tamaño y peso algo mayor que las de Bilbao, como por ejemplo los tres individuos de 82 mm. pues de las dos mayores de Bilbao tenían 81 mm. con 0,58 grs. Uno de ellos ha alcanzado el enorme peso de 0,76 grs. Se puede comprobar que existe también diferencias de peso en individuos de la misma longitud y que individuos mayores tienen un peso inferior a otros menores."

También aclaraba que "... la causa de la diferencia de aspecto de las angulas del Deba y Bilbao es evidente que en esta última localidad habían subido por la ría en pequeña y se capturaban individuos en su gran mayoría de los estadios más retrasados y casi sin pigmento, mientras que en el Deba ya habían llegado hacía algún tiempo a la costa y la mayoría pertenecía a estadios de desarrollo del pigmento más avanzado".

Las capturas

La falta de estadísticas fiables no permite conocer el volumen de angulas pescadas, ni en el pasado, ni en el presente. La creencia popular ha fijado en unos 10.000 kilos las capturas anuales en el Deba durante los años treinta del siglo XX. Actualmente, con grandes fluctuaciones y con toda clase de reservas, pueden estimarse entre 500 a 1.000 kilos por temporada.

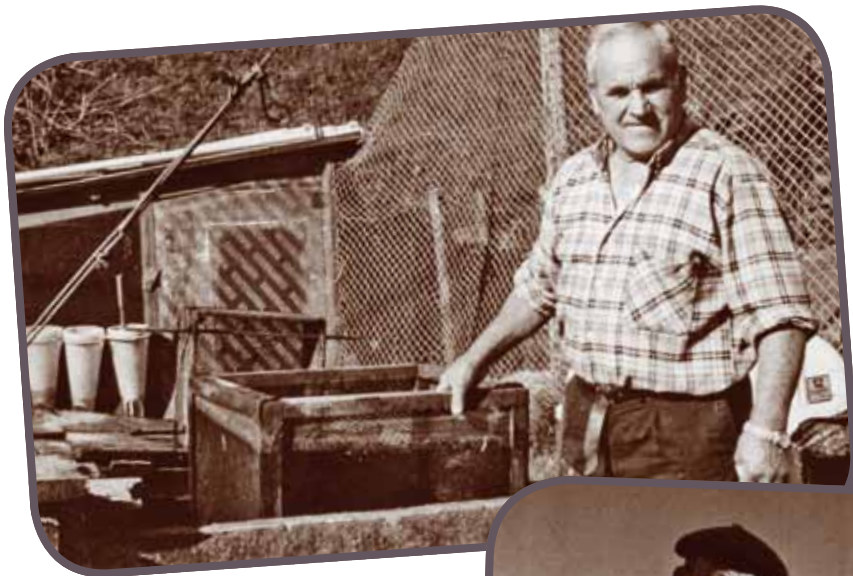
Entre las capturas individuales que han quedado en la imaginación o en el recuerdo de los debarras, destacan las siete arrobas (80,514 kilos) que se afirma pescó Francisco Beitia "Atzapar" una noche navideña de 1915. Se consideraba en la época que no era excepcional pescar una arroba (11,502 kilos) por



Hoy en día la actividad de los anguleros ha evolucionado, pero siguen asumiendo muchos riesgos.

noche, ya que por cada "pasada" de la "baia" o "salabardo" llegaban a capturar hasta 50 o más angulas. Santiago Salegui Alberdi (1928) del caserío "Epiola Azpikoa" del barrio Oikina de Zumaia, recuerda haber oído contar a su padre que los años veinte del

Carmelo Urdangarín • José M^a Izaga



siglo XX llegó a pescar hasta 60 kilos una noche. Benito Etxabe (1928) del caserío Gorostiamendi, del barrio San Miguel de Artadi de Zumaia, recuerda haber pescado 40 kilos de angulas la noche del 19 al 20 de Noviembre de 1975, lo que era excepcional, considerándose una gran pesca entre 15 y 20 kilos.

Actualmente se producen grandes fluctuaciones en las capturas, siendo frecuente "volver de vacío" o con muy poca cantidad, y excepcionalmente se llega a pescar varios kilos.

Los precios

Las angulas solo quedan en las mejores condiciones para ser cocinadas si previamente se las ha matado mediante una delicada operación en la que interviene el tabaco. Se inicia el proceso troceando las hojas de esta planta, que se cultivaba en el caserío del pescador o se adquiría en el mercado, pasando a su cocido en agua. Esta "agua de tabaco", como se le llamaba al eseso líquido obtenido, se pasa por un colador y tras enfriarlo se vertía sobre las angulas para matarlas, momento en el que segregan una baba viscosa, que desaparece al limpiarlas con agua fría corriente. Con ello se evita que se apelotonen y formen una especie de pasta. En ocasiones también se cuecen sin que lleguen a hervir, secándolas extendidas sobre una arpillera o trapos. Todo ello requiere el dominio de este proceso artesanal.

Dentro de las dificultades que supone conocer los precios del pasado, puede afirmarse con cierta fiabilidad que lo percibido por los anguleros ha pasado de 1,50 pesetas/kilo en 1925 a 20 once años después en 1936 y a 200 en 1950. Transcurridos casi cuarenta años en 1989 llegaron a 20.000 ptas./kilo y 150 €

(25.000 ptas.) el 2002. Tras un espectacular crecimiento en Octubre del 2.009 se pedían 780€ (unas 129.500 ptas.) por un kilo de angulas.

No es fácil determinar el número de angulas necesarias para completar un kilo, pues los expertos anguleros estiman que las angulas pesan más cuando llegan a nuestros ríos y estuarios que cuando llevan algún tiempo viviendo en sus cauces. Si admi-



timos, a los exclusivos efectos de cálculo, que con 1.700 angulas se completa un kilo, el precio actual por unidad llega a unos 0,45€ , es decir 75 de las antiguas pesetas.

La pesca de las angulas está disminuyendo las últimas décadas, aunque algunos anguleros sostienen que se trata de ciclos. En cualquier caso la contaminación de los ríos parece que debería influir muy negativamente, mientras la estricta regulación actual de la pesca de angulas, de dudoso cumplimiento, actuará en sentido contrario. Por último señalamos que demandas como la de los japoneses, pueden contribuir a la subida de los precios. ■

Si con 1.700 angulas se completa un kilo, podemos concluir que el precio actual por unidad llega a unos 0,45€, es decir 75 de las antiguas pesetas.



Rafael Cristóbal

El niño es una plantita, apenas emergida de la semilla, saturado de potencialidades que podrán serlas o no, según el cuidado y cultivo que reciba.

Cooperación intergeneracional

El niño es un ser sagrado que nace en la luz y en el gozo y que, si es visto así, será en su futuro el adulto feliz, cariñoso con los seres que pueblan el mundo y gustoso de hacer, mejorar y mejorarse. Sí, claro. Pero ese cuidado y cultivo están ahora más amenazados que nunca. Justamente en el momento en que hemos cobrado conciencia de ello, la madre ha tenido que salir a trabajar por imperativos sociales y los ritmos de trabajo se han multiplicado por cuatro por imperativos de la producción mundializada. Apenas quedan tiempos de convivencia familiar durante la semana laboral. El cultivo y cuidado del niño ha tenido que ser confiado en gran medida al sistema escolar. La criatura humana pasa cantidades enormes de tiempo en el espacio de la escuela. En muchos casos, desde el cuarto mes de su vida.

En la institución escolar, se invierten las reglas de crianza dictadas por su naturaleza y que habían existido hasta el presente, cuando la criatura era cuidada y cultivada en la familia. En la sociología familiar, la criatura ocupaba el vértice de una pirámide invertida. La niña y el niño tenían por encima hermanos mayores, padres, tíos y abuelos. Muchas veces, vecinos. Mayores que podían mirar y cuidar del nuevo ser y a los que éste dirigía sus sonrisas, reclamos, y manifestaba sus nuevas creaciones. Mayores de los que recibía respuestas cálidas y estímulos apropiados.

En términos numéricos, en la escuela infantil acontece lo contrario. Los ratios proporcionales de adulto por niño están siendo en este momento los siguientes: 8 niños por un cuidador en la franja de 0 a 1 año; 12 criaturas en la que va de 1 a 2 años, y 18 para el tramo 2 a 3 años. Con estos ratios es muy difícil que la figura educativa, por competente que sea, pueda prestar la atención necesaria y ofrecer las respuestas contingentes a tantas criaturas en un período en que cada instante es decisivo.

Nuevos retos educativos

La respuesta a estos retos educativos es la configuración de espacios nuevos en que los niños necesiten menos de la intermediación del educador, desplegando, autónomamente y entre sí, sus facultades nacientes y una suavización de los ratios. Espacios innovados y algún orden de

asistencia de la comunidad a la tarea de los educadores puede hacer del espacio escolar infantil un lugar de crecimiento pleno de la criatura.

El sistema escolar, en general, es pobre en recursos para acometer este reto, y la Ikastola, en concreto, por paradójico que parezca, se encuentra desfavorecida por la Administración Vasca en comparación con la Escuela Pública.

Arizmendi, la Ikastola de MODRAGON, desde esa situación de desfavor señalada pero consciente del reto, ha emprendido la transformación de su sistema educacional. Ha acometido la remodelación de sus estructuras espaciales y la renovación de su pedagogía para sus 800 niños de 0-6 años. Dos centros serán los primeros a ser transformados: el de Uribarri y el de Basabeazpi. A éstos le seguirán el resto. Muy posiblemente, Arizmendi se convertirá en un referente pedagógico en el País.

Necesita de la ayuda de la comunidad. Necesita de manos voluntarias para la transformación de los espacios y de manos voluntarias que presten alguna ayuda a los profesionales que atienden a los niños.

En nuestro Valle hay un gran capital de capacidades humanas libres. Hay muchas mujeres y hombres valiosos que disponen de tiempo y habilidades para ponerlas al servicio de nuestros niños. Por paradojas de los tiempos, los profesionales en activo se encuentran estresados ante la magnitud de la tarea educativa encomendada y todas estas capacidades libres de personas jubiladas no sirven en muchos casos más que para el decaimiento o la monotonía de sus vidas.

Hemos pensado en hacer un llamamiento al voluntariado. No sólo les solicitaremos algunas de sus horas anuales sino que también les ofreceremos nuevas tareas y animaciones que les permitan desarrollar dimensiones que no pudieron realizarse durante su vida laboral. Creará una oficina de organización del voluntariado.

De ese modo se establecerá una cooperación entre generaciones: entre los mayores cargados de experiencia de la vida y las criaturas abriéndose a ella, mediada por los equipos profesionales que configuran Ikastola Arizmendi. ■

Nos ha dejado una referencia ética del cooperativismo



José María Sarasua recibió el último adiós el pasado día 23 de enero en Aretxabaleta en un solemne y profundamente emotivo homenaje que le dedicaron su familia y sus innumerables amigos en la eucaristía que celebró uno de sus hijos en la Parroquia de la Asunción.

Tenía 24 años cuando llegó a esta villa. Venía de I.E.S.A. -de "Contadores"- fábrica de San Sebastián, probablemente, en 1962, la empresa que trabajaba con mayores exigencias de precisión de Gipuzkoa. Era natural de Orio y su apellido entronca con una saga de reconocido prestigio traineril.

Lo había convencido su entrañable amigo Luis María Arana, que trabajaba con él, para fundar Copreci, que era sólo una idea que comenzaba a dar sus primeros pasos iniciándose las obras del pabellón a comienzos de 1962 en el polígono nº 20, mientras se seleccionaban y adquirían las primeras máquinas suizas y alemanas.

Además, en el seno del Consejo de Dirección, asumió la responsabilidad de dirigir la producción, porque Copreci se creó para "la fabricación de aparatos de precisión para control, medida y seguridad". La presencia de Sarasua en esa cooperativa, que en 5 años llegó a te-

ner 400 socios, le imprimió el aura precisa cuyo principal ingrediente debía ser la calidad inexcusable que él le aportó con su proyección magisterial. Más adelante, bajo su tutela y dirección, se creó "Utilpreci" (dentro de Copreci) para, bajo el mismo signo de calidad, fabricar piezas estampadas que eran necesarias en un programa incesante y vigoroso de nuevos productos. De la válvula de seguridad se pasó al termostato, luego al analizador de seguridad, los presostatos y los programadores para las lavadoras automáticas que fueron, en conjunto, los productos básicos originarios de Copreci, que tenían como misión proyectar hacia Fagor Electrodomésticos las esencias técnicas más sutiles de la innovación en electrodomésticos.

Al final de su fructífera vida como cooperativista, dio un permanente e incansable mensaje de rigor y ejemplo de solidaria adhesión al sistema, que las generaciones que le han seguido no han podido dejar de aprovechar y que han constituido los valores éticos fundamentales del cooperativismo.

Su espíritu entregado a los demás, humilde y desprendido, basado en la ética del reconocimiento "del otro" (del prójimo) hicieron de él el paradigma del hombre que devuelve a los demás diez veces más de lo que recibe. Pero le bastaba; porque el ejercicio sin esfuerzo de sus innatas virtudes las atesoraba haciendo el bien a los demás. Adiós Jose Mari, vigila desde arriba las obras porque para los hombres insaciables como tú siempre quedan sin acabarse.

hizkuntzen kornerra

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

Podrás ganar un marco fotográfico 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

"Modelo de Gestión Corporativo"?

- Gestio Eredu Korporatiboa.
- Korporazioaren Gestio Eredua.
- Kudeaketa Eredu Korporatiboa.

2 | How do you say in English

"Modelo de Gestión Corporativo"?

- Corporate Management Model.
- Corporation Management Model.
- Corporative Management Model.

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

Rosa M^a García de FAGOR Electrodomésticos.

Erantzun zuzenak | Right answers

Soberanía del Trabajo.
1. Lanaren subiranotasuna.
2. Sovereignty of labour.

Edurne Segurola Ideko

Edurne 2006an hasi zen Idekon lanean, ingeniari-tza ikasi eta automatika eta elektronika arloan espezializatu ondoren. Lanetik kanpo badu pasio handi bat: arrauna.



“Kontxako bandera da gure helburua”

Zein da zure lana?

Virtual machining proiektuan aritzen naiz, hau da, ordenagailu bidez simulazioak egiten dira, egoera desberdinetan makina bat nola portatzen den ikusteko. Kasu batzuetan makina sortu aurretik egiten dira simulazioak, arazorik ez duela emango egiaztatzeko.

Beraz, ordenagailu baten aurrean.

Bai, zortzi ordu ordenagailu aurrean, bai! Horixe da lanetik okerrena, ezin izaten dut hainbeste denbora eserita egon, oso mugitua naiz berez, eta zutitu beharra izaten dut noiz-behinka.

Ikerketa zentro batean lan egiteak erakar-garria dirudi, beti gauza berriak ikertzen!

Hori abantaila bat da! Gure lanean aldaketa eta berrikuntza egunerokoa da, eta ez da egoten aspertzeko aukerarik. Nire kasuan, tailer-rean proiekturen bat egitea ere tokatu zait, eta interesgarria izan da, oso motibagarria.

Eta lanetik kanpo, arraunlaria!

Bai, txikitatik bizi izan dut oso hurbiletik arrauna: aita oso arraunzalea zen eta anaia arraunlaria izan da, eta ni ere oso gazte hasi nintzen, 17 urte nituela, baina hiru urtez ari-ri ondoren utzi egin nuen.

Eta gainera zarauztarra, kostaldekoa.

Bai, horrek ere badu eragina, noski, hainbat alditan izan naiz estropadak ikusten, eta bannuen arraunean egiteko gogoia, baina hain aukera gutxi zegoen...

Eta orain dela hiru urte deitu zizuten, ezta?

Bai, nesken trainerua sortu zenean deitu zidaten eta animatu egin nintzen, bi aldiz pentsatu gabe! Eta orain ezin dut utzi!

Zein taldetan aritzen zara?

Getariako taldean bateletan eta trainerilletan, eta trainerurako beste talde batekin elkartzen gara, jende gehiago behar izaten da eta! Lehendabizi Zumaiarekin, eta pasa den urtean Tolosako taldearekin elkartu ginen.

Eta, zer moduzko denboraldia egin duzue azkena?

Pasa den urtean oso ondo ibili ginen. Trainerriletan, Gipuzkoako eta Euskadiko liga eta txapelketak irabazi genituen, eta traineruan, Tolosarekin, Gipuzkoakoa eta Euskadikoa ere. Eta baita beste hainbat estropada ere, tartean Zarauzko ikurrina.

Zer behar da arraunlari ona izateko?

Indarra beharrezkoa bada ere, nire ustez teknikak ere garrantzi handia du.

Entrenamenduak gogorrek dira?

Beno, nahiko gogorak izaten dira, astean sei egunetan entrenatzen dugu, gutxienez ordubetez.

Ematen zaio emakumezko arraunari behar besteko garrantzia?

Tira! Oraindik ere gizonezkoak dira nagusi, eta emakumezkoak espektakulu bezala gara erakargarriak. Hainbat komunikabidetan egin dizkigute elkarrizketak, baina estropada egunean ia ez digute kasurik egin!

Aurten zein da zuen erronka?

Joan den urtean Kontxako banderan hirugarren geratu ginen, galiziarren atzetik 3 segundora, eta aurten horixe da helburua: Kontxako bandera irabaztea.