

# T.U.

«Trabajo y Unión»

Junio 1971

Editora: LIGA DE EDUCACION Y CULTURA

Director: Juan Leibar Guridi

Apdo. 23 - Tel. 792246 - MONDRAGON (Guipúzcoa)

Redacción y Administración:

ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA DE MONDRAGON

Ind. Gráf. Goyerrí - Avda. Antigua, 19 - ZUMARRAGA

Dep. Legal S. S. 57-1970

Núm. 130

# Lo que enseña la experiencia

La experiencia es la madre de la ciencia y las lecciones que aquélla nos diera debemos aprovecharlas, traducirlas mediante el análisis preciso en fórmulas que a su vez pudieran seguir apoyando ulteriores procesos. Es en este caso cuando podemos progresar con fuerza y ritmo aceptables: con la ciencia y la experiencia que se fecundan mutuamente y se complementan permanentemente.

¿Qué decir de nuestra experiencia cooperativa y de sus resultados observados y analizados a lo más significativo de los contingentes humanos implicados en la misma? Tratando del contingente humano, los dos sectores o grupos humanos que en primera instancia se prestan a una toma de conciencia de problemática están constituidos por el sector mayoritario de simples colaboradores y la minoría que tal tiene que ser el constituido por los responsables o directivos.

Ha habido quienes en una primera observación, si se quiere superficial o instantánea, han pretendido ver en las empresas cooperativas una mayoría en actitud singularmente cómoda, hasta decir que es la estructura ideal, el «paraíso» de cuantos pudieran acogerse a la condición de simples miembros, colaboradores a secas, al tiempo que no cabe desconocerse la vivencia y actitud más exigente que parece no poder obviarse de la minoría responsable, directiva, que no parece pueden eximirse de cargas que no pocas veces repercuten más de lo que fuere de desear en su comodidad y hasta salud.

¿Qué decir de esto?

Ejercer funciones de sí complejas o tensas no debiera ser en la estructura comunitaria más incómodo o pesado que en otro tipo de estructuras, antes bien parece más normal que resultara más llevadero y fácil. Las opciones de la constitución democrática con las permanentes oportunidades de selección y de relevo como de mínimas discrimi-

naciones accesorias en el conjunto del personal constituyente de una COMUNIDAD DE TRABAJO nada parece hacer viable tanto como la posición de los directivos y responsables. Si de hecho no es así, eso significa que en la mayoría o en la minoría ALGO IMPORTANTE debe fallar: hay algo que no corresponde a los presupuestos teóricos y esperados de la estructura en la que para lo uno se puede elegir permanentemente a los mejores y supuesta tal condición la mayoría debe saber otorgar una cooperación óptima.

El riesgo hipotético que a la fórmula podría atribuírsele es el de que la mediocridad de los unos comprometiera las esperanzas de los otros en un campo de compromisos en los que la eficiencia y la efectividad constituyen requisitos insoslayables. Incluso los precedentes de las fórmulas comunitarias, óptimas en el pasado desde los simples puntos de vista humanistas, pudieran hacernos temer algo de ello. ¿Es acaso algo de eso lo que se vislumbra?

A través de este cuestionario que planteamos, tratamos de polarizar la atención de los lectores y de su curiosidad y de su interés a unos puntos neurálgicos de las experiencias comunitarias, de aplicaciones maximalistas de autogestión o de libertad personal y social en el campo socio-económicos, que precisa de máximo cultivo y atención para el desarrollo del país.

¿Qué nos dicen de sí mismos los directivos y responsables? ¿Hay muchos que pudieran envidiarlos con aptitudes para un desempeño normal de tareas de sí complejas y arduas? ¿Qué prevalece, dimisionarios o aspirantes? ¿Podemos afirmar que las fuerzas enroladas son conscientes de lo que importa apoyar a quienes se les ha seleccionado para tareas tan indispensables de promoción? ¿Se tiene presente que el dinamismo y la flexibilidad son algo así como presupuestos básicos e ineludibles de gestión en la vida moderna en todas sus manifestaciones y particularmente en el campo económico e Industrial en el que se da la máxima convergencia de factores que la imponen?

# Sin héroes ni víctimas

Si se pretende que vayamos progresando al ritmo idóneo para no marginal aspiraciones nobles y naturales, debemos velar para que la gestión directiva sea llevada a cabo por quienes tienen capacidad para ello, sin desgastar en esfuerzos inútiles, sin necesidad por su parte de actuar a lo heroico, ni provocar riesgos de hacer a otros víctimas por falta de competencia o desarrollo, entre unos y otros, todos, se debe tratar de mantener un clima de cooperación tal que se minimice en orden a la ponderación y calificación recíproca todo lo que no sea directamente repercutible en el ámbito del objeto social adoptado y la sustantividad de unas relaciones humanas flúidas. El clima de confianza y de estímulo es algo que necesitan todos y es algo que debe materializarse con hechos y no simples formulaciones.

Bien está que el régimen cooperativo sea austero y exigente en orden al empleo de los recursos económicos y no desmerezca en orden a la rentabilidad de los recursos empleados, pero singularmente debe ser sensible en la administración y gestión que afectará a los propios hombres en sus valores netamente humanos: añadiríamos que en virtud de las propias exigencias de comunidad quienes más fácilmente pudieran sentirse frustra-

dos o quemados bien pudieran ser los más capacitados y por ello los más interesantes para el desenvolvimiento de la entidad.

Quienes aspiran a socializar los resultados obtenidos no echan en olvido que no se podrá ir muy lejos si no se sabe humanizar y consiguientemente estimular y apoyar a quienes más supieran dar por todos.

Las estructuras y la administración cooperativa ha sabido llevar a cabo la socialización de los resultados en términos que difícilmente nadie pudiera poner en entredicho. ¿Sabe también humanizar la vida y la relación de cuantos comparten las tareas comunes o contribuyen en la medida óptima, con creciente contribución, a realizar el objeto social aceptado?

No queremos cerrar estas líneas sin dejar suficientemente subrayado que la experiencia cooperativa debe demostrar que sabe elegir a los mejores para el gobierno propio, añadiendo que a cuantos dan de sí todo lo que tienen y pueden, sabe también corresponderles.

Debe poder ser fórmula atrayente para contar en sus filas con los más capacitados, más generosos y siempre comprometidos.

---

---

## Crítica de la vida

---

---

### POBREZA MUTUALISTA

### Y COMUNISMO CONTAGIOSO

Me comentaba el día pasado un médico: «Qué pena que los de las cooperativas no se percaten y participen más en los problemas mutualistas de **Lagun-Aro**, estoy canso de oír expresiones como la siguiente: ¡oigame, doctor, recéteme algo bueno que me cure rápido, no importa el precio! ¡Oiga, ya que he venido a la consulta ¿por qué no me hace la receta de unas vendas, una pomada? Me gusta tener en casa por si acaso. En cambio tengo algún beneficia-

rio afecto de procesos importantes: subnormalidad síquica, sordomudez, que si efectivamente son ayudados, lo son en grado insuficiente o bien a título graciable.

No comprendo cómo una experiencia cooperativa como la nuestra, en la que dentro del conjunto se admite la cogestión como una de las características primordiales, no germinan iniciativas sanas y razonables, en un quehacer tan vital, tan próximo al sector de cada uno de los

Individuos como es la Mutualidad **Lagun-Aro**.

Vienen como anillo al dedo las manifestaciones que tuve ocasión de oír de labios del señor Guerra Zunzunegui, quien afirmó que en el conjunto nacional de la Seguridad Social el medicamento que más se recetaba con amplia diferencia sobre el que ocupaba la segunda posición era la vitamina C, que dicho sea de paso, no sirve casi para nada; no recuerdo la cifra en millones que importaba, pero era para poner los pelos de punta y a los jubilados con presiones de risa.

¿Se han preguntado nuestros socios cooperativistas (burgueses de la asistencia sanitaria) cuántas prestaciones nuevas, mucho más acordes con un pueblo desarrollado se pueden plantear con un montante total de lo que solamente consumimos en medicamentos, e incluso con lo que en nuestras casas se está desperdiciando en el cajón de la mesilla?

¿Es que nuestros subnormales, sordomudos, ciegos, inválidos, etc., que verdaderamente rebasan las posibilidades individuales y no tienen posibilidades mutualistas han de salir a la calle para recabar la atención de la comunidad, como se hace con otras manifestaciones públicas, quizás menos trascendentes?

En nuestra opinión, no le falta razón al que así se manifestaba y sólo nos resta agregarle que hoy por hoy sólo somos capaces de un mutualismo de tercera división y que continuaremos regateando acaloradamente los aumentos de cuota de **Lagun-Aro** para poderlos consumir con nuestra habitual **farmacecofagia**.

En resumen, el gastar no es malo: hay que saberlo hacer cada vez mejor, con una búsqueda permanente de mejores aplicaciones de recursos siempre limitados y no pocas veces escasos con los que puede contarse. En nuestro ámbito

de atenciones mutualistas se debe revisar y ponderar cuáles pueden ser los polos de atención más idóneos para apelar a la ayuda mutua.

El buen mutualismo como el buen cooperativismo no es el que se hace de una vez para siempre sino aquél con el que se sale al paso de necesidades y aspiraciones en evolución.

## LO QUE VA DEL DICHO AL HECHO

Es un **trecho** tal que más o menos todos corremos el riesgo de perdernos o lo que es lo mismo de **contradecirnos**.

Es fácil compartir en el plano de la especulación bellas ideas del trabajo, pero no así ser consecuentes con tales ideas en las múltiples manifestaciones de la vida.

Es fácil ponerse de acuerdo en que no se puede o se debe intercambiar el trabajo del hombre por un salario, en cuyo caso la explotación del hombre por el hombre parece inmediata. Pero ya no es tan fácil ponerse a profundizar cuando cada uno centra toda la aspiración fundamentalmente en obtener un salario máximo sin ponderación de otros aspectos de la relación laboral y humana, por interesantes que pudieran considerarse para el óptimo desarrollo de la personalidad o de la comunidad humana.

Por imperativos del egoísmo humano o como consecuencia de la ignorancia o desconocimiento de ciertos fenómenos

tratamos de ordinario explicamos demasiadas cosas.

¿Hace falta que desmenuzcamos las cuestiones para vernos sorprendidos cada uno así mismo en más contradicciones en cuestión tan básica como el régimen a que cada uno sometemos a nuestra propia capacidad laboral independientemente de empleadores extraños?

Solemos coincidir más o menos todos en las apologías del tiempo libre, de la reducción de las horas de trabajo, etc., utilizando razonamientos o apelando a nobles y sanas aspiraciones, pero no suele ser puramente hipotético el caso de quienes en cuanto disponen tales márgenes de ocio o tiempo libre se desmandan, durmiendo o descansando menos de lo debido o acaso aceptando pluriempleos para dar satisfacción a caprichos o ambiciones difícilmente coherentes con las altas finalidades que se atribuyen al trabajo humano y a lo que debe derivarse del mismo.

Nadie puede menos de reconocer que las comodidades, la automatización, el ocio, etcétera, son recursos y resortes deseables, pero no por ello se deja de nau-

fragar vilipendiando lo que también debe tener carácter de valor tan respetable como es la compensación económica obtenida con la prestación laboral. O es que también nosotros podemos coincidir con aquel que decía que **¿el trabajo es una situación tan indeseable que hasta la pagan?**

A la vista de algunas realidades observables en algunos contingentes humanos, diríamos que tal debe ser la condición del trabajo. La experiencia seguirá ofreciéndonos muchas sorpresas.

## GRACIAS

Insertamos con mucho agrado estos dos comentarios que hemos recibido de nuestros lectores.

Es una cooperación que quisiéramos fuera ampliándose: ejerzamos la crítica de los propios defectos antes que otros nos lo tuvieran que hacer.

---

## SERVICIOS MEDICOS

---

MOVIMIENTO DE ENFERMERIA Y DEL ABSENTISMO ACUMULADO DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS ASOCIADAS A «LAGUN-ARO» DURANTE EL MES DE MAYO DE 1971.

Número de socios de las Cooperativas que se citan ... ..	8.516
Número total de heridos ... ..	2.340
Número de heridos que han causado baja ... ..	248
Horas perdidas por causa de ACCIDENTE ... ..	40.320
Número de bajas causadas por ACCIDENTE IN-ITINERE ... ..	28
Horas perdidas por ACCIDENTE IN-ITINERE ... ..	4.257
COSTO por todos los ACCIDENTES ... ..	7.996.380
Número de bajas por ENFERMEDAD ... ..	2.143
Horas perdidas por causa de ENFERMEDAD ... ..	207.515
Horas perdidas por VARIOS ... ..	48.524

CUADRO DE BAJAS E INDICES Y ABSENTISMO

EMPRESAS	N.º de horidos	ACCIDENTE (0,25-0,75)					ENFERMEDAD (1,75-2,25)			VARIOS(0,25-0,50)	
		Bajas accid-	Horas perd. accid.	Bajas In-lin.	Horas perdidi. In-lin.	Indice Absen- tismo	Bajas Enfer- medad	Horas perdidas Enferm.	Indice Absen- tismo.	Horas perdidos Varios	Indice Absen- tismo
CAJA LABORAL	0	0	112	0	0	00,4	46	2.282	0,91	97	0,03
ULGOR	649	20	3.709	7	1.052	0,23	466	41.074	2,02	7.940	0,39
FUNCOR	176	7	532	1	0	0,17	117	7.950	2,64	2.999	0,99
ARRASATE	26	11	1.954	0	0	0,82	52	3.898	1,64	1.476	0,62
LIGA de E. y C.	0	0	0	0	0	0,00	8	688	1,51	0	0,00
URSSA	46	13	4.223	3	807	2,40	47	4.485	2,07	924	0,42
LANA	5	5	1.083	2	291	2,63	14	1.601	3,07	0	0,00
ULMA	25	8	887	0	0	0,35	40	3.621	1,43	2.120	0,84
VICON	10	2	487	0	0	1,14	14	1.966	4,63	115	0,27
COPRECI	63	8	894	1	40	0,11	146	15.468	2,67	5.854	1,01
SORALUCE	81	6	1.828	2	40	1,28	22	1.915	1,45	837	0,63
ENARA	25	4	845	0	0	0,93	23	2.202	2,43	1.160	1,28
EDERLAN	189	11	1.276	2	127	0,36	94	8.760	2,29	1.292	0,33
IMPRECI	42	10	1.495	0	0	1,33	35	2.360	2,10	985	0,87
IRIZAR	173	16	2.681	2	41	1,28	75	6.933	3,29	2.760	1,31
GURIA	79	10	2.678	0	0	1,35	64	8.163	4,13	911	0,46
GOIZPER	10	1	49	0	0	0,06	26	2.095	2,64	929	1,17
TOLSAM	18	8	924	0	0	0,95	50	4.884	5,02	446	0,45
MATRICI	141	2	105	0	0	0,06	26	1.363	0,85	1.272	0,79
TAJO	0	2	96	0	0	0,08	29	3.687	3,25	869	0,76
ORONA	0	9	1.526	0	589	1,65	74	3.930	3,08	615	0,48
COINMA	26	5	441	0	0	0,75	22	2.401	4,11	337	0,57
FAGELECTRO	15	0	0	0	0	0,00	80	6.521	1,80	2.167	0,59
SANTALAITZ	34	1	202	0	0	0,56	6	398	1,11	145	0,40
DANONA	25	1	60	1	64	0,08	34	3.122	2,35	381	0,28
DANOBAT	64	14	1.439	1	7	0,33	109	11.673	2,70	2.070	0,48
GOITI	7	5	1.429	0	0	2,10	13	2.199	3,24	514	0,75
MATZ-EREKA	23	1	77	0	0	0,15	14	1.100	2,22	268	0,54
COVIMAR	58	3	1.195	0	0	2,13	12	782	1,39	72	0,12
CITAMARE	30	5	736	0	0	0,93	30	3.763	3,87	565	0,58
AMAT	113	12	2.164	0	14	0,54	98	10.905	2,74	1.933	0,50
ALKARGO	38	1	176	4	652	1,06	18	1.629	2,11	868	1,12
AMPO-POYAM	26	9	1.435	0	0	1,57	32	2.859	3,14	191	0,20
EREDU	17	3	112	0	0	0,29	15	880	2,31	0	0,00
BATZ	0	5	748	0	0	3,11	11	602	2,59	426	1,77
T. OCHANDIANO	10	2	346	0	0	1,08	9	412	1,28	251	0,78
C. SAN JOSE	26	3	152	0	248	1,28	12	1.635	5,27	26	0,08
IZARRAITZ	7	10	1.024	0	0	1,08	44	4.762	5,02	583	0,61
A. G. ELKAR	1	0	0	0	0	0,00	7	312	1,17	0	0,00
ORBEA	55	5	558	2	285	0,38	50	13.888	6,17	3.478	1,17
ZUMAI	5	1	52	0	0	0,13	11	721	1,87	451	1,17
ZUBIOLA	0	0	0	0	0	0,00	13	1.302	3,76	0	0,00
CICA	2	1	90	0	0	0,34	12	448	1,70	10	0,04
LITOGRA. DANONA	0	0	0	0	0	0,00	16	1.961	4,83	74	0,18
GAZTELU	0	7	510	0	0	2,59	4	523	2,66	44	0,22
ANAITASUNA	0	1	192	0	0	0,82	3	392	1,68	0	0,00
TOTAL MEDIA:	2.340	248	40.320	28	4.257	0,54	2.143	207.515	2,53	48.524	0,59

Empresas que han superado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ENFERMEDAD (1,75-2,25): FUNCOR, LANA, VICON, COPRECI, ENARA, EDERLAN, IRIZAR, GURIA, GOIZPER, TOLSAM, TAJO, ORONA, COINMA, DANONA, DANOBAT, GOITI, CITAMARE, AMAT, AMPO, EREDU, BATZ, SAN JOSE, IZARRAITZ, ORBEA, ZUBIOLA, LITOGRAFIA DANONA, GAZTELU.

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ACCIDENTE (0,25-0,75): ARRASATE, URSSA, LANA, VICON, SORALUCE, ENARA, IMPRECI, IRIZAR, GURIA, TOLSAM, ORONA, GOITI, COVIMAR, CITAMARE, ALKARGO, AMPO, BATZ, OCHANDIANO, SAN JOSE, IZARRAITZ, GAZTELU, ANAITASUNA.

Empresas que han superado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de VARIOS (0,25-0,50): FUNCOR, ARRASATE, ULMA, COPRECI, SORALUCE, ENARA, IMPRECI, IRIZAR, GOIZPER, MATRICI, TAJO, COINMA, FAGELECTRO, GOITI, MATZ-EREKA, CITAMARE, ALKARGO, BATZ, OCHANDIANO.

Empresas que han superado el índice de FRECUENCIA aconsejable (40): ZUMAI (257), CICA (206), ANAITASUNA (201), IZARRAITZ (159), SAN JOSE (157), IRIZAR (117), VICON (111), MATZ-EREKA (109), AMPO (107), COINMA (84), GOITI (72), CITAMARE (66), GOIZPER (66), GURIA (51).

Empresas que han superado el índice de GRAVEDAD aconsejable (0,50): ANAITASUNA (4,83), T. OCHANDIANO (3,89), TOLSAM (2,64), IRIZAR (2,37), CICA (2,30), COVIMAR (2,22), URSSA (2,18), IMPRECI (2,14), GURIA (1,71), GOITI (1,51), AMPO (1,45), ENARA (1,40), LANA (1,34), IZARRAITZ (1,26), COINMA (1,15), CITAMARE (1,12), MATZ-EREKA (1,00), ZUMAI (1), AMAT (0,91), ORONA (0,87), EDERLAN (0,82), ARRASATE (0,60), ULMA (0,55).

# Comentarios

## Sociales

---

---

### Problemas domésticos

---

---

Las postrimerías de un curso constituyen buen momento para hacer una discreta revisión de los problemas educativos y en nuestro caso la sensibilidad social de los encuadrados entre nuestros colaboradores nos induce a recoger algunas observaciones recogidas casi al vuelo.

Tal como han llegado a nuestras manos las reproducimos en las páginas de este Boletín en atención a la atención que se merecen los colaboradores de este Centro en el que se edita tal publicación.

---

---

### Una burguesía mal camuflada

---

---

Un sector de nuestra juventud es acreedora a esta calificación dura de «burgueses mal camuflados», que en algunos de nuestros ámbitos pudiera ser registrada no lejos de aquella otra constituida no hace muchos años por los entonces denominados «nuevos ricos» de la postguerra. Al amparo de negocios coyunturales o acaso no siempre honestos, hicieron fortunas o dinerillos alegres, no siempre tales que pudieran permitirse presupuestar los estandard de vida a que se lanzaron sus poseedores, en no pocas ocasiones titulares de empresas que hubieran precisado un equipamiento so pena de no dejar desamparados a sus trabajadores. Pero prevaleció para no pocos

un optimismo irresponsable o al menos carente de objetividad. Sus consecuencias no tardaron en gravar a nuestras comunidades sociales.

¿Podría decirse que las nuevas generaciones están libres de excesos o desviaciones por el hecho de poder alardear de bellas formulaciones o van a ser capaces de responder a exigencias ineludibles de transformación que se imponen en la medida que se vean reducidas a la impotencia en virtud de compromisos consumistas insolidarios o inefectivos en orden a un desarrollo sólido o coherente?

---

---

### Lecciones de vida

---

---

Los automovilistas que se mueven por las cercanías de Mondragón los sábados o los lunes a última o primera hora, es fácil que hayan tenido ocasión de contar con compañía de viaje, con autostopistas estudiantes que se encaminaban hacia Mondragón o hacia otros pueblos de la zona. Nadie ignora que el Colegio Menor Viteri es la residencia de unos centenares de estos jóvenes alumnos de la Escuela Profesional Politécnica, cuya media matrícula está constituida por los foráneos de Mondragón.

El Colegio, como institución educativa y social, debe tratar de proveer a los residentes de todo tipo de atenciones precisas para una formación integral en un régimen de discreta o amplia autogestión. Quienes hayamos tenido ocasión de hacernos eco de sus problemas, de los problemas que sus responsables acusan, saben que ha constituido una preocupa-

ción permanente la de que dicha residencia sea asequible en las mejores condiciones para los trabajadores y sus hijos. De ahí la ineludible preocupación por el nivel de los gastos. La índole y el volumen de los gastos que de hecho representan para las familias o los beneficiarios esta asistencia es algo constante. El Colegio se mantiene en una línea de austeridad aunque no de «racanería», ya que de esa forma cree poder otorgar más amplias posibilidades a sectores numerosos o de recursos más modestos.

Lo que pone en evidencia la realidad constatada por las observaciones directas, es que los gastos individuales determinados por apetencias discutibles e incontrolables, son elevados al tiempo que se contienen los originados por atenciones comunitarias, inversiones necesarias y personal indispensable. Padres y educadores, todos, precisamos influir con el ejemplo personal no menos que con los buenos consejos, si tratamos de que obremos con autoridad a cuya acción se desea vincularla con la eficacia.

---

## **Magisterio sin entredichos**

---

Quienes aspiren por el progreso no pueden menos de abogar por una comunicación fluida de hombres y de generaciones, salvando cada uno por su lado resistencias o prejuicios. Al objetivar los factores de progreso, no puede desconocerse el interés de un «magisterio extraño» que puede acogerse con las reservas que se quiera en una primera instancia, sin que quepa invalidar o minivalar su valor. Acaso se corra el riesgo de no ponderarlo debidamente y se incurra en aventuras innecesarias.

---

## **Hay mucho que madurar: no poco que hacer antes de llegar a la meta**

---

Uno de los acontecimientos interna-

cionales más comentado estos días pasados, ha sido el de Chile. El motivo, los acontecimientos ocurridos en dicho país por el asesinato del ex-ministro Pérez Zujoviz.

Transmitimos a estas páginas los ecos de dichos comentarios, por lo que entrañan de materia de reflexión y aplicación para todos cuantos tenemos puestas las ilusiones en la promoción social y humana.

Sabemos que en este país, la clase obrera con un grado de madurez digno de ser tenido en cuenta por el movimiento obrero mundial, ha llegado a ocupar el Gobierno después de mucho trabajo. No obstante, no confundamos los términos de Gobierno y Poder, porque como dijo Allende en uno de sus discursos, «tenemos el Gobierno pero no el Poder», o en otras palabras, que no controlan las fuerzas productivas del país, ni tampoco a las demás clases sociales que la integran.

Han aceptado como medio para llegar al socialismo, no la clásica dictadura del proletariado, ya que la actual relación de fuerzas se lo impediría, sino la vía constitucional, o en otras palabras, las posibilidades de lucha que ofrece una democracia burguesa.

Que esta postura va a ser dura y larga, lo sabemos, pero lo que no podemos hacer a priori es criticar esta táctica acusándoles de burgueses, reaccionarios y aliados al imperialismo. El primer paso ya lo han dado y en adelante todo dependerá de su política tanto interior como exterior para conseguir un verdadero socialismo en Chile.

No obstante, se encuentran también con facciones o grupos muy característicos hoy día, que son los autodenominados extrema izquierda. Allende los definió muy bien en uno de sus últimos discursos: «La V. O. P. (Vanguardia Organizada del Pueblo), de origen ultraizquierdista, estaba integrada por falsos revolucionarios o psicópatas y delincuentes comunes, seguramente infiltrados por sectores reaccionarios que podrán estar conectados con extranjeros y grupos fascistas nacionales».

Todos los trabajos de estos grupos al carecer de una ideología obrera curtida en el trabajo diario, de un análisis real así como de base popular donde apoyar-



so, están caracterizados por un individualismo supino. Consecuencia de todo esto, es el apoyo consciente o inconsciente de estos grupos a las clases reaccionarias.

Pero lo importante es ver la similitud de algunas acciones que en el fondo provienen de grupos totalmente opuestos teóricamente. Así tenemos que después del triunfo electoral de Allende vino el asesinato de un general, hecho promovido por un grupo de extrema derecha, cu-

yos intereses no eran sino que las clases medias y el ejército se echaran en manos de la derecha y así, por medio de un golpe de estado crear un Gobierno naciente con tendencia socialista. Y por otra parte vemos que todas las acciones que se llevan hoy día por los grupos ultrazquierdistas, que además cuentan con casi los mismos medios que los utilizados por los anteriores, no conducen más que al mismo objetivo que perseguían los grupos de extrema derecha.

---

# Vida Social

Es una noticia que merece ser subrayada.

La Escuela Profesional de Mondragón, la misma que actualmente se denominaba Escuela Profesional Politécnica, que comenzara a ser noticia en Mondragón en 1943 con modestia no exenta de pujanza, que en 1947 se hizo acreedora al reconocimiento de validez oficial de estudios equivalentes a las Escuelas Elementales de Trabajo, que más adelante con un desarrollo mantenido los completó con los de Peritaje Industrial, mereció asimismo el reconocimiento de validez oficial de las enseñanzas de Ingeniería Técnica: ha culminado su esfuerzo en estas fechas, en junio de 1971, ofreciendo a sus colaboradores y al servicio de su zona de influencia la primera promoción de Ingenieros Técnicos que lo son a estas fechas con todos los estudios y exámenes o pruebas realizadas en el mismo, que vendrán a sumarse a ininterrumpidas promociones de Peritos Industriales que hacían los estudios en la misma desde 1947 con la primera promoción en 1952, cuyos componentes son figuras del movimiento cooperativista que huelga siquiera mencionarlos.

El hecho es que en los exámenes de primera convocatoria del mes de junio corriente, han aprobado la Reválida Oficial un grupo constituido por 12, distribuido en 6 Ingenieros Mecánicos y 6 Electrónicos, esperando poder completarlos en la segunda de septiembre por otros 10 ó 12, con los que la primera promoción ha de poder quedar constituida por un grupo nada despreciable de una veintena o más técnicos, que serán asimismo cabeza de otra serie que se espera siga ininterrumpida y no menos nutrida.

Sólo nos resta felicitar a los promocionados y que se mantenga la tradición y solera social de cuantos vayan accediendo a dicho nivel. Mondragón y su zona, abiertas e inquietas, deben poder seguir siendo una esperanza de transformaciones amplias de la región.

Para una ponderación objetiva de esta acción formativa y del papel que desempeña la Escuela aludida en los procesos de desarrollo, no se olvide que serán acompañados por más de centenar y medio de Oficiales Industriales y pasado otro centenar de Maestros Industriales que lo harán en sus respectivas Reválidas.

La Inversión más productiva de una comarca o de un país es el que se hace en hombres, máxime cuando estos hombres se promocionan con una conciencia social y humana que imponen los tiempos. Los Polos de Desarrollo no se improvisan sino que se preparan. Es la lección de Mondragón.

# LAGUNAS

Sin duda caben señalar no pocas lagunas en la acción formativa de este Centro que sus directivos y colaboradores no tienen interés en disimularlos. Lo que desean es que quienes pueden hacer más no dejen de contribuir más ampliamente, dado que tampoco es despreciable lo que se está haciendo.

Es un Centro abierto a todas las colaboraciones, con el único compromiso de seguir progresando.

---

## Evolución de la Formación Profesional

### 1. 1. Fenómenos actuales.

*A la hora de plantearse la revisión del programa de nuestra Escuela debemos reflexionar sobre el contenido que queremos dar a estos problemas, pues la ejecución material de las reformas debe estar condicionada a dicho contenido.*

*En primer lugar, existe un desenfoque óptico al tratar de extrapolar, los criterios de Formación Profesional que hemos tenido hasta el presente, en más realizaciones que forzosamente son de futuro.*

*Por ello vamos a tratar de perfilar en este primer punto, cuáles son los fenómenos actuales que condicionan profundamente la preparación de los hombres en el terreno de la Formación Profesional.*

Por una parte, actualmente, se da el fenómeno del enorme crecimiento del caudal de conocimientos en cada materia. Se ha incrementado mucho el «volumen de ciencia», lo que crea dificultades a la hora de programar cursos y asignaturas. A este fenómeno se han dado algunas soluciones parciales con la desaparición de materias que hasta hace poco se venían programando, pero lo que normalmente ha ocurrido es que se han hecho unos estudios monstruosos tratando de concentrar toda esa ciencia, en los estrechos márgenes de unos pocos años de estudios.

Es necesario dar una solución total al problema pasando del concepto de formación localizada en un período de la vida del hombre a otro concepto en el que la formación esté desarrollada a lo largo de toda la vida con períodos de escolarización total. Según esto en esos años juveniles de estudiante deberemos dar a los alumnos unos conocimientos básicos y una capacidad de estudiar y reflexionar por sí mismos.

Otro fenómeno íntimamente vinculado con el anterior, es el de la evolución vertiginosa que van sufriendo las técnicas, las tecnologías en una aparición continua de nuevos métodos y sistemas. Se da en estos momentos la CRISIS DEL «OFICIO». Hasta hace poco se entendía que el oficio era un seguro de trabajo y de consideración mientras que hoy se entiende de esa forma siempre, cuando el oficial sea capaz de adaptarse a nuevos métodos. Al plantearnos la formación de los jóvenes deberemos tener en cuenta este fenómeno en el sentido de dar en nuestra formación lo que existe de permanente en las tecnologías pero deberemos instaurar la formación permanente y la reconversión permanente.

Otro elemento a tener en cuenta y que confundimos los criterios anteriores, es el de la revolución de los medios de comunicación. Antes, el período comprendido entre invento y aplicación máxima del mismo y también entre invento y sucesivos perfeccionamientos, era muy elevado mientras que hoy este período se ha reducido mucho por la facilidad de comunicarse y por el elevado número de personas pensantes en materia técnica. También el fenómeno de la mundialización de los mercados hace que las técnicas se extiendan rápidamente. Esta rapidez de comunicación obliga a un cambio permanente de técnicas porque cada vez van surgiendo otras más adecuadas. La necesidad permanente de reconversión profesional debe anticiparse constantemente para que la reconversión industrial sea continua y sin grandes y bruscos saltos.

La masificación de la enseñanza es otro factor que condiciona la formación. En tiempos pasados ha existido una selección de alumnos quienes se les formaba. El sistema educativo estaba orientado, además de impartir conocimientos, a seleccionar a los hombres para catapultarlos y ponerlos en una posición de privilegio en la sociedad. Esto ha supuesto el que se haya abandonado a otros muchos que no llegaban a esa medida arbitraria impuesta.

Por otra parte la acción del formador era relativamente fácil pues el nivel de explicación conjunta llegaba a la mayoría de los alumnos. Como contrapartida se ha abandonado a muchas inteligencias que por no llegar a un mínimo establecido se les ha dejado de cultivar. Este derroche de facultades se hace insostenible cara a la evolución de nuestra sociedad y el sistema educativo debe basarse en un cultivo sistemático de TODAS

las inteligencias. Este criterio condiciona profundamente el sistema de formación, ya que la acción educativa debe de llegar a una ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA que trate de sacar de cada individuo el máximo de sus propias posibilidades. Esto supone que se rompa definitivamente el sistema de títulos y pretender que hasta el presente van supuestas no pocas apetencias clásicas. Según estos criterios hay que desarrollar y fomentar los medios didácticos que ayuden a los alumnos en su formación pasando poco a poco a la enseñanza programada en la que el alumno se vaya formando a su propio ritmo, auxiliado por el profesor que hará mucho más de animador y orientador que de fiscalizador y controlador.

Por último, quiero hacer mención a un fenómeno que tiene una importancia básica en la evolución educativa. Este fenómeno es la aparición del ordenador y consigo todas las técnicas de automatización. Las consecuencias que se van a derivar de este fenómeno son de una gran importancia pues supone una potenciación de las facultades del hombre hasta límites muy elevados.

Por una parte, entendiendo el ordenador como herramienta de trabajo del técnico, vemos que cálculos y problemas que hasta ahora eran de gran complejidad, se pueden resolver fácilmente con esa herramienta. Hasta ahora en la enseñanza de los técnicos, se han dado algunos conocimientos conceptuales pero se ha dedicado mucho tiempo a adquirir habilidad en la resolución mecánica de los problemas. Contando con el ordenador se podrá hacer una enseñanza profundamente conceptual y llegar en el mismo tiempo de antes a resolver problemas de mucha más complejidad.

Otro aspecto a tener en cuenta cuando se habla de ordenadores, es la revolución que supone la aplicación de las técnicas utilizadas en los ordenadores a problemas industriales corrientes.

Se abre un campo enorme de aplicaciones posibles a niveles normales de la industria con la idea de sustituir paulatinamente la atención del hombre en los procesos ordinarios de la producción. Las técnicas digitales y analógicas son el comienzo de una nueva era técnica que va a hacer cambiar profundamente las tecnologías utilizadas y los procesos de fabricación.

## 1. 2. Nuevo concepto de formación profesional.

El breve análisis de los fenómenos actuales que se ha hecho anteriormente, sin pretender abarcar toda la problemática que se le presenta a la formación en los próximos años, nos marca unas cuantas directrices básicas que debemos abordar, si no queremos perder el tren de la evolución. Como primera medida debemos romper y desterrar de nuestra cabeza el concepto tradicional de Formación Profesional. Desgraciadamente, aunque desde ahora nos decidamos a cambiar hasta que se haya producido la evolución, deberemos convivir con nuestras viejas estructuras.

A la hora de planificar el futuro y a la hora de tomar decisiones cara al futuro, ya no podemos utilizar el viejo concepto si no que esa planificación y esas deci-

siones deben tender a formar la evolución. En estos momentos en que se están preparando planes para el próximo cuatrienio deberían abordarse estos problemas y hacer el PLAN DE EVOLUCION DE LAS ESTRUCTURAS DE LA FORMACION PROFESIONAL, más que un plan de Formación Profesional con conceptos antiguos.

A continuación vamos a tratar de indicar cuáles son los aspectos que deben de cambiar y apuntar los perfiles de lo que debe ser la nueva Formación Profesional.

El concepto de Formación Profesional que ha existido hasta ahora, estaba basado en la ESPECIALIDAD. Los centros se reconocían por especialidades los alumnos se dividían por especialidades, las materias de enseñanza se agrupaban por especialidades, las instalaciones de Talleres estaban agrupados por especialidades, etc. Dentro de cada especialidad, el objeto principal era la adquisición de habilidad manual, estando orientada la Tecnología, dibujo, etc., a dar los conocimientos precisos para que fuese un buen especialista. Este concepto estaba fomentado por la distribución de horas semanales de las asignaturas, por la puntuación ponderal de los talleres en los exámenes de reválida, por las exigencias de los empresarios a la hora de contratar personal, por los concursos de Formación Profesional, etc. También estaba apoyado este concepto por la realidad industrial existente ya que el OFICIO, se consideraba como un seguro de trabajo para toda la vida y los industriales pedían que los alumnos que contrataban fuesen buenos oficiales, con mucha habilidad manual, dejando en segundo lugar la preparación básica que pudiesen tener. Era un concepto estático del oficio.

Cara al futuro se prevé que este concepto estático del oficio va a desaparecer

por la evolución de las tecnologías que harán que la necesidad de inversión y reconversión sea permanente. Si esto se produce, falla por su base el concepto de especialista y de oficial que hemos tenido hasta el presente pues le hemos preparado para una determinada máquina y para un concreto puesto de trabajo y vemos que éstos van cambiando.

El nuevo concepto de Formación Profesional debe basarse en la PROFESIÓN, es decir, en los conceptos tecnológicos básicos de una familia de ocupaciones. El objetivo principal es precisamente el de dar a los alumnos una FORMACION BASICA TECNOLOGICA de la profesión, que recoja lo que exista de permanente en las tecnologías y que le capacite para futuras evoluciones que se produzcan. La Habilidad manual deberá adquirirla básicamente de todas las ocupaciones que integran la profesión, dedicando una parte del tiempo a una determinada ocupación específica que le capacite para poder empezar a trabajar en un puesto de trabajo. No se pretenderá que el alumno esté completamente preparado en dicha ocupación, sino que esta preparación la deberá completar en la industria. Con esto se trata de formar a los alumnos para que den respuesta a un concepto dinámico del oficio y a una reconversión profesional permanente.

Los perfiles de la nueva Formación Profesional deberán ser los siguientes:

- Cambio de Enseñanza localizada en el tiempo a FORMACION PERMANENTE.
- Formación básica profunda en el período de escolarización total.
- Opciones de formación permanentes adaptadas a las evoluciones sucesivas.

— *Enseñanza Individualizada y adopción de métodos pedagógicos adecuados.*

— *Anticipación de los centros a las evoluciones de la industria.*

*Todos estos aspectos exigen una profunda reflexión y se deben ir sentando las bases para que se vaya produciendo este cambio ordenado y aceleradamente.*

## 1. 3. Formación permanente.

*Por todos los conceptos que hemos tratado en las páginas anteriores, hemos visto que la sociedad actual exige la formación permanente.*

*Los centros de Formación Profesional debemos prepararnos para dar respuesta a esta necesidad y la empresa debe con-*

*cientizarse del problema para facilitar esta evolución.*

*En primer lugar por parte de las empresas se deben instituir las opciones de promoción que estén íntimamente vinculadas con las opciones de formación profesional.*

*La política de ascensor de la empresa debe estar íntimamente vinculada con la política de formación.*

*Por otra parte, los centros de enseñanza deben captar la esencia de la formación de adultos y ofrecer unas opciones dinámicas y atractivas que respondan a las necesidades que tienen las empresas con unos métodos didácticos adecuados. En este sentido, la Escuela debe jugar el papel intermedio entre la técnica y la aplicación industrial.*

---

# ĨÑORI BEGIRA TA BIARKO EDO GEROKOAREN ZAIN

— Nagitasun geienak ontzak artuarazoteko ta norbere burua beti eder egin al izateko aukeratu izan oi dogun aikukulorik erretzena auxe izan oi da: iñori kontuak artu ta egunoro egin al gendukezan aurrerapenak alde batera utzirik geruago egin al izango ditugun gauzak asko aipatu: askatasuna izan dagikegunean edo beste norbaitzuek aginpideetan dakuskugunean.

Aldizkaritxu oneri begira euskera samur eta egokiz Irunduta edo egiñik batek baño geiangok ikusi ta Irakurri nai genduke.

¿Orretarako zer egiten dogu?

Ez da naiko Euskal-kultura lagun bearrean dadola esatea.

Bai; ondo esateko ongarrri da euskal kultura lagun bearrean dagola aipatzea, baña obeto euskal-kultura ande bakoitzak egin dagikeena egitea eta indarrik audiencia izango leuken

gingoa orixe litzake; bakoitzak oñori kontuak artzen baño norberetik alegiñak egiten legikena.

Diruak zer ikusi aundia dauka euskal kulturari indarra emoteko. Baña penagarriena izango litzake diru piska bat orretarako emoten dogula de beste gabe bakoitzak bere eginberrak betekotzak emotea.

¿Ez al daukagu inguruan arrisku au edo ez al dogu pentsatsen kooperatibetan gogozan batek baño geiagook dirua emotea ta ori egin ezkeru beterarazo ditugula geure egin bearrak.

Onetan zer esanel baño egin oi ditugun eginkerei inportantzi geiago emoten dautzet nik.

---

## ONDO BE ONDO DERITXIGU

Naiz ta diru ardura ta usain geiago dabenarren ondo deritxogu eskuratu dogun idazti batek; izenpetua dago ta izendun gizon orren iritxia oso gogokorra jaku ta ontzat be ontzat artzen dogu. Egi biribillak dirauskuz baña ez dogu uste egi orrein aritan asko dagozanik eta jakin dakigun gauza penagarri bat auxe da; euskeraz idazten doguna naiz ta laburra izan askok ez dabela irakutzen ta beste askok naiz ta aotan erabili «euskaldunok geure giroa bear dogula ta giro orren egarri derana aintzat emon, giro ori «girotuagotzeko» ez dogula indar asko egiten.

Egia da «jakintzak askatuko gaitu» edozenbaitzuk onartu ebena ta egia dana.

Baita ondo deritxogu beste batzuek diñoena ta esan eta onartu gengikena: «euskera jakintzak askatuko baitu».

¿Zelan buztartuko ditugu edo batuarazoko ditugu «euskera ta jakintza» danok edo geienok egin oi dogun baño geiango egiten ez baldin badogu?

Gitxi egin oi dabenari geiango eskatzen ez dago txarto baña ezer be egiten ez dabenei zerbait eskatzea obeto.

Batzuek egunean baño egunean geiago egiñaz ta bestetuek zerbait egiten asirik egin daglun danon artean aurrerakada bat aldizkari onetan be bal.

Euskera jakintzak askatu al dagiken eta askatasunak danok onarazi, gagikezan ba dogu zeregiñik asko; epeltasun asko alde batera utzi bearko ditugu.

Zar eta gaste, emakume ta gizon alegindu gagizan burubide barriak onartzen eta Joka-bide barriai indarra emoten.

---

## IKASTOLA TA LANTEGI

Sail guztietan daukagu aldakuntza sakonen bearra.

Sail guztiorreitan aurrera jokatu al izateko danok edo geienok izango dogu jokabide barriei eldu bearra ta orain arte izan ditugun gozamenik asko alde batera itxi bearra.

Ikasi al dabenak ikasten, erakutsi al dagianak erakusten eta danok garratzago bizi izaten gure erria jaso terik nai dagikegunez. Aupa ta goraka pardutea baño egingo zaillagoa da gure eginbearrekoa.

Ikastoletako diru gitxi dagola esatea egi gordiña gogorazotea besterik ez da. Izatez egia dirujan baño gordiñagoa ta garrantzagoa da. ¿Jakintza ta euskel giro-miña al da geien geure biotz ta gogoak minperatzen dauskuna? Olan baliotzake pozgarriztat artuko genduke gure oraingo izakera edo atzerapena.

---

## KANTA BERRI

Kanta Berri egunean Arrasaten txalotutako Eresiak diñoskuna gogo-aunartu dakikegun damotsuku danoi ta danoi eskatzen dautsuku launtasuna bakoitzean lerro edo orrialde geiango euskeraz egiteko; egingo ditugu euskeraz egitea onartzen dana jakin dagikegun neurritz. Orren agerpenak bear ditugu.

# ARRASATE

Arrasate, Arrasate,  
Bazter laztana,  
anal-gizarte,  
Arrasate.

Kanta Berri kanta,  
maitasuna ta pakea,  
Kanta Berri kanta,  
pakea ta maitasuna.

Astegunak beti  
berdin xamarra doñu,  
latza duelako  
nekeak bere oihu;  
saria, ordea,  
lanak berea baitu,  
azkarrak, zatia  
poliki gordeko du.

Alkarri  
lagundu  
auzo-lanean,  
sutsu danok batean, Eupl Eupl

Alkarri  
lagundu  
auzo-lanean,  
lanbide berriak  
aurrerantzean, Eupl

Beren azkenak  
eman zituzten  
bai Oñaztar,  
bai Ganboarrak.

Alkarri  
lagundu  
auzo-lanean,  
sutsu danok batean, Eupl  
Kanta Berri kanta,  
maitasuna ta pakea,  
Kanta Berri... kanta. Eupl

Bilbon, 1971 ekainean.

**Sinfonía:**

**Aserako-eresia**

# KANTA BERRI

En MONDRAGON, 1971-Ekainean

**Letra de:**

**Eusebio Erkiaga**

**Música de:**

**Juan Cordero**