

TU LANIKIDE

508

LA "EXPERIENCIA" DE LA JUVENTUD

UNIVERSITARIOS Y TRABAJADORES JÓVENES DE NUESTRAS EMPRESAS REFLEXIONAN SOBRE EL PRESENTÉ Y EL FUTURO DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA.

urtarrila 2006

ROMA AUTORIZA INICIAR EL PROCESO DE CANONIZACIÓN DE JOSÉ MARIA ARIZMENDIARRIETA.



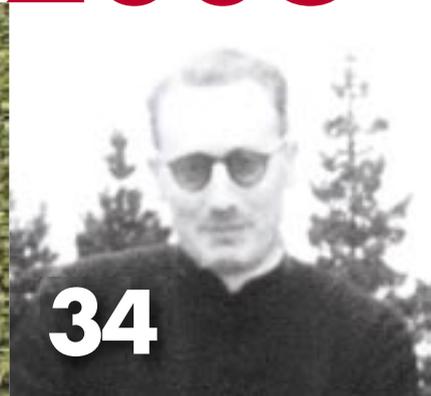
MCC PARTICIPA EN BIOBIDE, UN PROYECTO INNOVADOR BASADO EN LA EXPERIMENTACIÓN CON PECES CEBRA.



EUSKADIKO KUTXAK 134 MILIO EUROKO IRABAZI GARBIAK IZAN ZITUEN IAZ.



FAGOR EDERLANEK 36 MILIOI EURO INBERTITUKO DITU GALDATEGI BERRIA ERAIKITZEKO ARRASATEN.



ESPERIENTZIA KOOPERATIBOA GAZTEEN IKUSPUNTUTIK

Gazteak dira protagonista zenbaki honetan. Esperientzia kooperatiboa abiapuntu hartuta gazte jendea ekarri dugu gurera beren ikuspuntua ezagutzeko.

KOOPERATIBETAKO BERRIAK	4
EN PORTADA	20
BEGI-BELARRI	34
AULA COOPERATIVA	36
COMISIÓN PERMANENTE	38
MCC EN LA PRENSA	39
COLABORACIONES	40
3º EDAD	42
HIRUGARREN MUNDUA	43
EUSKAL KULTURA	44
DESARROLLO DIRECTIVO	46
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	48
ANTZINAKOAK	50
MITOS Y LEYENDAS	52
LIBROS Y WEB	53
PASATIEMPOS	54
CARTAS	55
PERSONAJE	56

9

LITERATUR LEHIAKETA

MCCren 50. urteurrena dela eta abian jarri da MUko titulatu eta ikasleentzako literatur lehiaketa. Lehenengo saria 1.000 eurokoa izango da.

10

IDEKOK 7 MILIOI EURO INBERTITUKO DU HIMACH PROIEKTUAN

Errendimendu handiko mekanizazio prozesu berrien ikerketan sakontzeko.

13

FAGOR EDERLAN SE IMPLANTA EN ESLOVAQUIA

Invierte 20 millones de euros en la adquisición de la empresa eslovaca "ZNSP Foundry".

34

SE INICIA EL PROCESO DE CANONIZACIÓN DE ARIZMENDIARRIETA

La Congregación para la Causa de los Santos en Roma ha decidido conceder el "nihil obstat" (nada obsta) para abrir el proceso.

44

AIMAR OLAIZOLA

"Nire burua ez dut ikusten 40 urterekin hor goian jokatzeko".

TU LANKIDE

ARGITARATZAILEA	OTALORA. Azatza. 20550 Aretxabaleta. Gipuzkoa. Telefonoa: 943 712 406. Faxa: 943 712 339
ZUZENDARIA	Javier Marcos (jmarcos@otalora.mcc.es)
ERREDAKZIO-KONTSEILUA	Lehendakaria: Juan M ^o Otaegi. Kideak: José Antonio Ajuria, Espe Arregi, Juan Cid, Mikel Garcia, Jesús Ginto, José M ^o Larramendi, José M ^o Larrañaga, Carlos Sarabia, Carmelo Urdangarín, Ane Zabalegi.
DISEINUA ETA MAKETAZIOA	Josan Martínez Esquíroz.
IMPRIMATZAILEA	Elkar-mccgraphics. D. L. BI-2583-89
ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK	



TRABAJO Y UNIÓN
(T. U. LANKIDE),
Aita José M^o
Arizmendiarrietak
1960.eko irailan
sortutako aldizkaria.



JÓVENES: EL FUTURO DE LA EXPERIENCIA

E

l "Observatorio Vasco de la Juventud" ha elaborado el informe "Tendencias de la Juventud Vasca", y el pasado mes de diciembre se presentaron las principales conclusiones de ese estudio. Según este Observatorio, el diagnóstico social revela que "nos hallamos ante una juventud optimista ante su futuro personal y satisfecha con su calidad de vida, que valora –por este orden– la salud y la familia sin dejar de lado las amistades, el amor, el sexo y el trabajo y cuyas preocupaciones principales son sus recursos económicos y bienes materiales, su salud (física y mental) y su imagen personal".

Asimismo, recientemente ha concluido la fase de entrevistas de un profundo análisis sobre el sentido de la Experiencia. Se trata de un proceso de indagación en el que han participado en torno a 1.500 personas, entre miembros de Consejos Rectores, Consejos Sociales y Consejos de Dirección de las cooperativas. En los próximos meses se presentarán las conclusiones y se definirán las estrategias y acciones para actualizar el sentido de nuestro proyecto cooperativo. Y en este análisis también han participado cientos de jóvenes quienes, con sus aportaciones, han tratado de poner su grano de arena en la proyección de MCC hacia el futuro.

Nosotros, sin ánimo de cuestionar la encuesta del Observatorio Vasco de la Juventud, ni de avanzar las conclusiones de la reflexión sobre el sentido de la Experiencia, hemos hecho el experimento de poner el micrófono a nuestros jóvenes –estudiantes de la universidad y trabajadores de cooperativas– para que hagan un diagnóstico que, por supuesto, carece de rigor científico pero que nos ofrece pistas importantes sobre diversos aspectos de la realidad cooperativa. Estas son unas pinceladas de este "estudio" que tiene un buen ramillete de sugerencias para mejorar nuestra Experiencia.

En primer lugar, hay que reseñar que quienes ya se hallan trabajando se encuentran realmente satisfechos en su cooperativa, se identifican con sus Valores y Principios y valoran positivamente su singular forma de hacer empresa.

En relación con la educación y la formación cooperativa, consideran que es necesario redoblar esfuerzos y poner en marcha acciones formativas orientadas a impulsar la cultura cooperativa. Sin embargo, consideran que la mejor forma de educarse cooperativamente en el día a día es a través de la transmisión de valores por parte de las generaciones anteriores. Y en ese terreno manifiestan claramente su escepticismo aduciendo que en general no ven esta actitud en la generación anterior.

Asimismo, consideran que los órganos sociales son claves en la cooperativa, pero que no todos los trabajadores entienden realmente su utilidad. Por tanto, dejan entrever la necesidad de poner en marcha acciones para informar sobre el papel que juegan los órganos sociales y para dotarles de más contenido y efectividad.

Los jóvenes reivindican su compromiso con la Cooperativa y rechazan las acusaciones que les tildan de gente muy preparada pero poco comprometida, señalando que la falta de compromiso en las cooperativas no es algo que se pueda limitar con carácter exclusivo a la juventud.

Asimismo, creen que es necesario mejorar la involucración de todos en la empresa, porque de esta forma tendría más éxito y entonces nos ocuparíamos menos de temas puramente empresariales y más de los aspectos sociales.

También piensan que es imprescindible mejorar la recogida de las aportaciones de tantos y tantos socios que trabajan a pie de máquina, que han tenido experiencias negativas en el pasado y que han entrado en proceso de "desencantamiento cooperativo".

Y miran al futuro con una mezcla de incertidumbre –la globalización se vive más como amenaza que como oportunidad– y optimismo comedido, derivado del devenir del grupo y del compromiso histórico de las cooperativas con el desarrollo local.

Por tanto, a tenor de estas enriquecedoras interpretaciones en clave de crítica constructiva podemos concluir con satisfacción que nuestros jóvenes actuales tienen mucho que decir en relación con el presente y el futuro de nuestra Experiencia. **TU**

LOS JÓVENES REIVINDICAN SU COMPROMISO CON LA COOPERATIVA Y RECHAZAN LAS ACUSACIONES QUE LES TILDAN DE GENTE MUY PREPARADA PERO POCO COMPROMETIDA, SEÑALANDO QUE LA FALTA DE COMPROMISO EN LAS COOPERATIVAS NO ES ALGO QUE SE PUEDA LIMITAR CON CARÁCTER EXCLUSIVO A LA JUVENTUD.

Politeknika Ikastegia Txorierrri reconocida con la Q de ORO

TRAS CONSEGUIR LA Q DE PLATA EL AÑO 2003, POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI VUELVE A SER PIONERO EN BIZKAIA, AL SER PRIMER CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE ALCANZA EL MÁXIMO RECONOCIMIENTO OTORGADO POR EL GOBIERNO VASCO, LA Q DE ORO – PREMIO VASCO A LA CALIDAD DE GESTIÓN. APROVECHANDO ESTA CIRCUNSTANCIA HEMOS CHARLADO CON JUAN ÁNGEL SAN VICENTE, DIRECTOR DEL CENTRO, SOBRE EL SIGNIFICADO DE ESTE GALARDÓN.



¿Qué significa para vosotros este reconocimiento?

Se trata de un paso más hacia la excelencia en el sector educativo, ámbito en el que nuestro centro ha vuelto

a ser de nuevo pionero al ser el primer centro de FP de Bizkaia en alcanzar este reconocimiento. De esta manera demostramos haber logrado un nivel avanzado en nuestras prácticas de gestión, nivel que pretendemos superar con objeto de ofrecer a nuestros clientes el mejor servicio, gracias al compromiso con la mejora de nuestras personas y a su habilidad para la toma de decisiones con una visión estratégica.

Vuestra identidad cooperativa ¿cómo ha contribuido al logro de este reconocimiento?

Nuestra singularidad cooperativa, ha sido sin duda un factor determinante. La implicación social de nuestros clientes (alumnos, familias, empresas y ayuntamientos) nos ha facilitado enormemente el conocimiento de sus necesidades y expectativas, la evaluación directa y cercana del nivel de satisfacción de las mismas, y por tanto, la identificación de áreas de mejora que nos permita ser más eficaces en nuestra orientación hacia el cliente.

**NUESTRA SINGULARIDAD
COOPERATIVA HA SIDO
SIN DUDA UN FACTOR
DETERMINANTE PARA LOGRAR
ESTE RECONOCIMIENTO.**

La cultura del trabajo en equipo es uno de nuestros principales valores que siempre ha formado parte sustancial de nuestras formas de hacer las cosas. Esta "cultura" ha favorecido que nuestro principal activo, "las personas", se hayan implicado y comprometido con la mejora continua, incrementando de esta manera su habilidad para la toma de decisiones. Así mismo, nuestra pertenencia a MCC, nos ha permitido disponer de un Modelo de Gestión Corporativo claramente orientado hacia la Calidad Total, al tomar como referencia el modelo europeo de excelencia EFQM.

Han pasado 10 años desde vuestras primeras auto evaluaciones. ¿Cuáles han sido los principales hitos de este proceso?

Nuestros sucesivos planes estratégicos han sabido dar coherencia a las oportunidades de mejora que cada año hemos sido capaces de identificar mediante las autoevaluaciones y evaluaciones externas, logrando de esta manera que nuestro Modelo de Gestión en Calidad nos ayude a alcanzar una organización más eficaz. Así mismo, hemos logrado un modelo de gestión global, capaz de recoger las mejores prácticas desarrolladas por otras organizaciones, además de convertirse en una herramienta de cohesión social, al gestionar de manera equilibrada la satisfacción de clientes, personas, colaboradores y Sociedad en general, todos ellos representados en nuestra cooperativa.

¿Qué le ha aportado a PIT esta apuesta?

La planificación a largo plazo nos ha permitido anticiparnos a los efectos de los importantes cambios que se han producido en el ámbito educativo, garantizando un adecuado desarrollo de las estrategias a través de los procesos. En este sentido, es importante destacar la gestión por procesos que desarrollamos con la implicación de todas las personas del centro. Gestión por procesos que garantiza la revisión sistemática y la innovación de los mismos, así como la evaluación y revisión de los sucesivos planes estratégicos y de gestión.

La certificación de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental de acuerdo a la norma ISO 14001:2004, ha sido posible gracias a nuestro Modelo de Gestión en Calidad, el cual ha facilitado la integración de los procedimientos establecidos en la norma a través de nuestro mapa de procesos.

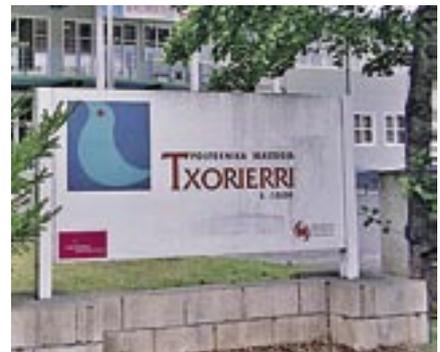
Así mismo, hemos sido capaces de diseñar e implantar un conjunto de herramientas internet que han contribuido a una integración más sistemática y sencilla de los procedimientos establecidos en los diferentes procesos, siendo nuestro centro un referente para otras organizaciones en la aplicación de sistemas iNet orientados a la excelencia (como nuestro sistema de autoevaluación on-line reconocido como "Buena práctica" por MCC).

Momentos difíciles: ¿los ha habido? ¿Cómo los habéis superado?

Siempre hemos sido conscientes de que no existía un "camino único" ni una forma "ideal" de implantar un modelo de mejora continua. No obstante, si algo aprendimos enseguida, fue que la mejor manera de iniciarnos en estas herramientas de gestión, era la de "aprender haciendo y observando como lo hacían los demás". Para lograr implantar esta metodología de trabajo, hemos necesitado mucha dedicación y grandes dosis de creatividad, cualidades que todos y cada uno de nuestros trabajadores y trabajadoras han demostrado poseer a lo largo de los años en los que se diseñaron y documentaron los procesos, los cuales fueron la base de nuestro actual modelo de gestión.

¿Próximo objetivo?

Tal y como recoge nuestro Plan Estratégico 2005-2009, y si nuestras próximas autoevaluaciones así nos lo confirman, tenemos intención de presentarnos al Premio Europeo a la Calidad. Para llegar a ello, deberemos ser capaces de dar respuesta a las áreas de mejora que Euskaliti nos ha identificado en la última evaluación externa.



MIK se doctora

EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL HA SIDO RECONOCIDO COMO CENTRO DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA (CIT) Y OFICINA DE TRANSFERENCIA DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (OTRI) POR LOS MINISTERIOS DE INDUSTRIA Y DE EDUCACIÓN.



El Ministerio reconoce la singularidad y la excelencia de MIK en la investigación en gestión y valora muy positivamente la aportación que esta haciendo a la ciencia socio – económica con los resultados de sus investigaciones.

Este reconocimiento llega por la calidad y la constancia en los resultados que la investigación producida en MIK está aportando al mundo científico y a la sociedad; este reconocimiento rompe

una barrera que ha existido durante muchos años a la hora de valorar la investigación en gestión como un campo científico.

ÁREAS DE TRABAJO

A lo largo de los últimos cinco años MIK ha venido manteniendo una línea ascendente en sus trabajos y se ha especializado en tres áreas dentro del amplio espacio de la socio-economía:

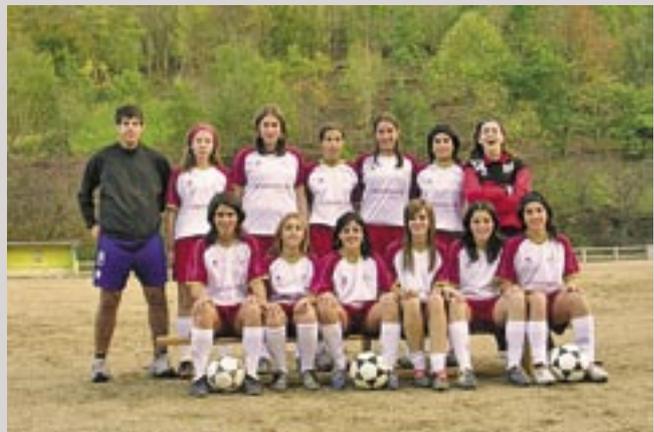
- **La estrategia y los modelos organizativos**, donde ha centrado sus esfuerzos en el desarrollo de nuevos conceptos de organización que permitan a las empresas innovar de forma sistemática y permanente.
- **Las personas y los equipos** donde esta desarrollando nuevas formas de entender el trabajo y la aportación colectiva a la creación de valor en las organizaciones.
- **El desarrollo local**, campo en el que está desarrollando nuevos enfoques para el desarrollo de estrategias locales de innovación y sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Asimismo, MIK contará además con una OTRI, Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación, que, cofinanciada por la Administración General del Estado se ocupará de socializar los resultados de la investigación a través de acciones de difusión y el desarrollo de implantaciones piloto.

ESTE RECONOCIMIENTO LLEGA POR LA CALIDAD Y LA CONSTANCIA EN LOS RESULTADOS QUE LA INVESTIGACIÓN PRODUCIDA EN MIK ESTÁ APORTANDO AL MUNDO CIENTÍFICO Y A LA SOCIEDAD.

ARIZMENDI IKASTOLAK KIROL SUSTAPENEAN EGINDAKO MERITUENGATIK ERREKONozIMENDUA JASO DU

Arizmendi Ikastolak Gipuzkoako Kirolak 2005 saria lortu du, kirol sustapenean egindako lanaren errekonozimendu. Sari hauek, Gipuzkoako Foru Aldundiak, kirol munduan nabarmetzen diren kirol elkarte, erakunde, entrenatzaile eta ikastetxeek banatzen dizkie urtero. Ospakizuna Kursalean izan zen abenduak 23an eta saria, ikastolako zuzendariak, Txaro Iraetak jaso zuen Fernando Tapiaren eskutik.



Arizmendi Ikastola tradizio handiko ikastola da kirol sustapenean; zeregin horretan 25 urte baino gehiagoko historia dauka eta gaur egun ere gogo biziz ari da kirola sustatzen, izan ere guztira, DBH eta Batxilergoko 218 ikasleek hartzen dute parte Arizmendiko Kirol Elkartean. Kirol Elkarteak igeriketa, futbola, areto-futbola eta squasheko sailak ditu.

Se presenta en Donostia BIOBIDE, empresa de biotecnología avanzada en la que participa MCC

ES UN PROYECTO TECNOLÓGICAMENTE AVANZADO QUE PRETENDE TESTAR AUTOMÁTICAMENTE FÁRMACOS ELABORADOS A TRAVÉS DE LA EXPERIMENTACIÓN CON PECES CEBRA.



Biobide es una nueva empresa ubicada en el Parque Tecnológico Miramón de Donostia y que centra su actividad en el testado masivo de potenciales nuevos fármacos utilizando el pez cebra como modelo animal. Se trata de un proyecto empresarial que surge gracias al esfuerzo de colaboración que han realizado Gobierno Vasco, Diputación Foral de Gipuzkoa, MCC y

LOS PRIMEROS TRABAJOS SE CENTRARÁN EN ENFERMEDADES DEL CORAZÓN, PUDIÉNDOSE EXTENDER MÁS ADELANTE A OTRAS ÁREAS DE LA BIOMEDICINA COMO EL CÁNCER, LAS ENFERMEDADES DE LA SANGRE O DE LOS TEJIDOS.

Genetrix. La presentación de este nuevo proyecto se llevó a cabo el pasado 9 de enero a través de una rueda de prensa que concitó el interés de numerosos medios de comunicación y en la que intervinieron el Viceconsejero de Tecnología y Desarrollo Industrial del Gobierno Vasco, Iñaki Telletxea; el Diputado foral de Gipuzkoa para la

Innovación, Joaquín Villa; el Director General de Biobide, Javier Pagaegi y el Presidente del Comité Científico Asesor de Biobide, Juan Carlos Izpisúa.

LOS CLIENTES DE BIOBIDE

Los clientes de Biobide serán las empresas farmacéuticas y biotecnológicas, centros de investigación y laboratorios especializados. El Dr. Izpisúa destacó algunas de las características del pez cebra que lo convierten en modelo de referencia en la investigación biomédica: su alta homología genética que llega hasta el 87% del ser humano, su amplia capacidad reproductora, su sencillo mantenimiento y la transparencia de sus embriones, que posibilita el estudio del movimiento celular y la generación aleatoria y rápida de modelos de enfermedades. Los primeros trabajos se centrarán en enfermedades del corazón, pudiéndose extender más adelante a otras áreas de la biomedicina como el cáncer, las enfermedades de la sangre o de los tejidos.

LA APORTACIÓN DE MCC AL PROYECTO

Javier Pagaegi hizo hincapié en el principal elemento diferencial del proyecto, que es la automatización de todo el proceso, integrando herramientas de robótica, biotecnología, análisis óptico e informática. En este campo de la automatización del proceso de testado es donde MCC –al margen, claro está, de su colaboración económica, 600.000 euros– centrará su aportación a este proyecto.

Se trata de una aportación clave que permitirá la obtención de resultados rápidos, con un elevado nivel de información, alta fiabilidad de prácticamente el 100%, experimentación a la carta según las necesidades del cliente, costes mucho menores que los actuales y realización de un gran volumen de pruebas, comenzando con unas 300 diarias para superar las 2.000 en un plazo de cinco años.

MGEP y Fagor suscriben un acuerdo de colaboración

LA ORIENTACIÓN PRINCIPAL DEL ACUERDO ES LA COLABORACIÓN EN MATERIA DE INNOVACIÓN PARA EL HOGAR.

Fagor Electrodomésticos y la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea (MGEP) han suscrito un convenio de colaboración para la promoción de la innovación en el hogar. El convenio, firmado por Javier Retegui, Director general de MGEP y Juan Félix García Amigot, Director de I+D+i de Fagor Electrodomésticos, tendrá una vigencia de 5 años y su objetivo es regular las relaciones de cooperación entre ambas entidades y sincronizar sus planes de gestión en materia de innovación.

La colaboración entre MGEP y Fagor Electrodomésticos se concretará en la puesta en marcha de un "Aula Hogar", orientada a la prospectiva de producto y funciones clave del hogar del futuro; en el fomento de proyectos de investigación e innovación en el ámbito del diseño industrial, tanto a través de programas europeos como nacionales; así como en el desarrollo de tesis doctorales y proyectos fin de carrera sobre diseño industrial.

Con el fin de mejorar la competitividad de Fagor Electrodomésticos el Convenio trabajará en la creación de un diseño con-

junto, en base a las necesidades y expectativas de Fagor; pondrá en marcha acciones de formación y divulgación en diseño industrial, y se creará un ámbito de colaboración internacional sobre diseño industrial con empresas, universidades y centros de I+D de referencia que impulse los proyectos internacionales, la movilidad de estudiantes, investigaciones y docentes, y potencie la formación de técnicos e investigadores.

Por último, el convenio servirá para poner en marcha nuevas actividades empresariales en el seno de Fagor gracias a la colaboración con MGEP en diseño industrial.

EL CONVENIO SERVIRÁ PARA PONER EN MARCHA NUEVAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL SENO DE FAGOR GRACIAS A LA COLABORACIÓN CON MGEP EN DISEÑO INDUSTRIAL.

Mondragon Unibertsitatea firma un acuerdo con el Instituto de Estudios Superiores de Monterrey

EL OBJETIVO DE DICHO ACUERDO ES FOMENTAR EL DESARROLLO INTERNACIONAL.



Mondragon Unibertsitatea ha alcanzado un acuerdo con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México, para fomentar el desarrollo internacional de ambos centros. A través de este convenio, ambas instituciones apoyarán actividades educacionales, profesionales e interculturales en el ámbito de la internacionalización.

ACCIONES PREVISTAS

Entre las actividades planificadas, se encuentran el intercambio de estudiantes y profesores, el fomento de proyectos de cooperación en investigación y grados conjuntos y la realización de cursos, jornadas y seminarios.

Fruto de este acuerdo, cada universidad recibirá estudiantes a tiempo completo bien durante un semestre o bien durante un año de licenciatura y postgrado. Además, los estudiantes de ambas universidades podrán realizar prácticas de capacitación en las empresas con las que ambas entidades colaboran habitualmente para ello. En lo que respecta al intercambio de profesores, las actividades previstas incluyen las actividades de investigación tanto en períodos cortos como extendidos, la impartición de conferencias, seminarios y clases seriadas, realizar labores de consultoría y asesoría en proyectos especiales, la exploración de nuevos proyectos y el intercambio para el desarrollo de cátedra.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MONTERREY

El Instituto Tecnológico de Monterrey cuenta con 33 campus distribuidos en México y una universidad virtual. Da servicio a más de 97.000 estudiantes y su oferta educativa está conformada por tres programas de preparatorio y por 35 carreras profesionales, 6 especialidades, 51 maestrías y 10 doctorados, principalmente en las áreas de administración, tecnologías de la información y electrónica, biotecnología, humanidades, ciencias sociales, ingeniería, medicina, agronomía y tecnología de alimentos.

**AMBAS INSTITUCIONES
APOYARÁN ACTIVIDADES
EDUCACIONALES, PROFESIONALES
E INTERCULTURALES EN EL ÁMBITO
DE LA INTERNACIONALIZACIÓN.**

ESKOLATIK ENPRESARA, ESKOLATIK MUNDURA

Mondragon Unibertsitateko Enpresa Zientzietako Fakultatean Formazio Zikloak ikasten ari diren ikasleek hainbat enpresa bisitatu dituzte azkenaldi honetan, eskolatan ikasitakoaren aplikazio praktikoa ezagutzeko asmatan. Bertan, instalazioak eta produkzio prozesuak ezagutzeaz gain, kudeaketaren arloan egiten den lana ikusi eta beraien ezagutza teorikoekin konparazioak egiteko aukera izan dute.

Abenduaren 1ean Diario Vascon eta Soralue kooperatiban izan ziren. Urtarrilaren 10ean Donostiako Epaitegian, eta urtarrilaren 20an Eroskiko biltegia bertatik bertara ikusteko aukera izan zuten.

Horretaz gain, Merkataritza Kudeaketa eta Marketina ikasten ari diren hiru ikaslek, Confebasken laguntzarekin, Leonardo bekak lortu dituzte. Horrela, Iñaki Lazpiur, Amaia Lizarralde eta Leire Olivenza Erresuma Batura eta Italiara joango dira, martxotik ekainera ikasketa bukaerako "Lan Zentroetako Formazioa" deritzan zatia burutzerara.



AGENDA FORMATIVA

JORNADAS DE PUERTAS ABIERTAS EN MONDRAGON UNIBERTSITATEA

ALUMNOS Y PADRES TENDRÁN OCASIÓN DE VISITAR LAS DIFERENTES FACULTADES DE MU.

Como viene siendo habitual, Mondragon Unibertsitatea ha organizado para este año jornadas de puertas abiertas en las diferentes facultades ubicadas en Mondragón, Eskoriatza, Oñati, Irún y Ordizia. Están dirigidas a jóvenes interesados en cursar sus estudios en alguna de las facultades, así como a sus padres.

Escuela Politécnica Superior (Arrasate)

02-02-2006	17.30
09-03-2006	17.30
04-05-2006	17.30
25-05-2006	17.30 (2º ciclo)
10-06-2006	11.00 (Colegio Mayor Biteri)

Escuela Politécnica Superior (Ordizia)

02-03-2006	17.30
11-05-2006	17.30

Facultad de Ciencias Empresariales (Oñati)

18-03-2006	10.00 y 13.00
25-05-2006	18.00

Facultad de Ciencias Empresariales (Irún)

16-03-2006	18.00
18-05-2006	18.00

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Eskoriatza)

23-02-2006	18.00
30-03-2006	18.00
27-04-2006	18.00
18-05-2006	18.00

Estas jornadas se realizarán en el Aula Magna de cada facultad. Para reservar fecha, será preciso llamar por teléfono con antelación a cada facultad: 943-712192 (Mondragón), 943-880062 (Ordizia), 943-718009 (Oñati), 943-639129 (Irún), 943-714157 (Eskoriatza).

OFERTA DE POSTGRADO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE MONDRAGÓN PARA FEBRERO

ESTOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMENZARÁN EN FEBRERO.

- **Máster de Innovación Tecnológica en Fundición.** En colaboración con Edertek, Inasmet, CETIF, FEF y Azterlan. Pretende "ordenar" el conocimiento práctico de los asistentes a partir de principios básicos de Ciencia y Tecnología de Materiales. Transmitir una amplia perspectiva de futuras tendencias y capacitar a las personas para reconocer nuevas oportunidades tecnológicas y evaluar su impacto.
- **Máster en Innovación y Desarrollo tecnológico.** En colaboración con la Fundación Unitec y la participación de LKS, Ikerlan, Inasmet, Robotiker, Saiolan, Beaz, Zaintek e Ibermática. Se imparte en la sede del Colegio de Ingenieros Industriales de Bizkaia en Bilbao. El Máster persigue a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje innovador, la capacitación integral e interdisciplinar de los asistentes, desde todas las ópticas de la Gestión de la Innovación Tecnológica.
- **Curso Experto en Gestión de Proyectos.** Pretende capacitar a los asistentes para la organización, planificación y dirección de proyectos de diversa complejidad a través de un amplio estudio de experiencias, técnicas, herramientas y metodologías relacionadas con la Gestión de Proyectos. Curso Experto en Gestión Medioambiental en la Industria. Pretende capacitar a técnicos para definir, desarrollar e implantar un sistema de gestión medioambiental. El curso cuenta con una importante subvención de la Diputación Foral de Gipuzkoa y del Gobierno Vasco.
- **Curso Experto en Seguridad Informática.** El objetivo es poder desarrollar políticas de seguridad que permitan una mejor gestión de la seguridad informática dentro de la organización. Estudiar los riesgos, conocer las medidas, controlar riesgos e identificar los aspectos a mejorar.

OFERTA
FORMATIVA
CORPORATIVAPROGRAMA ESTRATEGIA
COMPETITIVA, PARA GERENTES

El 27 de febrero se pone en marcha un programa de formación para gerentes dedicado a profundizar en la estrategia competitiva de los negocios. Se trata de un programa de cinco jornadas lectivas en los meses de febrero y marzo y que se desarrollará en Otalora. Para el diseño y la impartición de este programa se ha contado con la participación de IESE, una de las escuelas de negocios más prestigiosas del mundo.

Los interesados en participar en este programa se pueden poner en contacto con Otalora (muribarren@otalora.mcc.es).

CONFERENCIA DE
MARCIAL LOSADA

Otalora ha organizado para el próximo día 1 de febrero en el salón de actos del centro corporativo una conferencia sobre "La dinámica de los equipos directivos de alto desempeño" que impartirá Marcial Losada, considerado uno de los investigadores mundiales más relevantes en la optimización del rendimiento de los equipos directivos.

La conferencia comenzará a las 9.00 horas y se prolongará hasta aproximadamente las 14.00 horas. Si estáis interesados en asistir a este evento, contactar con Garbiñe Letona en Otalora. (glotona@otalora.mcc.es).

En la revista del mes que viene publicaremos una entrevista con el doctor Marcial Losada sobre los contenidos de su conferencia.

AMPLIA OFERTA DE SEMINARIOS CORTOS

De cara al próximo trimestre Otalora ya ha organizado una interesante oferta de seminarios. Son los siguientes:

- Presentaciones eficaces (14 febrero).
- Finanzas para no financieros (15 y 17 febrero).
- Gestión del tiempo (16 febrero).
- La delegación efectiva (20 febrero).
- Marketing relacional (23 febrero).
- Cómo analizar la salud económico-financiera de la empresa (27 y 28 febrero).
- Creatividad operativa (cómo generar más y mejores ideas) (1 y 2 marzo).
- Dirigir un equipo de venta técnico-comercial (8 y 9 marzo).
- Técnicas de negociación (16, 17 y 24 marzo).
- Análisis y solución de problemas (20 marzo).
- Intraemprendizaje (23 marzo).
- Dirección de reuniones (27 y 28 marzo).
- Control del estrés (30 y 31 marzo).



Para información detallada sobre estos cursos: muribarren@otalora.mcc.es

EL EQUIPO DIRECTIVO DE MAIER SE DOCTORA

El equipo directivo del Grupo Maier ha concluido este mes de enero un programa de Desarrollo como equipo directivo de alto rendimiento (EAR). La foto está tomada el último día del curso, que ha tenido una duración de seis meses y que forma parte de la oferta de Otalora y que ha sido valorado muy positivamente por sus participantes.

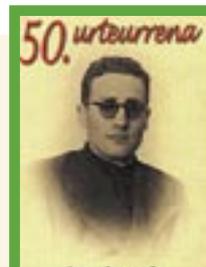
Un programa de características similares se ha puesto en marcha recientemente en el equipo directivo de **Fagor Arrasate**.



DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO

El equipo directivo de **Ecenarro S. Coop.** ha terminado en el mes de diciembre un programa de desarrollo de competencias de trabajo en equipo, diseñado y facilitado por Otalora.

Programas similares se están llevando a cabo en **Eika**, implicando al equipo de producción, y en dos equipos del Negocio de Suspensión de **Fagor Ederlan** y el Consejo de Dirección de **Edertek**.



Premio Literario 50 Aniversario de MCC

ESPARRUA MUko titulatuta eta ikasleak.

TIPOLOGIA Saiakera, erreportajea, ipuina eta abar (argitaragabea). Gai bezala, gure Printzipio eta Balore kooperatiboak.

NEURRIA gutxienez 4 orrialde eta gehienez 6, espazio bikoitzean, Arial 13 letra.

HIZKUNTZA euskara edo gaztelania.

ENTREGATZEKO EPEA ETA LEKUA MUko Errektoretza (Loramendi 4, 20500, Arrasate). Azken eguna: apirilaren 30a.

SARIEN ZENBATEKOA lehenengo saria 1.000 euro eta 300 euroko bi akzesit.

BALDINTZAK Lanak paperean entregatuko dira, goitzenarekin, "MCCren 50. Urteurrena Literatur Saria" adierazita, eta horrekin batera emandako gutun itxian izen-abizenak, helbidea, telefonoa eta erabilitako goitizena jakinaraziko dira.

(Lan irabazlea MCCko Kooperatiben barne aldiakaria den TU Lankide-n argitaratuko da).

Literatur Saria MCC ren 50. Urteurrena

AMBITO Titulados y alumnos de MU.

TIPOLOGÍA Ensayo, reportaje, cuento, etc. Inédito y que tenga como tema central nuestros Principios y Valores cooperativos.

EXTENSIÓN Mínimo 4 páginas y máximo 6, a doble espacio en letra Arial 13.

IDIOMA Castellano o euskera.

PLAZO Y LUGAR DE ENTREGA Rectorado de MU (Loramendi 4, 20500, Mondragón). Fecha límite: 30 de abril.

CUANTÍA DE LOS PREMIOS Un Primer Premio de 1.000 euros y dos accésit de 300 cada uno.

CONDICIONES Los trabajos se entregarán en papel, con seudónimo, indicando "Premio Literario 50 Aniversario de MCC", y adjuntando sobre cerrado con nombre, dirección, teléfono y seudónimo utilizado.

(La obra ganadora se publicará en TU Lankide, revista interna de las cooperativas de MCC).

IDEKO-k 7 milioi euro inbertituko du "HIMACH" proiektuan, fabrikazio prozesu berriak garatzeko

HIMACHEN HELBURUA DA ERRENDIMENDU HANDIKO MEKANIZAZIO PROZESU BERRIEN IKERKETAN SAKONTZEA.

Danobat Taldeak (MCC), Ideko Makina-erremintan espezializatutako Zentro Teknologikoaren bidez, Himach proiektu berria abiaraziko du 2006an, fabrikazio prozesu berriak ikertzeko eta garatzeko; automobilgintzan eta aeronautikaren sektoreetan jakintza berria sortzen lagunduko du horrek, baita mikromekanizazioari eta ultradoitasunari lotutako eremuetan ere.

Idekok 7 milioi euro inbertituko du Himach edifizio berriaren eraikuntzan, gaur egun Elgoibarren duen egoitzaren ondoko lursail batean, eta 2.000 m² zabal izango da, gaur egun

Ideko dena halako bi. Proiektuan hamar hila-beteko epea kalkulatu da lanak burutzeko, eta datorren urrian bete-betean martxan ariko dela aurreikusten da.

**PROIEKTUAN HAMAR HILABETEKO
EPEA KALKULATU DA LANAK
BURUTZEKO, ETA DATORREN
URRIAN BETE-BETEAN MARTXAN
ARIKO DELA AURREIKUSTEN DA.**

HELBURUAK

Himachen helburua da errendimendu han-

diko mekanizazio prozesu berrien ikerketan sakontzea, eta, horretarako, instalazio bereziak izango ditu, ultradoitasuneko eta sistema adimenduneko teknologiak martxan jartzeko. Prototipo lantegi bat ere edukiko du, hainbat mekanizazio zentro izango dituena, artezteko makinak eta azken belaunaldiko tornuak, baita piezak neurtzeko sistemak ere. Gainera, bulegoetarako leku bat gordeko da, eta metrologiako eta eskala sub-mikrometrikoan egiaztatze laborategi bat hornituko da, alegia, mikraren azpitik.

Eraikin berriaren oso gai desberdinak aztertuko dira, horien artean prozesuen modelizazioa eta mekanizazio sistemak, edota elaborazioko ingurune adimendunen garapena, arreta berezia jarrita fabrikazio prozesu berrien garapenari. Ikerketa horren helburua da aeronautikan eta automobilgintzan zein mikromekanizazioan eta ultradoitasunean jakintza berriak sortzea.

Himachek Eusko Jaurlaritzaren eta Gipuzkoako Foru Aldundiararen oniritzia dauka, eta bi horiek eta Zientzia eta Teknologiko Ministerioak, Europako Batasuneko Feder Fondoek, Mondragón Corporación Cooperativak eta Danobat taldeak finantzatzeko dute proiektuaren zatirik handiena.

Ikerlan-IK4 y Fagor Electrodomésticos presentan los primeros demostradores de inteligencia ambiental del proyecto AMEC

EL PRESIDENTE DE ITEA, RUDOLF HAGGENMÜLLER, ASISTIÓ A ESTE ACTO CELEBRADO EN HOLANDA.

Ikerlan-IK4 y Fagor Electrodomésticos presentaron dos demostradores de Inteligencia Ambiental en el transcurso de un acto celebrado en Holanda el pasado mes de diciembre con el objetivo de dar a conocer los primeros resultados del proyecto europeo AMEC, cuya finalidad es diseñar productos, servicios y contenidos capaces de ayudar en la vida diaria del hogar del futuro. La presentación contó con la asistencia del Sr. Rudolf Haggenmüller, presidente del programa de investigación europeo ITEA, quien mostró su satisfacción por los logros obtenidos.

Ikerlan-IK4 y Fagor Electrodomésticos presentaron dos trabajos que recogen el funcionamiento, a nivel de laboratorio, de las tecnologías que durante el año 2006 se integrarán en el desarrollo de aplicaciones reales de sistemas interactivos inteligentes, que coordinarán la actividad de todos los dispositivos del hogar.

**UNO DE LOS ASPECTOS MÁS
DESTACABLES DE ESTE PROYECTO ES
QUE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS
FINALES SERÁN RESULTADO DE
LAS NECESIDADES Y DESEOS
EXPRESADOS POR LOS USUARIOS.**

El proyecto AMEC se integra dentro del programa ITEA y en él participan Holanda a través de Philips Design, Turquía representada por



Mobilera y España con European Software Institute, Telefónica I+D, Institut Cerdá, Ibermática, Fagor Electrodomésticos e Ikerlan. Su duración es de 24 meses con un presupuesto que supera los tres millones de euros y para su financiación, cuenta con la ayuda del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, a través del programa Profit. Uno de los aspectos más destacables de este proyecto es que los productos y servicios finales serán resultado de las necesidades y deseos expresados por los usuarios.

Fagor Arrasate se adjudica un nuevo pedido para Thyssen

SUMINISTRARÁ A LA EMPRESA ALEMANA TRES LÍNEAS DE CORTE, DOS TRANSVERSALES Y UNA LONGITUDINAL PARA CORTAR ACERO INOXIDABLE.



Fagor Arrasate ha obtenido recientemente un importante pedido de la firma ThyssenKrupp valorado en cerca de 9 millones de dólares. En concreto, Fagor suministrará tres líneas de corte, dos transversales y una longitudinal, para cortar acero inoxidable.

Las líneas de corte transversal tendrán una capacidad de 1.270 mm en ancho y espesores de 1.5 mm con bobinas de 25.000 kg. Las líneas están dotadas de cizallas rotativas de alta velocidad que permiten cortar formatos a una cadencia de 133 formatos por minuto. Disponen de sistemas de aplicación de

papel y plástico para proteger la delicada superficie del acero inoxidable. Las aplanadoras, por su parte, disponen de cambio automático del juego de rodillos de modo que se puede optimizar su funcionamiento para lograr una planitud excelente en cualquier espesor de chapa.

La línea de corte longitudinal, por su parte, permitirá cortar bandas de 1600 mm de ancho y 4 mm de espesor. Dispondrá de una cizalla circular automática con cambio rápido de utillaje en menos de 4 minutos y sistemas para poder efectuar las operaciones de flejado y logísticas sin detener el proceso, incrementando así drásticamente la rentabilidad de la instalación.

Fagor se adjudicó este nuevo contrato en dura competencia con los principales fabricantes italianos, estadounidenses y alemanes.

En el sector del acero inoxidable, Fagor Arrasate se está convirtiendo muy rápidamente en un claro referente mundial, estando construyendo en ese momento 7 líneas simultáneamente.

FAGOR SE ADJUDICÓ ESTE NUEVO CONTRATO EN DURA COMPETENCIA CON LOS PRINCIPALES FABRICANTES ITALIANOS, ESTADOUNIDENSES Y ALEMANES.

MAIER ENTREGA LOS PREMIOS DE LA PRIMERA EDICIÓN DEL "CONCURSO DE MECANISMOS Y ACCESORIOS"

El Diputado vizcaíno de Innovación y Desarrollo, Ricardo Barainka, fue el encargado de hacer entrega del galardón al vencedor de esta primera edición de una exitosa primera convocatoria a la que se presentaron un total de 71 propuestas procedentes de países como Kuwait, India, Singapur, Noruega, Holanda, Austria, España, UK, Italia o Francia.

El ganador fue el *mondrauetarra* Anton Elexpuru que se adjudicó el premio –trofeo y 6.000 euros– por un accesorio bautizado como EPS (Emergency Power System), un sistema de iluminación extraíble ubicado en el techo del vehículo que también sirve como cargador de batería para teléfonos móviles o de baliza en caso de accidente.

El segundo premio fue para el portugués Lino Andre Maia –trofeo y 3.000 euros– por su propuesta Thergos, un asiento ergonómico personalizable mediante tecnología SMA (Polímero con memoria de forma).

En la ceremonia de entrega de premios, celebrada en Gernika el pasado 19 de diciembre, el diputado de Innovación y Desarrollo además de felicitar a Maia por esta idea que fomenta la creatividad y el desarrollo de nuevos productos, señaló que "la innovación es muy importante para todas las empresas que quieran ser competitivas en este mundo y en este mercado cada vez más complicado".

En la foto superior el diputado estrecha la mano del vencedor de esta primera edición; en la inferior, el jurado de este premio (el propio Ricardo Barainka, José M^º Aldekoa, vicepresidente de MCC, Jon Ander Garate, director general de DZ Centro de Diseño, y Luis Irazabal, director general de Maier S. Coop.) junto a los dos ganadores.



Fagor presenta en Tifloinnova sus electrodomésticos accesibles

LOS ESFUERZOS DE FAGOR EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD PARA CIEGOS Y DEFICIENTES VISUALES SE CENTRAN EN EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DE LA VOZ COMO INTERFACE DE USUARIO.



La presentación de los trabajos llevados a cabo por Fagor en el ámbito de la accesibilidad tuvo lugar en el marco de Tifloinnova, el escaparate mundial organizado por la ONCE los pasados días 18 y 19 de noviembre en el Hotel Velada de Madrid para mostrar las últimas novedades, productos y tendencias tecnológicas disponibles en el mercado, dirigidas a las personas ciegas y deficientes visuales.

La línea que ha escogido Fagor para facilitar la accesibilidad a unos electrodomésticos en los que cada día más predominan los controles táctiles, los mandos giratorios o las pantallas LCD para el suministro de información ha sido la incorporación de la voz como instrumento tanto para la monitorización de la actividad de sus electrodomésticos como para el seguimiento de las opciones seleccionadas por el usuario.

Esta línea de actuación se ha materializado, por un lado, en una gama de electrodomésticos Bluetooth, en cuyo desarrollo Fagor ha trabajado conjuntamente con el CIDAT, el Centro de Investigación, Desarrollo y Aplicación Tiflotécnica de la ONCE.

LAS VENTAJAS DEL BLUETOOTH

Esta novedosa generación de electrodomésticos, la única en su género, permite transmitir por radiofrecuencia a cualquier auricular compatible Bluetooth toda la información sobre el estado del electrodoméstico. Con un alcance de 10 metros permite conocer al instante el programa y las opciones seleccionadas, la fase de trabajo en la que se encuentra o cuándo ha finalizado.

También facilita el uso y la programación de los electrodomésticos por colectivos de personas con sus facultades cognitivas y/o sensoriales merced a que todas las acciones del usuario sobre los botones y teclas son confirmados mediante mensajes de voz a través del auricular.

Destaca, también, un innovador calentador a gas que reacciona a las acciones del usuario con mensajes hablados. De este modo, el calentador permite conocer si está apagado o encendido, si sufre alguna avería que impide su funcionamiento o si la batería que lo alimenta está baja y es necesario cambiarla.

Junto a estos productos, que están en el mercado desde hace algunos meses, también se presentó un avance de los trabajos que Fagor lleva a cabo en el marco del Proyecto Genio para desarrollar un interface de voz avanzado que permita el control integral de todos los sistemas de una vivienda mediante la voz.

LA LÍNEA QUE HA ESCOGIDO FAGOR PARA FACILITAR LA ACCESIBILIDAD HA SIDO LA INCORPORACIÓN DE LA VOZ COMO INSTRUMENTO TANTO PARA LA MONITORIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD COMO PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS OPCIONES SELECCIONADAS POR EL USUARIO.

10 ANIVERSARIO DEL CENTRO DE INFORMACIÓN AL CLIENTE DE FAGOR

El Centro de Información al Cliente (CIC) de Fagor Electrodomésticos celebra su décimo aniversario siendo el mayor y mejor valorado centro de información al cliente del sector.

A lo largo de estos 10 años el CIC de Fagor ha evolucionado de forma extraordinaria, con continuas adaptaciones a las necesidades del mercado e introduciendo nuevos servicios. En la actualidad tiene capacidad para atender más de un millón y medio de contactos al año y, para ello, cuenta con los mejores medios técnicos y con un equipo de 120 personas que ofrecen a clientes, consumidores y Servicios de Asistencia Técnica propios la mejor respuesta en rapidez y calidad. Durante sus 10 años de trabajo, el CIC se ha transformado en una de las herramientas fundamentales de Fagor para consolidar su liderazgo y su imagen ante el usuario.



SOCIOS DE EMBEGA SE ACERCAN A MCC

En el contexto de su plan de acogida, un primer grupo de socios de la cooperativa navarra visitó MCC el pasado mes de diciembre. Primeramente, estuvieron en Otalora, participando en una charla sobre la organización institucional de una cooperativa y sobre la estructura organizativa de MCC, y después, se desplazaron hasta el Centro Corporativo para ver el diaporama corporativo. La foto la tomamos en Otalora.



GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

Fagor Ederlan se implanta en Eslovaquia

INVIERTE 20 MILLONES DE EUROS EN LA ADQUISICIÓN DE LA EMPRESA ESLOVACA "ZNSP FOUNDRY" DEDICADA A LA INYECCIÓN EN ALTA PRESIÓN Y MECANIZACIÓN DE COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN EN ALUMINIO.

Fagor Ederlan ha adquirido recientemente la empresa eslovaca ZNSP Foundry, dedicada a la inyección en alta presión y mecanización de componentes de automoción en aluminio. Esta planta está situada en la localidad de Ziar Nad Hron, cuenta con 170 empleados y unas instalaciones productivas de 14.000 m² y sus principales clientes actuales son: Volkswagen, Skoda y Deutz entre otros.

Su emplazamiento estratégico, próximo a los principales mercados de Centroeuropa y del Este europeo, permitirán obtener a Fagor Ederlan una notable ventaja competitiva de sus productos destinados a las plantas de automoción de Austria, Alemania y Eslovaquia, mejorando así su oferta a los clientes de estos países. Esta implantación consolida la oferta realizada desde sus instalaciones de Aretxabaleta y Eskoriatza y sirve de complemento al crecimiento de sus negocios actuales.

La inversión, con el horizonte de 2008, asciende a 20 millones de euros para alcanzar una facturación en el 2008 de 22 millones de euro.

LA ADQUISICIÓN DE ZNSP RESPONDE A UNA ESTRATEGIA GLOBAL DIRIGIDA A DISPONER DE UNA ADECUADA CAPACIDAD DE OFERTA EN EUROPA DEL ESTE, ASIA Y EN LOS PAÍSES INTEGRANTES DEL NAFTA (CANADÁ, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO).

Fagor Ederlan Taldea/Grupo Fagor Ederlan prevé facturar este ejercicio más de 550 millones de euros, de los que el 74% correspondrán a ventas internacionales. Con esta nueva implantación el grupo contará con 14 plantas productivas.



LEHIAKORTASUNA

Bezere estrategiko batzuen eskaera osagarriak lortzeko duen posizio lehiakorra hobetzen du Fagor Ederlanek Europako ekialdeko lehenengo produkzio plataforma honekin, izan ere, horiek urruti zeudelako ez zuen irispide errazik, eta eskualde horretan produkzioa zabaltzeko asmoa duten gaur egungo bezeroen artean ere salmentak haziko dituela espero baitu. Hain zuzen ere, Fagor Ederlanen bezero nagusi askok egin dute Europako ekialdean ekoizpena hedatzeko aurreikuspena, horien artean: General Motors, Renault eta Getrag Frod Transmission transmisioen fabrikatzailea.

EL NEGOCIO DE MUEBLE DE COCINA DE FAGOR RINDE HOMENAJE A SUS CLIENTES MAS VETERANOS

El Negocio de Mueble de Cocina de Fagor Electrodomésticos ha celebrado un acto de reconocimiento y homenaje a sus clientes más veteranos -La Fuensantica, Cocina 1, Gruceram, Aranzabal y Akelarre Cocina Ambiente- que durante estos 25 años han trabajado y crecido junto a Fagor Muebles de Cocina.

El encuentro, celebrado en Oñati los días 15 y 16 de diciembre de 2005, se abrió con una cena en una conocida sociedad gastronómica de Oñati y continuó al día siguiente con una visita guiada a las instalaciones de Grumal. Tras el almuerzo en el restaurante Olandixo, la entrega de unas placas conmemorativas del aniversario talladas en madera puso el broche final a dos días de convivencia en los que todo Fagor Mueble de Cocina quiso agradecer el apoyo demostrado por sus clientes durante estos 25 años de trabajo, felicitarles por los resultados obtenidos y, de paso, animarles a seguir avanzando por la senda de la calidad, el servicio, la flexibilidad y la innovación.



Fagor Ederlanek galdategi berria eraikiko du Arrasaten

36 MILIOI EURO INBERTITUKO DITU 2007KO HASIERAN ABIAN IZANGO DEN LANTEGI BERRIA EGITEKO.

Fagor Ederlanek burdina galdatzeko planta berri bat eraikiko du Fagor Ederlan Talde osoaren produktuak fabrikatzeko, eta horrekin gaur egun Taldean dauden lanpostuei eutsiko zaiela bermatuko du. Lantegi berriarekin 45 enplegu berri sortuko dira, eta guztira 70 pertsona izango dira hasiera honetan lanean arituko direnak, gaur egungo Balazta negozioko lanpostuak finkatu egingo baitira; guztira 294 pertsonak dihardute aipatu negozioan.

Proiektuaren inbertsioa 36 milioi euro da, 2006an zehar gauzatuko da, eta produkzioa 2007. urtearen hasierako hilabeteetan hasiko dela aurreikusita dago.

Galdategi berria 18.000 m²-ko lursail batean kokatuko da, Arrasateko Markulete Industri Poligonoan, eta urtero 32.000 tona burdinurtu produzitu ahal izango du, ibilgailuetarako osagaiak fabrikatzera bideratuta. Hasiera batean balazta diskoak ekoiztuko dira, eta ondoren dagoeneko Taldearen planta desberdinetan fabrikatzen

diren beste produktu multzo batzuei erantzungo ahal izango zaie.

Lantegi berria Taldeak duela 11 urtetik daukan mekanizazio plantaren ondoan kokatuko da, eta galdategiko osagaiak etengabe fabrikatzea ahalbidetuko du, eta ondoren mekanizatu egingo ditu. Ondorioz, lantegien arteko produktu fluxuak nabarmen hobetuko dira.



EMPLEOS COOPERATIVOS

Con la construcción de la nueva planta, Fagor Ederlan trata de dar respuesta a las estrategias y retos definidos en su Plan Estratégico "mejorando su posición competitiva y la rentabilidad de sus negocios y contribuyendo con ello a mantener y generar puestos de trabajo cooperativo en el entorno", además de complementar las necesidades de sus clientes.

Fagor Ederlan Taldea facturó en 2005, 575 millones de euros, de los que el 74% correspondieron a ventas internacionales. Con la nueva planta de Markulete, el Grupo contará con 15 plantas productivas, de las que dos se sitúan en el ámbito internacional: la planta de fundición y mecanizado de Brasil y la recién adquirida planta de inyección de Eslovaquia.

LKS Ingeniería acompaña a sus clientes en sus proyectos de internacionalización

EL ACOMPAÑAMIENTO A LAS EMPRESAS EN SU PROCESO DE INTERNACIONALIZACIÓN ESTÁ SIENDO UNA LABOR CONTINUADA Y PRIORITARIA EN LKS INGENIERIA.

LKS Ingeniería ha intensificado últimamente sus proyectos de colaboración con las cooperativas que en el marco de su proceso de internacionalización necesitan construir fábricas en los países en los que deciden implantarse. Lo que en los primeros inicios era una compra de una instalación ya existente o la toma de una participación o joint venture, hoy se ha pasado a abordar instalaciones completas, incluyendo la compra del suelo, redacción de proyectos, gestión de obras, etc.

A partir de la decisión de afrontar un proyecto de nueva construcción es cuando adquiere



Proyecto de ampliación de Fagor Wrozamet en Wroclaw (Polonia)

re pleno sentido la colaboración con LKS INGENIERIA que ofrece la máxima flexibilidad de adaptación a los requerimientos del cliente.

La idea es la de ofrecer un amplio abanico de posibilidades de asesoría e ingeniería para adaptarse a los distintos volúmenes de inversión, realidades locales etc. Las principales actuaciones realizadas hasta la fecha se localizan en Polonia y Chequia, no descartando a medio plazo implantaciones propias en estos países.

Destacan la planta de Lana para al elaboración de tableros laminados en Zdirec, República Checa, la ampliación de la planta de Fagor Electrodomésticos en Wroclaw, Polonia o la nuevas plantas en fase de desarrollo para Tajo en Wroclaw, Polonia y Moravska, República Checa.

DESDE LKS INGENIERÍA SE ABORDAN EN LA ACTUALIDAD INSTALACIONES COMPLETAS, INCLUYENDO LA COMPRA DEL SUELO, REDACCIÓN DE PROYECTOS, GESTIÓN DE OBRAS, ETC.

NUEVOS SOCIOS DE ONA-PRES

11 nuevos socios de la cooperativa vizcaína acudieron a Oñalora para participar en una intensa jornada de formación sobre Historia, Principios y Valores, organización cooperativa y MCC. Para remarcar esta sesión formativa los nuevos socios también acudieron al aula-museo de Arizmendiarieta, donde aprovechamos para tomar esta foto.



LANA obtiene la ISO 14.001 de gestión medioambiental

LA CERTIFICACIÓN ACREDITA EL COMPROMISO DE LA COOPERATIVA DE OÑATI CON EL ENTORNO.

La cooperativa LANA, cuya actividad es la fabricación de tableros de madera para la construcción, ha obtenido recientemente la certificación medioambiental ISO 14001 que concede AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación) de acuerdo a la norma UNE-EN-ISO 14001 (Sistema de gestión ambiental).

Esta acreditación supone un serio compromiso de respeto hacia el entorno, ya que a través de su Sistema de Gestión Medioambiental LANA llevará a cabo una gestión integral de los impactos que su actividad genera en el medio ambiente, analizando su evaluación y seguimiento, proponiendo acciones concretas para su eliminación o reducción y implementando sistemáticamente mejoras orientadas a preservar el entorno.

Asimismo, esta certificación es un nuevo hito en la carrera de la cooperativa de Oñati hacia la excelencia empresarial, y que en 2000 ya tuvo un precedente al conseguir la certificación del sistema de gestión de calidad ISO 9001.



A TRAVÉS DE SU SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL LANA LLEVARÁ A CABO UNA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS IMPACTOS QUE SU ACTIVIDAD GENERA EN EL MEDIO AMBIENTE.

Matz-Erreka certifica su sistema de gestión ambiental

OBTIENE LA ISO 14.001, UN IMPORTANTE Y VALIOSO RECONOCIMIENTO A LOS ESFUERZOS QUE REALIZA PARA TRATAR DE COMPATIBILIZAR EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD INDUSTRIAL CON EL MÁXIMO RESPETO AL MEDIO AMBIENTE.

El pasado mes de noviembre, y tras la pertinente auditoría realizada por Aenor (Asociación Española de Normalización), la cooperativa Matz-Erreka lograba para sus instalaciones de Antzuola (Gipuzkoa) la Certificación de su Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2004. De esta manera, la cooperativa guipuzcoana culmina de forma brillante este proceso de certificación que inició a finales de 2003.

La consecución de esta Certificación supone un importante y valioso reconocimiento a los esfuerzos que, en concordancia con lo proclamado en sus Valores, Matz-Erreka viene realizando para tratar de com-



patibilizar el desarrollo de su actividad industrial con el máximo respeto al Medio Ambiente y el cumplimiento escrupuloso de toda la legislación y reglamentación ambiental que le son aplicables.

Por último, cabe añadir que esta Certificación complementa y refuerza otras ya anteriormente obtenidas en los ámbitos de Calidad (UNE-EN ISO 9001:2000 y UNE-ISO/TS 16949:2002) y Seguridad y Salud Laboral (OHSAS 18001:1999); certificaciones todas ellas que avalan la idoneidad y validez de los Sistemas de Gestión implantados en Matz-Erreka.

ESTA NUEVA CERTIFICACIÓN AMBIENTAL SE UNE A LAS ANTERIORMENTE LOGRADAS EN EL ÁMBITO DE LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Euskadiko Kutxa Europa mailan kalitatean bikain

BEZEROEN ARTEAN GOGOBETETASUN-INDIZERIK HANDIENA LORTU DUTEN EUROPAKO FINANTZA-ERAKUNDEEN ARTEAN DAGO EUSKADIKO KUTXA.

Finalta konpainiak azterlan bat egin zuen, 2005eko urrian, zerbitzuaren kalitatearen gainean. Horren arabera, bezeroen artean gogobetetasun-indizerik handiena lortu duten Europako finantza-erakundeen artean dago Euskadiko Kutxa.

Europako finantza-erakundeetan jardunbide egokiak eta eskainitako zerbitzuan kalitatezko arreta sustatzen dituen enpresa independentea da Finalta. Eta negozioak hobetzeko ekintzak zehazten laguntzen die haiei.

Urtero egiten du Finaltak aipatutako azterlana, eta Europako 29 finantza-entitate nagusiek eskainitako arretaren kalitatea aztertu ohi du; izan ere, bezeroari eskaintzen dieten zerbitzuaren kalitatea hobetu nahi dute.

EUSKADIKO KUTXA MAILARIK GORENEAN DAGO ARRETAREN KALITATEARI DAGOKIONEZ. BEZEROEN % 87 POZIK DAGO JASOTZEN DUEN ARRETAREKIN.



Finaltak laburtu egin ditu kanpoko enpresa independenteek erakundeei egindako ikerketatik jasotako datuak. Hona hemen zer erakusten duten:

Euskadiko Kutxa mailarik gorenean dago arretaren kalitateari dagokionez. Zehazki esateko, bezeroen % 87 (asebeteta eta oso asebeteta daudenak barne hartuta) pozik dago jasotzen duen arretarekin. Europako batez bestekoa % 66an dago. Horrela, bada, Euskadiko Kutxa bigarren finantza-entitatea da ezaugarri horri dagokionez –rankingean lehen dagoenak % 88 lortu du, puntu bat gehiago baino ez–. Datu hori are baliotsuagoa da kontuan hartzen badugu, aztertutako banku asko ez direla txikizkako banku-jardueran aritzen, espezializatutakoan baizik.

Beste ikuspuntu batetik begiratuta, asebeste gabe edo oso asebeste gabe dauden bezeroen batez bestekoa % 11koa da Europako finantza-entitateetan, eta % 1ekoa baino ez Euskadiko Kutxan.

Euskadiko Kutxaren emaitzak 2005ean 150 milioi euro baino gehiago izan ziren

ZERGEN ONDOTIK, EMAITZA HORIEK 134,1 MILIOI EURO EGITEN DUTE.

Euskadiko Kutxaren zerga aurreko emaitzak 150,2 milioi euroa iritsi dira 2005. Urtean, aurreko ekitaldikoak baino %31,5 gehiago. Zergen ondotik, emaitza horiek 134,1 milioi euro egiten dute. Kontularitzako arauetan aldaketarik egin ez balitz, zerga aurreko emaitzen hazkundera %14 izango zen.

Bilakaera positibo horren oinarrian daude jarduera komertzial handia eta horrek negozio tipikoaren marjinan duen eragina, eraldaketa kostuen kontrol zorrotza eta burtsako merkatuen jokabide positiboa.

Balantzean kudeatu diren Baliabideen guztizkoak oso jokabide ona izan du, %17,71 hazi baita. Gainera, sektore pribatuan atxikitako Kanpo Baliabide Bitartekotuen guztizkoak, balantze barruan zein kanpoan, 11.034 milioi eurora iritsi da ekitaldiaren arabera.

Bestalde, 2005ean hamaika sukurtsal berri ireki dira, horietatik hamabi Zabalkunde Sarean eta bat Bizkaian. Zehazki, gure eremu tradizionaletik kanpo ireki diren sukurtsal berrietatik bost Asturiasen ireki dira, beste hiru Zaragozan, eta hiri horretako guztiak jada 31 dira, beste bi Kantabrian, Errioxan bat eta Huescan bat. Horrenbestez, 2005-12-31n Euskadiko Kutxak 355 sukurtsal zituen, horietatik 106 Zabalkunde Sarean.

BILAKAERA POSITIBO HORREN OINARRIAN DAUDE JARDUERA KOMERTZIAL HANDIA ETA HORREK NEGOTIO TIPIKOAREN MARJINAN DUEN ERAGINA, ERALDAKETA KOSTUEN KONTROL ZORROTZA ETA BURTSAKO MERKATUEN JOKABIDE POSITIBOA.

EROSKI VIAJES: primera empresa de turismo comprometida con la excelencia promovida por Euskalit

EL PASADO AÑO 2004 OBTUVO EL PREMIO AL TURISMO VASCO DE MANOS DEL LEHENDAKARI.

EROSKI Viajes ha logrado ser la primera empresa del sector de viajes en comprometerse con las exigencias de calidad promovidas por Euskalit. De este modo, se subraya el esfuerzo de EROSKI Viajes por alcanzar las cotas más elevadas en la gestión de calidad y servicio al turista que contrata sus servicios con esta agencia.

De manos de la consejera de Industria, Comercio y Turismo Ana Agirre, el director de EROSKI Viajes José Miguel Mera en nombre del equipo de trabajadores de la agencia ha recibido dicho reconocimiento. EROSKI Viajes obtuvo el premio de Turismo Vasco 2004, y es la única agencia del sector que al día de hoy lo ostenta.

EROSKI/viajes lleva años gestionando la calidad en el sector turismo y fue la primera gran agencia de viajes del País Vasco que lo consiguió en el 2001. Posteriormente consiguió las certificaciones ISO 9001:2000 en todas sus actividades, tanto vacacionales como de viajes de empresa. Ahora lleva años trabajando su gestión empresarial bajo los parámetros EFQM.



EROSKI VIAJES HA ABIERTO EN EL TRANSURSO DE ESTE AÑO MÁS DE 40 NUEVAS OFICINAS DE VIAJE, SIENDO MADRID LA CIUDAD EN LA QUE MAYOR NÚMERO DE APERTURAS SE HA PRODUCIDO.

EROSKI TALDEAK BERE BIGARREN IRAUNKORTASUN MEMORIA ARGITARATU DU

EROSKI Taldeak bere bigarren Iraunkortasun Memoria argitaratu du, 2004ari buruzkoa, ongizate sozialari eta garapen iraunkorrari egiten dion ekarpena gizarteari jakinarazteko. Horrenbestez, "2003an UNEP-SustainAbilityk nazioarteko lehenengo ehun artean aukeratu zuen lehendabiziko Memoriarekin hartutako konpromisoa berresten du".

Eroskik gogoratu du bigarren Memoria hau Global Reporting Iniciatibaren arauen arabera egin dela (GRI), eta Aenorek baliiodundu du, egiazkotasun eta zorroztasunaren erakusgarri. Argitalpena hiritar guztien eskura dago, web hauetan: 'www.Eroski.es' eta 'www.fundacionEroski.es', eta taldeak sortzen duen balioa aurkezten du, adierazle ekonomiko, sozial eta ingurumenari buruzkoen bidez neurtuta.



EROSKI/gasolineras da servicio a más de 12 millones de automovilistas al año

EN SU RED COMERCIAL DE 45 ESTACIONES DE SERVICIO REPARTIDAS EN UN TOTAL DE 26 PROVINCIAS.

La red de gasolineras de GRUPO EROSKI en toda España da servicio a más de 12 millones de automovilistas, con un suministro superior a los 310 millones de litros, alcanzando una cifra récord de clientes en este tipo de establecimientos.

Los automovilistas que repostan en EROSKI/gasolineras pueden obtener ahorros medios de 50 euros al año para un vehículo que realiza 10.000 kilómetros.

Según figura en el listado del Ministerio de Economía, en el transcurso del año las gasolineras EROSKI repiten como las gasolineras

más baratas de España más veces que las de sus competidores.

Figura una media de 4 a 7 gasolineras EROSKI entre las 20 estaciones de servicio más económicas.

GRUPO EROSKI ha abierto recientemente una nueva gaso-

linera junto a su hipermercado EROSKI de Carcaixent (Valencia), completando así una red comercial de 45 estaciones de servicio en un total de 26 provincias. Durante este año, son 7 nuevas gasolineras las que ha puesto en marcha en San Javier (Murcia), Leioa (Bizkaia), Elche, Segovia, Antequera (Málaga), Lugo y ahora en Carcaixent (Valencia).



GRUPO EROSKI CUENTA CON GASOLINERAS PREPARADAS CON GENERACIÓN DE ENERGÍA SOLAR PARA CUBRIR SUS NECESIDADES ENERGÉTICAS.



UCOTAR (UNIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE LA RIOJA)

Un grupo integrado por cerca de una treintena de socios trabajadores de diferentes cooperativas de La Rioja (fabricantes de pequeño electrodoméstico, del sector del mueble y de servicios sociales) acudieron a MCC de la mano de Caja Laboral acompañados para conocer in situ las claves del desarrollo de nuestra Experiencia Cooperativa. La primera parada de la visita fue en el Centro Corporativo para ver el diaporama corporativo; después visitaron la planta que Fagor Electrodomésticos tiene en el barrio de Garagartza, y para terminar su periplo corporativo, se acercaron a Otalora para participar en una charla sobre cultura cooperativa y visitar el aula-museo dedicada a Arizmendiarieta.





NAIARA ALONSO, 29 AÑOS Y MIEMBRO DE LA FUNDACIÓN MUNDUKIDE.

AITOR MOREL, 24 AÑOS Y SOCIO COLABORADOR DE ALECOPI.

AITOR GARAIAR, 25 AÑOS, LLEVA DOS AÑOS Y MEDIO COMO EVENTUAL EN IRIZAR.

AINHOA VICARIO, 28 AÑOS Y SOCIA DE COPRECI DESDE HACE CINCO AÑOS.

XABIER ALZAGA, 29 AÑOS Y SOCIO RECIENTE DE LA COOPERATIVA IDEKO.

DAVID PEREDA, 27 AÑOS Y SOCIO DE AURRENAK HACE YA DOS AÑOS.

MODERADOR: JAVIER MARCOS

MESA REDONDA

LA EXPERIENCIA DE LA

¿Cuáles eran vuestras preocupaciones antes de empezar a trabajar?

DAVID: Lo primero era tener una idea formativa y después buscar un trabajo que me gustara relacionado con esa idea. La solución ha estado en Aurrenak.

AITOR MOREL: Lo nuestro es un poco especial. Nosotros somos socios escolares, es decir, nuestra condición de socio se limita al tiempo que estamos estudiando. Por tanto, mi preocupación por el tema laboral sigue latente, porque todavía estoy estudiando.

AITOR GARAIAR: En mi caso, también el empleo fue la prioridad. Tuve la oportunidad de hacer las prácticas en Irizar y al terminarlas me ofrecieron trabajo. Me quedé allí y hasta hoy.

AINHOA: Pues yo, desde que me hicieron socia pude acceder a comprar una vivienda, que era una ilusión que tenía. Con un trabajo puedes hacer cosas de este tipo, si no...

NAIARA: Antes de empezar en Mundukide estuve en Fagor Ederlan y en Victorio Luzuriaga, como eventual. Mi preocupación, entonces, más que tener un trabajo estable, se centraba en tener algo que me aportase algo. Y al final ha llegado.

XABIER: Empecé haciendo prácticas en Ideko; me gustó la forma de trabajar y los proyectos que estábamos desarrollando. Mi relación con Ideko se ha ido fortaleciendo hasta que finalmente me han hecho socio.

¿Cómo fue vuestra llegada a la cooperativa? ¿Qué recuerdo tenéis de la acogida

DAVID: Mi entrada en Aurrenak fue muy grata, a través de una especie de plan de acogida que te enseña la empresa, sus clientes, las señas de identidad de la cooperativa, tus compañeros, tu puesto de trabajo... Un proceso muy positivo que te ayuda a incorporarte a la cooperativa.

DESDE QUE ENTRÉ YA HE VIVIDO BASTANTES CAMBIOS Y AHORA TAMBIÉN ESTAMOS INMERSOS EN OTRO. PERO LO QUE ES LA IDEA DE LA COOPERATIVA PERMANECE INMUTABLE Y ME PARECE QUE ESTÁ MUY BIEN: SU FILOSOFÍA, SUS VALORES...

DAVID PEREDA

NAIARA ALONSO



AITOR MOREL



AITOR GARAIAR



AINHOA VICARIO



XABIER ALZAGA



DAVID PEREDA



JUVENTUD

AITOR MOREL: Recuerdo que el primer día me recibieron y me explicaron a groso modo qué es la cooperativa. Y también recuerdo que el impacto del primer día en mi puesto de trabajo fue muy llevadero porque había compañeros de clase que ya estaban trabajando en Alecop. Ya después te van explicando con más detalle cómo es la cooperativa, tus derechos y obligaciones, etc.

AITOR GARAIAR: Mi primera impresión al entrar en Irizar, recién salido de la escuela, fue la limpieza de la fábrica, como para tumbarte en el suelo y no ensuciarte. Por lo demás, tengo un recuerdo muy bueno, en los primeros días tuve un tutor que me enseñaba y me explicaba las cosas. También asistí, junto a otros 30 compañeros, a una charla sobre el modelo Irizar.

AINHOA: Yo también tengo un buen recuerdo de esos primeros días. El tratamiento que te dan me resultó muy familiar, como que has estado siempre ahí, como si fueras una compañera más.

NAIARA: Respecto a la acogida no he sentido diferencias al trabajar en la cooperativa de eventual o en otros sitios. Por ejemplo, en ningún caso me ofrecieron la posibilidad de participar en un programa de acogida. En gran medida, el recuerdo que te queda de esos primeros días depende de cómo te acojan tus compañeros de trabajo. Y mi experiencia ha sido muy positiva.

XABIER: En mi mente también prevalece más el recuerdo de cómo me recibieron los compañeros que la acogida institucional de la empresa.

EN IRIZAR, LO PRIMERO QUE TE METEN EN LA CABEZA ES QUE ES UNA COOPERATIVA CON UNA FILOSOFÍA UN POCO DIFERENTE: SIN ENCARGADOS, SIN TENER QUE FICHAR NI PARA ENTRAR NI PARA SALIR, ORGANIZACIÓN EN GRUPOS DE TRABAJO AUTOGESTIONADOS, ... MUCHA LIBERTAD.

AITOR GARAIAR

¿Cómo véis vuestra cooperativa en la actualidad?

DAVID: Muy dinámica. Desde que entré ya he vivido bastantes cambios y ahora también estamos inmersos en otro. Pero lo que es la idea de la cooperativa permanece inmutable y me parece que está muy bien: su filosofía, sus valores...

AITOR MOREL: Se nos explica y creo que en general vivimos la idea cooperativa. Si además tienes la oportunidad de estar en los órganos sociales te implicas más en la empresa.

AITOR GARAIAR: En Irizar, lo primero que te meten en la cabeza es que es una cooperativa con una filosofía un poco diferente: sin encargados, sin tener que fichar ni para entrar ni para salir, organización en grupos de trabajo autogestionados, ... Mucha libertad. Y eso al principio te impacta. Pero esa libertad también implica responsabilidad: tienes un trabajo que hacer, y hay que hacerlo bien. Nos va muy bien con este modelo.

AINHOA: Yo, sin embargo, según mi experiencia, creo que la colaboración entre compañeros en el ámbito del puesto de trabajo está todavía en pañales. Hay piques, roces, mucho mirar a lo que hacen los demás, ... En ese sentido soy un poco pesimista. Por otro lado, mi padre se consideraba cooperativista y por tanto creía que la empresa también era suya; a mí se me hace más difícil experimentar ese sentimiento.

NAIARA: Lo que he vivido en Fagor es que hay mucha gente, y además llevan trabajando juntos muchos años, con las consiguientes rencillas personales. Al ser tan grande la gente mira por su propia situación en relación con los demás. Luego también habrá núcleos más reducidos, de gente más implicada que son los que tienen que tirar del resto.

XABIER. La participación en los órganos siempre te da una visión más real y enriquecedora de la cooperativa; si estás al margen de los órganos te desentiendes de lo que no es directamente tu puesto de trabajo.

AINHOA: ¡Si es que a las Asambleas no va ni la mitad de los socios! Y encima, luego nos quejamos cuando se ponen en marcha las decisiones tomadas en la Asamblea.

XABIER: Nosotros somos una cooperativa de segundo grado, en la que participan empresas del Grupo Danobat. Los socios de trabajo tenemos voz y voto en la Asamblea pero no la mayoría. Muchos socios son cooperativistas que provenían de empresas del Grupo, donde sí tenían poder real de decisión. Y eso contribuye a generar esa falta de entusiasmo cooperativo.

AITOR GARAIAR: Puede dar la sensación de que en Irizar no nos enfadamos nunca y que todos estamos de buen rollo permanentemente. Pues no es así, también tenemos nuestros tiras y aflojas. Lo que quiero decir es que en nuestro sistema de trabajo, "líneas cliente" integradas por grupos autogestionados, el trabajo de uno repercute en el del otro; y para que funcione es imprescindible que todos sepamos lo que tenemos que hacer.

AITOR MOREL: Los piques son consustanciales al género humano. Son inevitables. De lo que se trata es de poner de tu parte todo lo que puedas para que el tiempo que pasas trabajando sea soportable y estés a gusto. A pesar de los cabreos.

AITOR GARAIAR: Sí, es lo que te va a dar de comer.

XABIER: El que se incorpora como socio sabe lo que hay, cómo funciona la cooperativa tanto en lo que se refiere a la dinámica de trabajo, como a retornos/extornos, intereses... Tu resultado personal está en función del resultado de tu empresa. Y eso debiera conlle-



“La juventud de hoy está muy preparada; la de antes estaba muy comprometida” se dice. ¿Falta compromiso a los jóvenes? ¿Estáis comprometidos con la cooperativa?

CREO QUE LA COLABORACIÓN ENTRE COMPAÑEROS EN EL ÁMBITO DEL PUESTO DE TRABAJO ESTÁ TODAVÍA EN PAÑALES.

AINHOA VICARIO



Órganos sociales: ¿Cómo los ves? ¿Aportan? ¿Les falta contenido?

var un compromiso. Sin embargo, pienso que hace falta una conexión más directa con ámbitos de decisión que tienen que ser los que impulsen más todo lo cooperativo. Porque muchas veces te das cuenta de que tampoco la cooperativa es tan diferente a otras empresas.

NAIARA: La falta de compromiso está bastante extendida, no es algo que nos afecte exclusivamente a nosotros. Los jóvenes de hoy en día hemos tenido una vida muy cómoda y de poco sacrificio, vale, pero la falta de compromiso no se da sólo en los jóvenes; también afecta a los menos jóvenes e incluso a los veteranos. Es necesario incidir en la transmisión de esos valores cooperativos a las nuevas generaciones.

AITOR MOREL: Estoy de acuerdo. Para que haya compromiso, necesitas que cuando llegas a la cooperativa alguien te traslade esos valores, más si cabe cuando en tu entorno próximo, geográfico y familiar, no tienes ninguna referencia cooperativa.

NAIARA: Y teniendo en cuenta que los valores no se transmiten a través de cursos sino a través de las vivencias del día a día.

AITOR MOREL: Además, las generalizaciones son peligrosas; hay jóvenes muy comprometidos y hay otros que no. Seguramente antes sucedía lo mismo: unos mucho, otros poco y algunos nada. Pero no generalicemos.

NAIARA: Un elemento clave que seguramente facilita el compromiso es el modelo de gestión, si es más o menos participativo, si se implican las personas... En esos modelos surgirán con más naturalidad las actitudes de sacrificio personal por el interés del grupo.

AITOR GARAIAR: En nuestro caso al menos, la colaboración entre las líneas es algo natural. Hoy por tí, mañana por mí.

XABIER: Al hablar de compromiso, te tienes que comprometer con algo, con una estrategia, con una misión, con un proyecto... Y si por distintas razones, no ves claro el proyecto, el compromiso es más difícil. Seas joven o no lo seas.

SOBRE LOS ORGANOS SOCIALES

XABIER: Los órganos sociales son un canal de comunicación más directo con dirección; una forma de encaminar sugerencias que pueden surgir en los ámbitos sociales. Pero luego veo que gran parte de las personas no ven clara su utilidad. La sugerencia para mejorar esta percepción sería impulsar con más intensidad la comunicación, y hacerla más eficaz tanto de abajo hacia arriba como de arriba hacia abajo.

AINHOA: Yo misma soy miembro del Consejo Social de Copreci, y lo veo bien, me parece un órgano necesario. Pero hay que aguantar mucho, la gente es muy crítica, y es una lucha permanente.

AITOR MOREL: Ahora estoy en el Consejo Rector y antes estuve en el Consejo Social tres años. El problema es que no hay tanta gente que se quiera implicar en los Consejos Sociales. Y lo cierto es que son un canal de comunicación muy importante, pero les falta efectividad. A veces, no se entiende muy bien para qué está y hay que soportar las críticas poco constructivas de la gente.

AINHOA: Estoy de acuerdo, hay temas que siguen pendientes de un mes para otro, que tardan en solucionarse. Y la gente tiene la sensación de que no le hacen caso.

XABIER: Hay cosas que no tienen una solución inmediata. Eso es evidente. Y cuando las cosas están en proceso la gente desconfía, sobre todo si el proceso es largo, porque durante ese proceso no se le informa.

DAVID: Los órganos sociales son claves en la cooperativa. Empezando por el Consejo Rector, la empresa es de sus socios y como no puede decidir una sola persona, hay unos representantes del resto de trabajadores que adoptan las decisiones de la empresa. El Consejo Social es muy importante que esté ahí porque es un canal de comunicación. Otra cosa es que en un consejo la gente pida cosas, el Consejo Social lo transmita y luego no llegue a conclusiones, pero que exista ese canal es muy importante.

PARA QUE HAYA COMPROMISO, NECESITAS QUE CUANDO LLEGAS A LA COOPERATIVA ALGUIEN TE TRASLADÉ ESOS VALORES, MÁS SI CABE CUANDO EN TU ENTORNO PRÓXIMO, GEOGRÁFICO Y FAMILIAR, NO TIENES NINGUNA REFERENCIA COOPERATIVA.

AITOR MOREL

**Formación y Educación
Cooperativa: ¿Crees que hay
que intensificar esta labor
en las cooperativas?**

AITOR GARAIAR: Yo también considero que la actividad institucional a través de los órganos es muy importante. En Irizar hacemos tres asambleas al año y la asistencia es muy alta.

XABIER: ¿Los eventuales también asisten?

AITOR GARAIAR: Sí, sí, todos. Además, es obligatorio para todos. Las asambleas son un día de trabajo más. Los eventuales también votamos, salvo que sea un tema institucional que afecte a los socios solamente.

DAVID: Yo como eventual también he asistido a asambleas informativas en mi cooperativa.

DAVID: Es necesario que haya una formación, pero luego que tengas una vivencia, que no llegues aquí, a Oñate, te cuenten cosas y luego no las vivas en la fábrica.

XABIER: A nosotros, cuando nos hicieron socios, también nos trajeron a Oñate, y nos dieron una charla sobre la Experiencia Cooperativa. Creo que eso ayuda a ver no solamente tu cooperativa sino el grupo, su organización, cómo dependemos unos de otros, los fondos comunes que hay,... Te da un enfoque genérico que es muy importante.

NAIARA: Me parece muy importante. Aparte de la transmisión del día a día, la formación es importante. Yo estudié en Eteo hace unos años y al licenciarme no tenía una idea exacta de lo que era el cooperativismo. Y que eso ocurra en una facultad que está dentro de MU y en el entorno cooperativo me parece negativo. Cuando estudiaba no me daba cuenta pero ahora lo analizo y me parece un tema importante a tratar.

XABIER: En Eskola lo teníamos como asignatura optativa.

AITOR MOREL: Yo participé, como miembro del Consejo Rector, en la reunión sobre el sentido de la Experiencia Cooperativa. Y una de nuestras conclusiones fue que en la universidad se está haciendo poco para explicar a la gente el modelo cooperativo. Todavía hoy hay mucha gente que termina la carrera y que no sabe nada de cooperativas. La formación, desde la propia universidad es clave, pero luego en la cooperativa hay que predicar con el ejemplo. Esa es una buena forma de transmitir valores.

NAIARA: Yo tengo la oportunidad de trabajar con jubilados, personas que han sido pioneros en la cooperativas, y la verdad es que transmiten valores permanentemente. Y no es cuestión de formación, te lo transmiten en su forma de hablar, de hacer las cosas. ¿Los dirigentes actuales transmiten?

XABIER: No lo sé. Creo que tienen que hacer un esfuerzo por implicar a las personas, ya que cuanto más se abre un proceso más se implica la gente. Si se hacen las cosas en pequeños comités es difícil que luego la gente lo haga suyo, porque ni ha participado en su elaboración. Por ejemplo, el plan de gestión o los planes estratégicos. Es muy difícil implicarte en algo que no has participado.

AITOR GARAIAR: Cuando entré en Irizar nos dieron una charla sobre el Plan Estratégico, la misión,... dos horas de charla sobre todo lo que es la filosofía Irizar y luego esa misma charla todos los años se repite en la Asamblea General que hacemos en Donostia. La pri-



**AL HABLAR DE COMPROMISO, TE TIENES QUE
COMPROMETER CON ALGO, CON UNA ESTRATEGIA, CON
UNA MISIÓN, CON UN PROYECTO... Y SI POR DISTINTAS
RAZONES, NO VES CLARO EL PROYECTO, EL COMPROMISO
ES MÁS DIFÍCIL. SEAS JOVEN O NO LO SEAS.**

XABIER ALZAGA



¿Qué os preocupa de cara al futuro?

¿Botella medio llena o medio vacía?

mera cosa que se repasa es el plan estratégico, haciendo que nos impliquemos. Está claro, cuanto más se conoce más te puedes implicar. La información es clave si la empresa aspira a implicar a las personas.

AITOR MOREL: Estoy de acuerdo con Xabier. Es muy difícil implicarte en proyectos en los que no has participado, como puede ser el caso de los planes de gestión o el plan estratégico. La idea de Irizar de compartir y analizar sistemáticamente el plan estratégico me parece maravillosa.

AINHOA: Sobre todo que nuestras empresas sigan en pie. La verdad es que da miedo con tanta globalización y tanto oír la amenaza de China y de otros países.

NAIARA: Ya, pero no podemos olvidar el compromiso social de la cooperativa con su entorno. Las cooperativas, por su naturaleza, no pueden cerrar sus plantas y trasladarse a otro país.

XABIER: No solo las cooperativas mantienen sus plantas productivas aquí. De hecho, hay SAs que siguen aquí y que son muy pujantes.

NAIARA: Quiero decir que a nivel estatal hay muchas empresas que han cerrado sus plantas para trasladarse a otros países. Y en EEUU ni te cuento. Seguramente ninguna de ellas era una cooperativa.

AITOR MOREL: La diferencia está en que la empresa sea de aquí o no lo sea. Si trabajas para una multinacional, ya sabes lo que hay. Si le resulta más económico hacer su producto en Chequia, cerrará aquí y se irá a Chequia. Eso es claro. Pero una cooperativa no puede hacer eso.

XABIER: Yo creo que lo que hay que hacer aquí son productos de mayor valor añadido.

NAIARA: Eso es, innovar y hacer cosas que todavía no se pueden hacer en esos países.

AITOR GARAIAR: Nosotros por ejemplo el PB sólo lo hacemos aquí, es un producto único de Ormaiztegui.

DAVID: Eso es. Tenemos que centrarnos en productos de más valor añadido, en cosas que los chinos sean incapaces de hacer por el esfuerzo de innovación que suponen.

AITOR MOREL: No lo veo fácil. La empresa tiene que tener capacidad económica para asimilar los cambios, ya que implican mucho dinero: cambios de sistemas productivos, nuevas máquinas, esfuerzos comerciales... Inversiones muy fuertes. Y si los chinos lo aprenden en tres meses no has hecho gran cosa.

NAIARA: El coste de la mano de obra en China no va a seguir siempre siendo así de barata. Cuando el nivel de vida de los chinos suba ¿qué va a pasar?.

AINHOA: En nuestro valle, por la situación que atraviesan algunas de nuestras cooperativas, no se vive en este momento precisamente un ambiente de optimismo.

AITOR MOREL: Nuestra empresa lleva un par de años con problemas y cuando vas al Consejo Social casi te tienes que meter antidepressivos antes de entrar. Está difícil.

AITOR GARAIAR: Yo la veo medio llena. En Irizar en la primera mitad del año estamos trabajando sabados alternos, porque si no tenemos que hacer esperar al cliente varios meses. No nos ocupamos mucho de la competencia; si la empresa funciona bien y hacemos un producto de calidad a mi me da igual China que otro país. Lo que te da miedo son las cosas ajenas a tus capacidades, como que un mercado se te venga abajo por causas que tú no puedes controlar. A nosotros nos pasó en Israel. Eso sí te da miedo.

DAVID: Yo también la veo medio llena. Al final lo que hay que hacer es adaptarse a los cambios e innovar. Y creo que lo estamos haciendo.

XABIER: Este año será crítico para nuestros intereses ya que tenemos grandes retos como las nuevas instalaciones de Ideko(Hi-Mach). El año ha empezado bien y esperamos seguir así. Nuestro sector, el de máquina herramienta, está bastante flojo, pero yo creo que los mejores parados hemos sido el Grupo Danobat. De cara a este año hay muchos pedidos, y por tanto es un año crítico para ver qué puede suceder en años venideros.

NAIARA: Definitivamente, medio llena. Habrá que hacer cambios, pero si se logra superar esas dificultades, saldremos reforzados. **TU**

NO PODEMOS OLVIDAR EL COMPROMISO SOCIAL DE LA COOPERATIVA CON SU ENTORNO. LAS COOPERATIVAS, POR SU NATURALEZA, NO PUEDEN CERRAR SUS PLANTAS Y TRASLADARSE A OTRO PAÍS.

NAIARA ALONSO

ASKOTAN PENTSATZEN DUGU, KARRERA BUKATZEAN NOLAKO ETORKIZUNA IZANGO DUGUN. AZKEN FINEAN, GURE HELBURU GARRANTZITSUENETARIKO BAT, GURE IKASKETEKIN ZER IKUSIA DUEN LANA LORTZEA DA, ETA HOR DAGO GURE KEZKA!



GAZTEA NAIZ! ETA LANA?

N

ahiz eta enpresa mundua barrutik ongi ez ezagutu, argi dago lana aurkitzea ez dela batere erraza. Gaur egun eskaintzen diren kontratuak ez dute baldintza oneko lan gehiegirik zabaltzen, adibidez, sartu beharreko ordu kopuru handia eta emandako soldata kantitate txikia, aldi baterako kontratuak...

Azken ideia hau, sarri gertatzen den egoera bat da. Egia da, postuak eskatzen dituen jakintzak ikasi egin behar direla, eta horrek bere denbora eskatzen duela, baita ere enpresa gehienek frogatuta egin nahi dutela zure baliotasuna aztertzeko. Arazoa da, jada frogatuta egonik, denbora motzeko kontratuak egiten direla. Hiru hilabete lana egin ondoren hasierako situazio berdina aurkituko genuke. Ez da batere samurra behin eta berriz lan bila aritzea, ezta ere merezitakoa ez adieraztea, eta okerrera da, guzti honen arrazoia ez dakigula zein den.

Denok dakigu, lan berri batean sartzeko orduan, behetik hasi behar dugula postu hobe lortzeko, hala ere, ez dute horretarako aukera gehiegirik zabaltzen. Ez dakigu enpresa bakoitzak zein nolako ezaugarri eskatzen dituen langile berri bat kontratatzerakoan. Gazteok ez dugu gure erantzukizuna alde batetara uzten, prest gaude lana ikasteko, orduak sartzeko.... Baina ez dugu hori azalarazteko aukerarik. Ikasitakoarekin zer ikusia duen lan bat nahi dugu. Asko eskatzea al da?

BURUHAUSTEAK

Arazo honek atzetik beste hainbat buruhauste dakartza. Gazte batek ez badu bere askatasun ekonomikorik, ez da gai izango bere gastu pertsonaletaz arduratzeko eta zer esanik ez gurasoen etxetik joatea planteatzeko. Baina ez da hori bakarrik! Titulua lortzea

ANE ZABALEGI eta MIKEL GARCIA
MONDRAGON UNIBERTSITATEKO IKASLEAK

kostatzen zaigun esfortzua eta urteak kontutan izanik, batek ikasitakoarekin harremana duen lana edukitzea da bidezkoa. Unibertsitatek ateratzerakoan, daukagun jakinduria ia guztiz teorikoa da, eta praktika ezak, lan postu bateko atek ixteaz gain, enpresa geroz eta ezezagunagoa bilakatzen du. Lanpostu baterako norbait bilatzen ari direnean, balio handia ematen zaio, erabakia hartzerakoan, pertsona horrek aurretik duen esperientziari. Honek puntuak kentzen dizkio fakultatea utzi berri duen bati.

M.U.-k (**Mondragon Unibertsitatea**) arazo honi aurre egiteko bide ezberdinak zabaltzen ditu. Bat, karrera bukatzean dauden ikasleei esperientzia eskuratzeko aukera emanen die beraien **proiektuak enpresetan burutuz**. Eta bestalde, bertako ikaslegoari karrera bukatu baino lehen enpresa batean lana egiteko eskaintzen dien egokiera, esaterako **Alecop**. Horrela ere, har daiteke hainbeste eskatzen den esperientzia hori. Lantoki honetan sartzeko ez da lan mundua ezagutu behar eta ikasleari enpresa bat barrutik nolako den erakusteko modu baliagarri bat da. Hala-ber, bertan irabazitako soldatarekin beraien ikasketak finantzatzera iritsi daitezke.

Bi motatako enpresa ezagutzen ditugu, kapitalista alde batetik eta kooperatiba bestetik

ENPRESA KAPITALISTAK

Kapitalistan murgilduz, esan daiteke bere helburu nagusia dirua lortzea dela. Enpresa mota hau zuzentzen dutenak pertsona partikularrak dira. Hauek beraien kabuz sortzen dute negozioa eta lankideek ez dute jabeek duten erabakiak hartzeko eskubide bera. Gure burua horrelako enpresa batean ikusteko, langile bezala kontratatutak izan edo gure enpresa propioa ireki beharko genuke. Bigarren ideia hau zailagoa da eskuratzeko horrek dakarren inbertsio handiagatik. Pentsa titulua lortu berri dutenentzat! Ez da samurra ikasten bukatu eta negozio baten kargu egotea, (azken finean ez dugu errealtatean enpresa bat nola dabilen ezagutzen). Kontuan hartuz gazteak dugun esperientzi ezak, inbertsioa egitean hartzen dugun arriskuaz aparte negozioa gure kabuz aurrera eramateko gai izango garen ala ez zalantzatzen da.

ENPRESA KOOPERATIBOAK

Kooperatiban aldiz jarraitzen dituzten helburuak bestelakoak dira. Xede ekonomikoaz gain, sozialari ere ematen dio garrantzia talde lanekin mozkin gehiago lortu dezan. Gizartea garatzea bilatzen du balore hauek erabiliz: justizia, berdintasuna errespetua, berrikuntza, elkarlana eta talde lana. Kasu honetan langileek aginte maila desberdina izan arren, pareko eskubide maila dute. Hemen ere, lanean aritzeko kontratatutak izan behar gara, nahiz eta, guk pertsonalki, aurrekoarekin baino gertutasun handiagoa nabaritzen dugun, gure ikasketa zentroa MCC (Mondragon Corporación Cooperativa) taldearen parte hartzaile delako. Egia da, M.U.-ko ikasle ugari kooperatiba talde honetan aurkitzen dutela lana, baina esan beharra dago, erdiesten duten postua ez dela beraien dago-kion; kateetan bukatzen duten pertsonen portzentaia nahiko esanguratsua da.

MCC enpresa bat baino gehiagok osatzen dute. Denak talde batean batzeak, onura asko dakar, hau dela eta karrera bukatzean, gure burua kate horretako enpresa batean lanean aritzeko probabilitatea nahiko handia da. Kooperatiba honetan bazkide izateak abantaila asko dakar nahiz eta hau lortzea hain erraza ez izan. Bazkide izendatzean zenbait eskubide bereganatzen dituzu. Esaterako, bakoitzaren erabaki botoa kontuan hartuko da. Honi lotuta ere, kate honetako enpresaren bat krisi egoeran egonez gero, beste batzuen laguntza jasotzen du eta beharrezkoa bada lanpostu aldaketa jasango du. Ikasle batek garrantzi handiagoa ematen dio horrelako irtenbide laboral bati, balore etiko batzuk ematen diotenari baino.

Esan beharra dago, enpresa baten pertsonal gaztea edukitzeak, enpresaren aldaketa ekar dezakeela, giro gazteago eta desberdina emateaz gain, ideia berriak proposatzen direlako. Uneoro gizartea garatzen doan heinean, teknika berriak erabili ohi dira bai ikasketetan eta baita lanean ere. Haatik, gaur egun eskura ditugun baliabideak erabilita beste era batera hezitako ikasleak topa daitezke.

Guk, gure ikuspuntutik errealtatearen deskribapen bat egin dugu. Agian kritikoegia, baina karrera bat hasten garenetik etorkizunean egi bihurtzea nahiko genukeen ilusio bat jaiotzen da ikasketekin zer ikusia duen lana lortzea. Nahiz eta ilusio hori egiazkotasunera ez iritsi, ez dugu itxaropena inoiz galduko. **TU**

BALORE KOOPERATIBOEN INGURUAN

Kooperatiben lankidegoak balore sozialei ematen dien garrantzia jakinik, argi dago, guk, ikasleok, ez dugula guztiz berdina sentitzen. Gure helburu adierazgarriena baldintza egokiak betetzen dituen beharra aurkitzea da. Jomuga hau kooperatiben baloreen gainetik dago. Lan bila dabilen norbaitek, lan hori eginda lortzen duen soldata behar duelako da. Argi eta garbi dago horrelako baldintza sozialekin lana eramangarriagoa bihurtu daitekeela, baino bakoitzak preferentzia maila desberdina du. Orain arte azaldutako arazoa kontutan izanik, gazteon lehentasuna soldata dela esan dezakegu, hala ere, badakigu kooperatibak erabiltzen dituzten baloreak bere garrantzia dutela. Baina guk, gure behar izanak direla eta, baloreak alde batetara uzten ditugu. Berdin zaigu, enpresa kapitalista nahiz kooperatiba batengatik kontratatutak izan. Hala ere, lehen aipatutako kooperatibekiko dugun hurbiltasunagatik horietara zuzentzeko joera dugu.

GURE HELBURU ADIERAZGARRIENA BALDINTZA EGOKIAK BETETZEN DITUEN BEHARRA AURKITZEA DA. JOMUGA HAU KOOPERATIBEN BALOREEN GAINETIK DAGO. GAZTEON LEHENTASUNA SOLDATA DELA ESAN DEZAKEGU, HALA ERE, BADA KIGU KOOPERATIBAK ERABILTZEN DITUZTEN BALOREAK BERE GARRANTZIA DUTELA.

GAZTEEN HITZA

NOS HEMOS TRASLADADO
HASTA EL LUGAR DE
TRABAJO DE ESTOS JÓVENES
Y ESTOS SON LOS TEMAS
SOBRE LOS QUE HEMOS
HABLADO.

- **¿Cómo ves tu cooperativa? ¿Qué te gustaría que mejorase?**
- **Según la encuesta de satisfacción de 2005 suspendemos en reconocimiento, participación, promoción, retribución, y formación. ¿Te sorprende?**
- **Pide un deseo para 2006 relacionado con tu trabajo o cooperativa.**
- **Si fueras presidente, ...**

SORALUCE ANDRES MAZQUIARAN, ALEXANDER HAYA, JON CID



A. M.: Tekniker zentroan praktikak egin ondoren, 2001ean hasi nintzen Soraluken lanean, proiektista. Gustura nago bai nire lanarekin bai kooperatiba barruan bizi den giroarekin, nahiz eta egunerokotasunean bakoitzaren sekzioko pertsonekin izan erlazio zuzena. Hobetzekotan, langileen partizipazioa igotzea gustatuko litzaidake, interes zabalagoa izatea eta gehiago inplikatzeko enpresan. Horretaz gain, lehendakari izango banintz ordutegi malgua proposatuko nuke.

A. H.: Orain dela hiru urte hasi nintzen hemen lanean eta gustura nago. Kooperatiba den aldetik, gogoratzen dut sartu eta berehala kolaboratzaileen batzarra egon zela: guztiz harritu ninduen ematen

zen informazio zabala, sail desberdinetako eboluzioa, kexak... Barruko funtzionamendua ona da oro har, nahiz eta batzuetan ordezkari organoen arteko komunikazioa nahiko motela izaten den.

Tailerrean egiten dut lan, eta ikusten dut esperientzia handia eta asko dakien jende ugari egiten duela lan makinekin. Horien ekarpenak interesgarriak izan daitezke, baina aukera gutxi ematen zaie. Aspektu hori bultzatuko nuke bereziki.

J.C.: Orain dela urte eta erdi hasi nintzen hemen lanean eta momentu honetan bazkide tenporala naiz. Gustura nago lanarekin eta baita giroarekin ere, baina gustatuko litzaidake lan erritmo berbera mantentzea, askotan eskaeraren arabera gorabehera handiak izaten ditugu eta. Formazioa ere indartuko nuke, bakoitza bere lanpostuan independenteagoa izateko eta, azken finean, lana hobeto egiteko.

FAGOR AUTOMATION JOSE M^a VINIEGRA, RAQUEL GÓMEZ



J.M.V.: Soy de Irún y después de terminar la carrera, entregué el curriculum y me llamaron de Fagor Automation. Lo que más me impresionó fue el tamaño de la empresa, me pareció muy grande, con muchos trabajadores. Me encuentro a

gusto en la cooperativa, tanto con el trabajo como con el ambiente.

Todo es mejorable pero considero que en comparación con otras empresas, el modelo cooperativo se distingue precisamente por el reconocimiento al trabajador, la participación, etc. En cuanto a la retribución, tampoco considero que sea inadecuada.

En cuanto a los aspectos a mejorar, creo que la toma de decisiones debería ser más rápida, puesto que desde que una propuesta se plantea en cualquier órgano de representación hasta que se toma una decisión suele pasar demasiado tiempo.

Por otra parte, hay aspectos que poco o mucho nos preocupan a todos: la deslocalización, la necesidad de fabricar en el extranjero.

R.G.: Antes de empezar aquí, trabajé también en la planta de Garagarza de Fagor; es un trabajo completamente diferente, el de Automation es más limpio.

Soy miembro del Consejo Social y tengo la sensación de los órganos de representación están presentes en las cooperativas porque se crearon en su día, porque están estipuladas como tal. Las funciones básicas se cumplen, pero creo que deberían llegar mucho más allá.

En nuestro caso, es fácil aprobar en medio ambiente o en seguridad, por el tipo de trabajo y de producto. En cuanto a los aspectos en los que suspendemos, seguramente serán comunes en casi todas las cooperativas, porque la tendencia general va encaminada a primar el factor empresarial mientras que el factor social y personal parece que va quedando en un segundo plano.

Me gustaría mejorar la involucración de todos en la empresa, impulsar la igualdad entre todos los trabajadores, ... y ¿por qué no? apostar por el modelo Irizar que tan buenos resultados está dando.

MATZ-ERREKA OLATZ LEZETA, ASIER INTXAUSTI, IBON MUGIKA



I.M.: Orain dela lau zpabost urte sartu nintzen kooperatiba honetan, hasiera batean Arrasateko Eskola Politeknikoaren bitartez egun erdiko lana egiten. Proiektua ere bertan egin nuen, eta ondoren hementxe geratu nintzen lanean, erosketa eta produkzioko bulegoan.

Bizitza guztian entzun izan dut "kooperatibismo" hitza: etxean, ikastolan, kalean... baina zehatz-mehatz ez dut jakin izan zer den lanean hasi arte. Moduloa bera gustuko dut baina urteekin okertzen joan da, nolabait merkatuak agintzen duelako eta kooperatibak

ez diren beste enpresa batzuekin konpetitzeko beharra dagoelako, baldintza berdinetan. Zentzu horretan, MCCko enpresa guztiok konpartitzeko marka indartsu baten beharra dugula iruditzen zait, merkatuan beste batzuen aurrean izen propioarekin aritzeko.

A.I.: Elektronikako moduluak egin eta Matz-Errekan sartu nintzen praktikak egiten eta gero lanean, orain dela lau urte. Lana beti lana da baina, gustura nago.

Gure kooperatiban izaten ditugun bileretan gero eta gehiago hitz egiten da atzerrian saltzeko beharraz, atzeritik produktu batzuk ekartzeko beharraz eta abarrez. Dirudienez, helburu estrategikoetan horrela ezarri dugu, behar-beharrezkoa dela esaten da, baina, era berean, epe motzerako etorkizunera begira zalantza asko sortarazten ditu horrek.

Enpresari dagokionez, plastiko eta tornileriako negozioak aurrera irtetea nahiko nuke, dagoen egoeratik ateratzea, enpresa osoaren garapenean asko lagunduko luke eta.

O.L.: Dagoeneko sei urte bete ditut hemen lanean, praktikak barne. Behereko tailerretan hasi nintzen eta gero gora ekarri ninduten, eta alde handia igarri nuen, askoz ere zabalagoa, garbiagoa eta lanerako atseginagoa baita oraingoa.

Nire aita Matz-Errekako kooperatibista izan da, eta etxean bertan askotan entzun izan dut umetatik honetaz hitz egiten. Dena dela, gaur egun hasierako erreferentziak nahiko galduta daukela dirudi, azken finean, beste motatako edozein enpresaren lehentasunak nagusitu dira.

Hobetzekotan, kontratazio politika hobetuko nuke, ABLE bidezko kontratuak saihesteko, bazkide berriak egiteko erraztasunak ezartzeko, eta abar. Horretaz gain, soldaten arteko parekotasuna bultzatuko nuke, gaur egungo batez besteko diferentziak gutxitzeko.

EDERFIL ARITZ YARZA, MAIDER MARTIN, JOSEBA ETXEBERRIA



A.Y.: Me incorporé en 1998. Anteriormente había trabajado en otro taller, y la primera sensación fue que Ederfil era una empresa más moderna. Trabajo como trefilador y me siento a gusto con lo que hago.

En cuanto al cooperativismo, creo que se debería de promocionar en todos los campos: empresarial, humano, social, ... porque en ocasiones parece que trabajamos en una S.A.

Soy miembro del Consejo Rector y, creo que aunque existen los canales para la participación, en ocasiones no se escuchan como deberían las opiniones de todos. Además, si pudiera cambiar algo, me gustaría que todos trabajáramos con conciencia, convencimiento, implicación, no por obligación.

M.M.: Empecé en agosto de 2000, después de terminar la carrera. Con anterioridad había realizado prácticas durante dos veranos y, aunque me encontraba en Alemania terminando los estudios, me llamaron

y no me lo pensé dos veces. Desde entonces trabajo en administración.

Recuerdo que lo que más me impresionó fue lo grande que era la empresa. Efectivamente, nuestra empresa ha crecido mucho en ventas, producción, ... y precisamente por ese motivo, cada cual se ciñe a su trabajo, sin tiempo para nada más. Lo ideal, quizá, sería seguir creciendo empresarial y socialmente.

Siempre hay aspectos a mejorar, por ejemplo, el reconocimiento cuanto se hace un trabajo bien.

J.E.: Tengo 23 años, creo que soy el socio de Ederfil más joven, y hace cinco años que empecé a trabajar aquí, en el laboratorio. Se trata de mi primer trabajo y me encuentro a gusto.

El año pasado, los nuevos socios de la cooperativa tuvimos la ocasión de conocer la sede de MCC, el museo de Arizmendiarieta, etc, y fue una visita enriquecedora puesto que es diferente oír hablar del cooperativismo o verlo "in situ".

En más de una ocasión he oído hablar a los más veteranos de los inicios de la cooperativa y parece increíble cómo ha evolucionado, no sólo la empresa en sí, sino también el propio espíritu cooperativista.

De cara a 2006, me gustaría que se dieran los primeros pasos para la tan esperada ampliación de Ederfil.

MONDRAGON UNIBERTSITATEKO HIRU FAKULTATETAN IZAN GARA, BERTAKO IKASLEEKIN GAI HAUETAZ HITZ EGITEKO.

- **Zergatik aukeratu zenuen MU ikasteko?**
- **Zer deritzezu gai hauei: kooperatibismoa, MCC...?**
- **Zer plan duzu etorkizunerako? zeintzuk dira 2006rako asmoak?**
- **2004an euskal gazteriarri buruz eginiko ikerketan jasotzen denez, 10 gaztetik 7 gustura bizi dira. Zuk bat egiten duzu horiekin?**

MU - GOI ESKOLA POLITEKNIKO AITZOL BASTERRETxea, EDURNE RETEGI



A.B.: Nire kasuan, Arrasatekoa izanik eta Ingeniaritza ikasteko asmoa nuen, naturalki, hemen bertan ikastea erabaki nuen. Dagoeneko 5. mailan nago eta karrera bukatzeaz; beraz, aurrerantzean zer egin behar dudan pentsatzeko garaia heldu zait. Printzipioz proiektua egingo dut, baina ez dakit hemengo enpresa batean edo atzeriko enpresa batean egingo dudana; zalantza batzuk ditut eta ez dut erabakia hartu. 2006an, beraz, erabaki zuzena hartu eta enpresa egokian praktikak egin nahi nituzke. Kooperatibismoari dagokionez, zaila da Arrasaten bizi eta kooperatibismoa ez ezagutzeta. Horretaz gain, gurasoak kooperatibistak dira eta etxeko bizipena izan da. Unibertsitate mailan ahalegin berezia egiten ari dela uste dut, ikasleok kooperatibismoaren oinarria ezagutu dezagun; berezkoa iruditzen zait unibertsitate kooperatiboa izanik.

E.R.: Zumarragakoa naiz eta, egia esan, ez nuen oso garbi zer ikasi eta non. Nire gurasoengandik jasotako aholkua jarraitu nuen eta MUra etorri nintzen Informatika Ingeniaritzan ikastera. 3. mailan nago eta oraindik beste bi urte falta zaizkit karrera bukatzeko. Oso unibertsitate irekia iruditzen zait, ikasle on arteko giroa ona da eta azpimarratzekoa da irakasleekin dugun hurbiltasuna.

Etorkizunari begira, beldur pixka bat ematen dit lan mundura salto egiteak, baina ezinbestekoa da. Zentzu horretan, gustuko nuke kooperatiba batean lana egitea, baina hasieran edozein bezalakoa lana izango da.

Gaur egungo gazteok, ezin da ukatu, ondo bizi gara, baina pertsona bakoitzarengan dago norbere helburuak izatea eta erronkak etengabe berritzea.

MU - HUHEZI AMAIA LEUNDA, NOELIA MARTINEZ DE SABARTE , IÑIGO UNANUE



A.L.: Humanitateak-Enpresa karrera nuen gustuko, beraz, Deustu edo MU nituen aukeran eta, nahiz eta Donostialdekoa izan, Eskoriatzara etortzea pentsatu nuen. Bukatzeaz nago, baina ikasten jarraitzeko asmoa dut, gai teknikoetan ez bada ere, hizkuntzak, esate baterako, beti ondo datorrelako. MUK aukera paregabea eskaintzen digu praktikak egiteko eta, horrela, lan munduarekin lehen kontaktua izateko. Nire kasuan EMUNen ari naiz praktikak egiten. Kooperatiba txikia da, gustura nago bertan eta etorkizunean ere kooperatiba batean lan egitea gustatuko litzaidake; Donostialdean, ordea, ez dago hemen besteko aukerarik.

Bailara honetan asko hitz egiten da kooperatibismoaz, baina errealitatean kooperatibak atzerrira begira jarri dira, eta badirudi oinarrizko baloreak, printzipioak bidean geratu direla.

N.M.: Aurretik Irakasletza ikasi nuen eta orain Psikopedagogia ikasten ari naiz, eta fakultatean bertan egiten ditut praktikak. Etorkizunari begira, etengabeko formazioa beharrezkoa da, gizartea oso dinamikoa delako eta ezinbestekoa delako horretara egokitzea.

Gazteriari dagokionez, 10 gaztetik 7 gustura bizi direla oso datu baikorra dirudi, baina ni neu horien artean aurkitzen naiz, pribilegiatua. Zaila da esatea oro har gazteria pozik bizi den, zeren pertsona bakoitzean baitatza gakoa. Norberak izan behar du garbi zer nahi duen.

I.U.: Lanbide Heziketa ikasi nuen eta, ikasketak osatzeko asmoa nuenez, lagun baten bitartez fakultate hau ezagutu eta atzerriko hizkuntzak ikasten hasi nintzen. Uste dut oso aukera ona egin nuela, maila pedagogikoan sakontzeko aukera paregabea izan baitut. Gerora begira, ez dit beldurrik ematen ekainetik aurrera zer izango den pentsatzeak, izan ere uste dut lan aukerak badaudela, pertsona bakoitzak aukeraketa egin behar duela, eta ondoren atea jo etengabe, horixe bilatu arte. Nik gaur egun ikasketak eta lana bateratzen ditut, goizez ikasiz eta arratsaldean Lanbide Heziketako irakasle arituz.

Kooperatibismoak badu etorkizuna, baina bizi garen mundua kontuan hartzen badu, egungo errealitateara egokitzen bada. Niri behintzat horrelako kooperatiba batean lan egitea gustatuko litzaidake.

MU - FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES MAITANE LOIOLA, ANE BEITIA



M.L.: Batxilergoan garbi ikusi nuen ekonomiaren arloan sakondu nahi nuela, eta Enpresen Administrazioan Zuzendaritzan lizentziatura aukeratu nuen. ETEOn egitea pentsatu nuen, hurbiltasunagatik, guztiek oso ondo hitz egiten dutelako ikastetxe horretaz, eta lan mundu-

ra begira ere behar bada beste unibertsitate batzuek baino aukera gehiago eskaintzen duelako. Karre-
ra asko gustatu zait eta aurten bukatuko dut. Aukera izan dut lan egiteko, lehendabizi bertako liburutegian, ondoren Euskadiko Kutxan eta gero Elgetako enpresa batean. Azken horretan jarraitzeko eskatu zidaten eta momentu honetan ikasketa eta lana bateratzen ditut. Beraz, orain artekoan profesionalki zorte handia izan dut, eta ez dut beldurrik etorkizunari begira. 2006ari begira, ikasi dudana arloan lan egitea gustatuko litzaidake, eta bereziki bankuko lana dut gustuko.

Hasierako kooperatibismoak eta gaur egungoak

ez du zerikusi handirik. Lehen, pertsona zen ardatz nagusia, gaur egun, ordea, badirudi askotan diruak duela lehentasuna. Lehen desberdintasun handia zegoen kooperatiba eta sozietate anonimo baten artean, gaur egun, berriz, egunerokotasunean antzer-
a samar funtzionatzen dutela dirudi.

A.B.: Informatikako ziklo formatiboak ikasi nuen eta praktiketan idazkari lana egitea tokatu zitzaidan, beste batzuen artean. Orduan konturatu nintzen benetan horixe nuela gustuko eta, Oñatikoa izanik, ETEOn hasi nintzen Zuzendaritza Idazkaritzan ikasten. Lan munduan behar izango ditugun baliabideak ikasi ditugu karreran zehar, eta ilusio handia dut bukatu ondoren, lanean hasteko.

Aurten, Kultura Kooperatiboa ikasgaietan ULMAko sortzaileetarik bati, Pedro Ugarteri elkarrizketa egiteko aukera izan dut. Bera oso harro sentitzen da kooperatibak izan duen bilakaeraz, batik bat Oñatiri eta inguruko herriei ekarri dion aberastasunaz. Horregatik, izugarri gustatuko litzaidake kooperatiba batean lan egitea, balio dudana erakutsi ahal izateko eta kooperatibaren garapenean parte hartzeko.

JOVEN: DÍCESE DE LOS INDIVIDUOS DE UNA ESPECIE QUE TIENEN Poca EDAD, QUE AÚN NO HAN ALCANZADO LA MADUREZ. SIN EMBARGO, HAY OCTOGENARIOS PLENOS DE VITALIDAD, Y JÓVENES "VIEJOS" CON POCOS AÑOS.

JOSE M^º LARRAÑAGA PROFESOR DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA

JOVEN



A

ntes de saber el número de años vividos por un individuo para decidir si es joven o no importa saber, por una parte, a que especie pertenece y, por otra, cuál es su entorno (histórico, cultural y social). Por ejemplo,

un perro con 15 años es viejo, y una tortuga con 60 joven. Entre nosotros consideramos joven a una persona de 35 años cuando en las minas de Asturias hace ahora cien años los mismos individuos serían considerados viejos decrépidos, algo que desgraciadamente hoy mismo sucede en ciertos países subdesarrollados donde la expectativa de vida no supera los 37 años.

Pero tampoco podemos referirnos a la edad exclusivamente desde el punto de vista cronológico puesto que es una experiencia muy común encontrarnos con personas octogenarias plenas de vitalidad, ilusión, es decir jóvenes, mientras que la mirada apática, el gesto derrotado y el talante pesimista de algunos veinteañeros nos lleva a pensar que son "viejos" con pocos años.

Indudablemente hay una edad cronológica pero junto a ella observamos la edad psicológica, que nos da la medida de la madurez personal (Hay quien queda en Pepito, otro alcanza a ser José y hay quien es D. José con independencia de la edad). También percibimos las presencias de una edad física, que nos informa sobre la lozanía del cuerpo, y de una edad mental que nos da una pista sobre el pesimismo u el optimismo del individuo; o la edad cultural que nos dice sobre la modernidad o lo "carro-zón" que uno es. Podemos concluir que se puede dar la paradoja de juventud mental, psicológica, etc. en un anciano cronológi-

co y vejez cultural o incluso biológica en una persona cronológicamente joven.

El joven, en general, se identifica por poseer salud, vitalidad, ilusión y alegría para vivir.

La raíz de la palabra joven se encuentra en Jove o Júpiter, dios supremo en la mitología romana y se vincula a un estado de ánimo alegre, bromista y buen humor. Por nuestro lado añadiremos la belleza por aquello que decía el poeta de "No hay quince años feos".

LA JUVENTUD ES UNA ETAPA

Se asegura que la vida humana está dividida en etapas y que cada etapa cumple la misión esencial de ser preparatoria de la siguiente en el orden de aparición. Así la niñez sirve para preparar la juventud, la juventud es entrenamiento para la edad adulta y esta, finalmente, para disponer la vejez.

A veces sucede que nos resistimos a abandonar las prerrogativas que son privativas de una etapa, bien porque nos asusta la siguiente etapa o porque, como sucede en nuestra sociedad actual, se valora más, por ejemplo, la juventud que la madurez. A este síndrome concreto se le denomina el de Peter Pan, es decir, el drama y el dolor del joven que no desea dejar de serlo y rechaza la evidencia de la edad, manteniendo la ilusión, aferrándose a las poses, formas de pensar o vestir que no encajan en su nuevo estado. No hay nada más patético que encontrarnos con alguien que desea aparentar lo que no es.



Cada etapa tiene su pesar y su alegría, cada edad mantiene una promesa de felicidad pero, lo que es mucho más importante, cada etapa nos convoca a un compromiso. Cumplir o no con ese compromiso nos da la medida de nuestra calidad de personas.

La niñez está para cumplir con el compromiso de prepararse "técnicamente" para la vida, para hacernos con las habilidades y capacidades y sobre todo, se aprende a tener consciencia de la propia dignidad que nos permitirá aprovechar la energía de la juventud. Porque la juventud es la edad de la gran energía. El joven posee un caudal inmenso de energía que necesita encauzar y exprimir en toda su medida y alcance empresas que le entusiasmen y le eleven hasta llegar a ser lo que en esencia es.

El joven debe aprovechar la posibilidad del aprendizaje vicario (aprender a través de la experiencia de otros). Debe ser crítico con lo que ve, pasarlo por tamiz del propio criterio. Criticar al padre por lo que hace y por cómo lo hace (ya vendrá el tiempo en el que reconozca las dificultades de llevar a buen término lo que cree que es lo mejor).

En esta etapa creemos que el joven tiene que ser sobre todo: **Rebelde**... con causa; **Libre**... con discernimiento; **Ambicioso**... con solidaridad.

Esto mismo se puede formular de otra manera más filosófica y vamos a tratar de hacerlo: Tenéis que ser conscientes de dónde venís, a dónde habéis venido y, sobre todo, a dónde queréis ir.

LO QUE NO DEBE SER UN JOVEN

¡Qué pena es contemplar las biografías de aquellas jóvenes promesas que acababan como viejas glorias sin más que el vacío entre ambos puntos!

¡Qué triste es descubrir "jóvenes" apáticos, derrotados, ambiguos, cargados con prejuicios y en permanente actitud de escape hacia no se sabe qué nirvana esotérico!

¡Qué angustia produce encontrarse con jóvenes sin esperanza!

Voy a traer a colación otra conversación que mantuve con el padre de un alumno poco aplicado. Su padre me rogó que hablara seriamente con él, no hacían carrera en casa, no quería estudiar ni tampoco trabajar y tenía amedrentada a su madre con sus amenazas de marcharse de casa. "¡No sé —decía el padre— porqué actúa así: nunca le ha faltado de nada". Para mí esa era la razón: le faltaron límites.

Tan malo era el autoritarismo de antaño como la actual ausencia de límites y en este aspecto todos, padres, edu-

CADA ETAPA TIENE SU PESAR Y SU ALEGRÍA, CADA EDAD MANTIENE UNA PROMESA DE FELICIDAD PERO, LO QUE ES MUCHO MÁS IMPORTANTE, CADA ETAPA NOS CONVOCA A UN COMPROMISO. CUMPLIR O NO CON ESE COMPROMISO NOS DA LA MEDIDA DE NUESTRA CALIDAD DE PERSONAS.

cadore, autoridades y los propios jóvenes somos parte del problema. Muchas comunidades están sumamente preocupadas por la violencia, la falta de respeto por la vida de los demás que exhiben determinados jóvenes (el apaleamiento de pordioseros con la sonrisa en los labios es, para mí, una imagen que debe entrar, junto a la tortura, los campos de exterminio y las hogueras inquisitoriales a formar parte del catálogo más infame de vilezas del género humano), es un fenómeno altamente preocupante.

Pero me temo que una vez más, nos inclinemos por las medidas represoras, y que, sin analizar las causas en profundidad, perseguimos los efectos como si la cosa fuera maldad sin explicación social. No creo que se pueda pensar en las generaciones humanas como en las añadas de vino: "La cosecha del 41 excelente, la del 55 regular y pésima la del 82".

Podemos generalizar el término joven y meter en el saco a todos los comprendidos entre los 14 y los 35 años pero no es así: hay tantas clases de jóvenes como jóvenes hay.

La mayoría de los jóvenes que conozco y trato son capaces de enamorarse de las bellas ideas, son capaces de trabajar por una humanidad mejor y son sensibles al sufrimiento ajeno. Estoy seguro que construirán un mundo diferente al que nosotros hemos soñado pero también estoy seguro que será un mundo mejor que el nosotros les hemos dejado.

Vaya por ellos un grito de esperanza y una oración. **TU**

PROPIETARIOS Y PROTAGONISTAS

Ser libre, por ejemplo, es correr riesgos, y dejar de serlo es el primero. Cuesta mucho acostumbrarse a la responsabilidad sobre la propia vida a no depender de otros para forjar el futuro personal. Y sin embargo es uno de los pilares de la juventud el definir, desde sí mismo, la meta que se quiere alcanzar en la vida. Descubrir para qué está uno en la vida es esencial para la felicidad, para el éxito y para satisfacción propia.

Me decía un alumno recientemente: "Si fuera Papa, cambiaría a todos los obispos carcas de la Iglesia; si fuera el Presidente del Gobierno licenciaría a todo el ejército; si fuera el Presidente de MCC obligaría a la rotación de los cargos directivos cada cuatro años; si fuera..." Y así siguió enumerando otros "si fuera...". Al final yo sólo le hice una pregunta: "Y si fueras tú mismo ¿que harías?". No dijo nada.

Es una actitud muy frecuente encontrar fuera de nosotros mismos la causa de nuestros problemas, es habitual culpar a los otros de nuestros fracasos. Es barato hacerlo, es un consuelo momentáneo pero es un recurso muy poco juvenil. Creo que aquellos que ven la botella medio vacía son los que se han bebido el resto, en cambio los que ven la botella medio llena son los que la han llenado.

El joven pleno es aquel que tiene la mirada alerta, el gesto enérgico, el rostro sonriente e ilusionado (sea la que sea su edad). El que se siente propietario y protagonista de su vida.

LA CONGREGACIÓN PARA LA CAUSA DE LOS SANTOS EN ROMA HA DECIDIDO CONCEDER EL "NIHIL OBSTAT" (NADA OBSTA) PARA PODER INICIAR EL PROCESO DE CANONIZACIÓN DE JOSÉ MARÍA ARIZMENDIARRIETA, PRIMER PASO INELUDIBLE PARA QUE, TRAS UN LARGO PROCESO, LA IGLESIA PUEDA DECLARARLE SOLEMNEMENTE SANTO.

DOS DE SUS DISCÍPULOS, ORMAETXEA Y GORROÑOGOITIA, HAN TRABAJADO DE FORMA CALLADA E INTENSA DURANTE SEIS AÑOS –ELABORANDO INFORMES, HACIENDO ENTREVISTAS, VIAJES, RECOPILANDO INFORMACIÓN...– HASTA LOGRAR QUE PUEDA CELEBRARSE LA APERTURA DEL PROCESO. HEMOS CHARLADO CON **JOSÉ M^º ORMAETXEA**, QUE AHORA ES MIEMBRO DE LA RECIÉN CONSTITUIDA COMISIÓN POSTULADORA DE LA CAUSA.

¿Quién y por qué se decide iniciar el proceso de canonización de Arizmendiarieta?

Respondiendo a las peticiones y sugerencias de varios de sus discípulos, de artículos escritos por personas que le conocieron y por nuestras propias convicciones cristianas, al finalizar el año 1999 decidimos hacer una encuesta entre 23 personas que le conocieron en profundidad. Sus testimonios y el consiguiente discernimiento del señor Obispo hicieron que se solicitase el "nihil-obstat", (el "nada obsta") a la Congregación para la Causa de los Santos en Roma que ha dado paso a la iniciación del proceso.

¿Cuáles serán los siguientes pasos de este proceso?

Próximamente se procederá a la "apertura de la causa" en la que se confirmarán los nombramientos del tribunal que ha de juzgar, en primera instancia, sobre la Santidad de Don José María. Ante este tribunal pasarán una treintena de testigos a lo largo de varios meses. De momento, el señor Obispo ha decretado que se va a proceder a la instrucción del proceso y ha nombrado a los miembros del tribunal

SOBRE LA CANONIZACIÓN DE JOSÉ M^º ARIZMENDIARRIETA



a instancias de la Postuladora. Esta, a su vez, fue propuesta al señor Obispo hace seis meses por las entidades jurídicas (más perdurables que las físicas) Caja Laboral y Mondragón Unibertsitatea, que se han constituido de este modo, como actoras demandantes para el inicio del proceso.

¿Qué consecuencias puede suponer su canonización?

No es fácil dar una respuesta globalizadora y sintética. Los consejos que hemos recibido de quienes le conocieron nos hablan de que, a partir de nuestras creencias cristianas, existen innumerables santos que no han sido reconocidos por la Iglesia. Lo que ocurre en este caso es que la ejemplaridad de la vida de santidad de Don José María, que hay que probarla, puede ser un estímulo para personas que viven su propia fe, y esta puede ser reconfortada mediante el conocimiento de esa vida.

Y desde un punto de vista más operativo ¿tendremos más visitas en MCC? ¿Afectará en cierto modo su canonización a nuestros negocios?

No lo he evaluado porque interesa menos. Pero puesto que me instas para que entre en ese detalle, material a todas luces, creo que las consecuencias serán poco importantes y casi inapreciables. Puede ocurrir que, una vez divulgada la personalidad de Don José María, más estudiosos del mundo del trabajo y de la vida eclesial se acerquen a conocer su obra y su modelo humano y espiritual.

¿Cree que la canonización es una idea que se comparte entre los trabajadores de las cooperativas?

No lo sé. En estos procesos la discreción es fundamental. De todos modos esta decisión se ha consultado sólo a quienes le conocieron con bastante profundidad.

¿Y que intuye?

Que moviéndonos en una sociedad con poco calado religioso este proceso resulte algo indiferente, aunque algunos socios se planteen interrogantes que les hagan pensar con mayor profundidad sobre la vida sobrenatural.

¿Cómo cree que aceptaría esta propuesta el propio Arizmendiarieta?

Si verdaderamente fue santo, se hubiese opuesto. Esta es la razón que han esgrimido quienes, conociéndole, y considerándole santo, no les pare-

cía oportuno iniciar el proceso de canonización. Pero no podíamos renunciar, por comodidad, a los dictados de nuestra conciencia.

¿Para cuándo San José M^a Arizmendiarieta?

No sé siquiera si llegará al final porque la Iglesia hila muy fino en estas diligencias. La Congregación para la Causa de los Santos en Roma será muy exigente para poder superar los filtros rigurosísimos de todo el proceso. Hasta ahora sólo se ha logrado la autorización para poderlo iniciar. Pero si llegase a buen fin no creo que tal meta se logre antes de que pasen 10 años.

Una condición sine qua non es el milagro. ¿Cuál será el de Arizmendiarieta?

En este momento no nos planteamos cómo afrontar ese hecho superior al orden natural. Llegará en su momento y se hará, no lo dudo, con el mayor rigor espiritual y científico que se exige en estos casos.

¿Algo más?

No podíamos ser ajenos a la fulgurante influencia de Don José María por su obra y en nuestras propias conciencias. Hubiéramos traicionado a nuestras creencias y al deber de agradecerle lo que hizo por decenas de miles de personas sin recibir nada a cambio. **TU**

CAUSA DE CANONIZACIÓN Y BEATIFICACIÓN, del siervo de Dios, José M^a Arizmendiarieta Madariaga, sacerdote diocesano.

Yo, Juan María Uriarte Goiricelaya, Obispo de San Sebastián

Vista la instancia de la Hna. Carmen Pérez Miranda, MSC, postuladora legítimamente constituida, por la que se nos pide la Introducción de la Causa de Beatificación y Canonización del siervo de Dios José María Arizmendiarieta, sacerdote diocesano, muerto en olor de santidad en la localidad de Mondragón (Gipuzkoa) el 29 de noviembre de 1976.

Como paso previo y de acuerdo con las "Normas" de la Congregación para las Causas de los Santos, mandamos que se haga pública en la Diócesis la petición de la Postuladora de la Causa de Beatificación y Canonización del predicho siervo de Dios, invitando a todos los fieles a que hagan llegar a la Comisión Constituida aquellas noticias útiles que se refieren a la Causa.

Por ello, pedimos y exhortamos a todos nuestros diocesanos:

Que comuniquen a la Comisión nombrada al efecto en este Obispado, sincera y libremente todo cuanto pueda ser útil para que sea incoada la Causa, sin omitir aquello, si lo hubiera, que pueda parecer negativo para la misma.

Que pongan a disposición de la Postuladora Hna. Carmen Pérez Miranda, MSC, todos los documentos o escritos inéditos (manuscritos) del siervo de Dios, o una fotocopia de los mismo, en breve plazo.

Mandamos que este Decreto sea publicado en el Boletín Oficial del Obispado para conocimiento de los párrocos, Rectores de iglesias y Superiores/as de comunidades religiosas e Institutos seculares y de las Sociedades de vida apostólica y de todos los fieles a los que pueda interesar, especialmente en aquellas parroquias y comunidades religiosas que tuvieron relación con el siervo de Dios.

Juan María Uriarte Goiricelaya, Obispo de San Sebastián
Boletín Oficial del Obispado de San Sebastián

EN SIDI IFNI (MARRUECOS) LAS TROPAS ESPAÑOLAS OCUPABAN UN TERRITORIO QUE SE EXTENDÍA DESDE LA COSTA HASTA UNOS VEINTE KILÓMETROS TIERRA ADENTRO DE MANERA QUE HABÍA UNA FRANJA DE TERRENO SUFICIENTEMENTE AMPLIO PARA DEFENDER LA CAPITAL Y SU PUERTO. UNA LÍNEA DE POSICIONES MILITARES PROTEGÍAN EL TERRITORIO.

JOSE M^º LARRAÑAGA

LA VIDA ES CO

Ias guarniciones de estos puestos tenían por costumbre jugar partidos de fútbol los días festivos. A veces los oficiales se sumaban al juego. Había un teniente especial que no perdía ocasión para jugar. Era de estatura media pero parecía más bajo porque era ancho, fornido, de cuello corto y grueso. Su cara parecía tallada con un buril tosco o por un escultor con mala uva; era un radical defensor de Franco y de su política. En el juego se caracterizaba por la furia que ponía en cada acción y porque cuando propinaba una patada a un contrario enseguida le pedía perdón. Lo que no impedía que en la siguiente jugada hiciera lo mismo. Es el avasallador más educado que he conocido.

En cierta ocasión llegó cuando estábamos formando los equipos. Acabábamos de elegir a los capitanes y estos estaban a punto de iniciar la elección de cada bando. El teniente apartó de un empujón a un catalán (después supe que era un emigrante extremeño que residía en Barcelona) diciendo que aquel individuo no podía jugar *"Eres una escoria – le dijo – eres carne de prisión y llevas escrito en tu cara que terminarás en el garrote vil"*. Todos quedamos como congelados; el soldado no dijo nada, quedo un rato quieto mirándole al teniente a los ojos, giró sobre sus talones y se alejó lentamente. Aparentaba serenidad.

Jugamos el partido.

CÓLICOS

Era bastante habitual que la tropa sufriera diarreas y cólicos debido a la escasez e insalubridad del agua de la zona. Parte se transportaba en aljibes desde Canarias pero, a veces no llegaba la suficiente o llegaba tarde. El soldado "escoria" cayó enfermo, quedó en cama en la choza de adobe que ocupábamos, no creo que



nadie le visitara, ni creo que él esperara visita alguna.

No sé que me impulsó a comprar dos bollos que árabes ambulantes vendían y sentándome en la cama de al lado, le ofrecí uno, mientras yo me comía el otro. Extrañado me preguntó a qué venía aquello. *"Estoy en deuda contigo"* –le repliqué–. *"¿En deuda? ¿Por qué?"*. *"Porque el día del partido tenía que decir algo y no lo dije; porque no debí jugar y jugué"*. Durante un rato no dijo nada y después mirándome fijamente dijo: *"¿Y si fuera verdad lo que dice el teniente?"*. A mí las palabras me surgieron desde el fondo del alma: *"¡No!, no son verdad"*.

Esó fue todo, no hablamos más del asunto en ese momento. Días más tarde

me contó, por encima, su vida, me dijo que vivía con una viuda, dueña de una pensión, me dijo que había ido poco a la escuela y que trabajaba en lo que saliera. Que su ilusión era entrar como funcionario del ayuntamiento, en el servicio de limpieza.

Semanas más tarde fui yo el aquejado por el dichoso cólico. Me visitó y me trajo un donuts. Me dijo que había pedido traslado a otro "tabor" porque no quería estar cerca del teniente, que este le hacía la vida imposible y que a él se le encendía la sangre. Y ya no le volví a ver más.

VASCO

Hace poco participé en unos encuentros cooperativos en Zaragoza. Entre los ponentes había uno que se llamaba

“

NINGUNA OBRA CONOCIDA ES TAN EXCEPCIONAL COMO UNA VIDA HUMANA. EL COMPLEJO PROCESO QUE SIGUE LA NATURALEZA PARA CONSOLIDAR UNA VIDA ES ALGO QUE AÚN NO ES NI SIQUIERA VISLUMBRADO POR LA CIENCIA O POR LA MENTE HUMANA.

”

SA SERIA



Vasco. Era catalán. Me gustó lo que dijo sobre las dificultades de las ONGs para reclutar y formar personas con verdadera vocación solidaria. Habló de una solidaridad epidérmica, pasajera, de solidaridades que buscan lo exótico, que se prefieren ir lejos a ayudar pero no se ayudaba a los de cerca. Hablé con él y entre otras cosas le pregunté de dónde le venía su nombre. Me respondió que en Barcelona había al menos otras tres personas con ese mismo nombre: “*Dos son de padres portugueses que así recuerdan a Vasco de Gama, otro es oriundo de Italia y su nombre es un homenaje a Vasco Patrolini, el escritor, la razón de mi nombre es más vulgar, menos literaria: es por deseo de mi padre que tuvo dos hijas de su segundo matrimonio*”

antes de nacer yo y siempre nos dijo que era en homenaje a un vasco que conoció en África. Decía que le izo ver la importancia de la vida”.

Quise saber algo más de su historia y Vasco dijo que su padre había muerto cuando intentó sacar del mar a un alemán que se ahogaba y que ambos perecieron. Que poseía tres hostales en la costa catalana y que toda su ilusión en la vida era que sus hijas e hijo estudiaran una carrera.

No sé si las dos personas de mis dos historias son la misma persona o si no tienen nada que ver. No sé que habrá sido de aquel teniente franquista ni si sigue en la milicia. Tal vez no me importe demasiado o tal vez sí, pero lo que sí estoy seguro es que su predicción no se cumplió.

EL MISTERIO DE LA VIDA

Ninguna obra conocida es tan excepcional como una vida humana. El complejo proceso que sigue la naturaleza para consolidar una vida es algo que aún no es ni siquiera vislumbrado por la ciencia o por la mente humana.

La herramienta más extraordinaria jamás conocida es la mente humana. No existe ninguna máquina que se la puede comparar. Debiéramos extasiarnos ante tanta maravilla, debiéramos sentirnos sobrecogidos ante el misterio de la vida. ¿Y que podemos decir de la dignidad, del amor, de la inteligencia,... atributos todos ellos de los seres humanos?

Se nos dice que hemos sido creados a imagen de Dios, se razona científicamente asegurando que somos resultado de la evolución, se plantea ahora que somos recipientes de energía. De una energía universal y única que utiliza nuestra concreción individual para experimentar formas de vida más avanzadas. Se nos recuerda que somos polvo (los poetas añaden, raudos “Pero polvo enamorado”).

No voy a ser yo quien plantee otras teorías sobre la vida, ni poner en cuestión

ninguna de las existentes, pero sí quisiera elevar mi grito para pedir, perdón, ¡para exigir, en nombre de la humanidad!, un religioso respeto a toda vida.

La guerra es criminal porque va contra la vida, la injusticia es infame porque degrada la vida, el desprecio a la persona en función del color, etnia, posición social, cultura o cualquier otra característica circunstancial es miserable porque no da el valor que tiene la vida.

ESTAMOS DE PASO

Se cuenta que un afamado escritor europeo llegó a El Cairo con la finalidad de entrevistarse con un sabio egipcio del que todo el mundo hablaba con admiración y respeto. Se desplazó a la aldea, a orillas del Nilo, donde aquel habitaba. Le extrañó la pobreza de la choza y, más aún, la parquedad del mobiliario que había en la habitación que ocupaba.

“¿Dónde están sus muebles, donde guarda sus libros, sus enseres,...?”

El sabio respondió con otra pregunta: “¿Y donde están los suyos?”

“¿Los míos? —exclamó el escritor— ¡Pero si yo estoy de paso!”

“¡Yo también!” —concluyó el sabio—.

Si hay algo fuera de duda es que nuestra vida es efímera, temporal, con fecha de caducidad. La vida es un suspiro de la eternidad. Y aunque nos engañemos tratando de vivir como si fuéramos a quedar instalados en la vida eternamente, nadie sale vivo de este mundo.

Pero, afortunadamente, el valor de las cosas no está en el tiempo que duran, sino en la intensidad con la que suceden. Existen momentos inolvidables, cosas inexplicables y personas incomparables.

Nuestra vida puede ser llenada con instantes excepcionales que alcancen la eternidad o por años rutinarios que se pierden por el sumidero del olvido y de la banalidad.

Un solo instante, una sola decisión, un acontecimiento puede justificar toda una vida, pero sobre todo una actitud afirmativa para con la vida puede hacer que esa vida sea digna de ser vivida.

Nuestra ilusión no debe estar tanto en vivir una larga vida como de dejar una huella eterna de nuestro paso por la vida. **TU**

Nota: Vaya esta reflexión como homenaje a Rafael Amasorrain, y a la huella que ha dejado, entre nosotros, con su vida.

TEMAS TRATADOS EN ENERO

BATZORDE IRAUNKORRAK URTARRILAREN 13AN EGIN ZUEN 2006 URTEKO LEHEN BILERA. IA KIDE GUZTIAK IZAN ZIREN BERTAN, ETA ORDU TERDIZ LUZATU ZEN BILERAN PROTAGONISMOA FONDO KORPORATIBOEN IZAN ZUTEN. HONA HEMEN BILERAREN KRONIKA.

JAVIER MARCOS

MANUAL OPERATIVO DE MCC INVERSIONES Y DE LA FUNDACIÓN MCC

e sta actualización del Manual Operativo de MCC Inversiones y de la Fundación MCC, responde básicamente a la necesaria adaptación de contenidos como consecuencia de la reestructuración del Grupo Industrial aprobada en el IX Congreso de MCC, que incluye la incorporación de nuevas pautas de aportación de las cooperativas de este Grupo al FCI que entrarán en vigor el 31 de Diciembre de 2006, aplicándose por primera vez con cargo o referencia a los resultados de 2006. Para tener una idea aproximada de sus contenidos estos son los principales epígrafes del nuevo manual: FCI: regulación aportaciones; FSC: regulación aportaciones del Grupo Industrial; FEPI: regulación de las aportaciones de las cooperativas adscritas; MCC Inversiones S.P.E. S. Coop. (Características y regulación societaria básica, criterios orientativos sobre financiación, tipo de operaciones a financiar, etc.); Fundación MCC; y Órganos de gobierno y gestión de fondos intercooperativos. El nuevo manual se aprobó con el apoyo unánime de todos los asistentes.

DESCARGO GESTION RECURSOS CORPORATIVOS 2005

e n esta reunión se dio el visto bueno al descargo de gestión de los recursos corporativos correspondiente al ejercicio 2005. Estos fondos constituyen una de las expresiones de solidaridad intercooperativa más característica de nuestra Experiencia, y si reparamos en la dimensión de estos recursos el esfuerzo solidario de este año ha sido excelente. Así, desde el FCI (Fondo Central de Intercooperación) las aplicaciones (fortalecimiento económico de cooperativas, delegaciones en el exterior, análisis de viabilidad, nuevos sectores, proyectos corporativos, nuevas actividades, implantaciones exteriores...) ascendieron a 45,8 millones de euros. En el caso del FEPI (Fondo de Educación y Promoción Intercooperativa) las aplicaciones fueron de 8,1 millones de euros destinadas principalmente a colaborar en la financiación de centros educativos y de investigación. Por su parte, el FSC (Fondo de Solidaridad Corporativa), fondo de apoyo intercooperativo para cubrir parcialmente las pérdidas que se puedan producir en las cooperativas del Grupo Industrial acumula ya un fondo de 2,5 millones de euros.

LOS PUESTOS DE TRABAJO A NOVIEMBRE DE 2005 ASCENDÍAN, EN EL CONJUNTO DE MCC, A 79.446 LO QUE SUPONE UN INCREMENTO DE PLANTILLA EN EL ÚLTIMO AÑO DE 7.909 PUESTOS.

EVOLUCIÓN DE MCC E IMPLICACIÓN SOCIAL

S e comentó la evolución empresarial de MCC a noviembre de 2005 (en conjunto, bien) y se hizo un análisis del objetivo básico Implicación Social. A este último respecto, cabe reseñar que los puestos de trabajo a noviembre de 2005 ascendían, en el conjunto de MCC, a 79.446 lo que supone un incremento de plantilla en el último año de 7.909 puestos. En relación al empleo cooperativo, se mantiene el nivel alcanzado al término del ejercicio 2004, 81,2% de socios en las plantillas de nuestras cooperativas.

En el ámbito de Seguridad y Salud Laboral, cabe destacar que a 30 de noviembre había 92 empresas adheridas a Lagunaro-Mondragón con 22.905 trabajadores. Por su parte, el índice de incidencia (siniestrabilidad) del colectivo de socios de las empresas adheridas a Lagunaro-Mondragón, 44,61, era ligeramente inferior al 44,74 registrado en diciembre de 2004. **TU**

ZER DA BATZORDE IRAUNKORRA?



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

IVANO BARBERINI PRESIDENTE DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI)

«EL MOVIMIENTO COOPERATIVO HA DEMOSTRADO SU CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LA NUEVA REALIDAD»

¿Cuáles son las virtudes del modelo Cooperativo y cuáles los aspectos a mejorar?

La Sociedad Cooperativa es la forma de empresa más adecuada para afrontar los problemas que caracterizan el siglo XXI, tanto en países occidentales como en los que se hallan en vías de desarrollo. Hoy día, mercado y sociedad tienen necesidad de empresas eficientes a nivel económico y con presencia a nivel social, capaces de generar cohesión social. La Sociedad Cooperativa se halla en condiciones de combinar estos dos aspectos y representa la auténtica alternativa a la sociedad capitalista, que produce crecimiento económico sin crear bienestar general.

Las Cooperativas han demostrado que saben crear trabajo digno, que saben resolver los problemas de los socios en todos los sectores y que representan un instrumento eficaz en la lucha contra la pobreza. En una época en la que siguen saliendo a la luz escándalos y problemas en la gestión de muchas sociedades de capital, la ética, la transparencia en la gestión social y la democracia económica, son los puntos fuertes de las Sociedades Cooperativas.

Sin duda alguna, aún queda mucho por hacer. Hay que mejorar la cooperación entre las Cooperativas, traduciéndola en una red eficaz de transmisión de experiencias y conocimientos y en una actividad conjunta entre el norte y el sur mundiales. En particular, la cooperación europea y la africana deben comprometerse en la promoción de proyectos concretos a llevar a cabo en los países africanos, no sólo a orillas del Mediterráneo, sino también los países subsaharianos.

Hay que conseguir que el funcionamiento del Movimiento Cooperativo se corresponda siempre con sus potencialidades y mejorar la comunicación. Existe cierto déficit de información tanto en el seno como en el exterior de nuestro Movimiento, que debe ser recuperado.

¿Cuál es hoy en día el peso del Cooperativismo en el mundo tanto económica como socialmente?

El Movimiento Cooperativo cuenta hoy con 100 millones de afiliados: un 20% más que las multinacionales, contribuyendo además a reforzar la democracia, la cohesión social, ...

Como prueba de su influencia, no faltan los casos de homologación; es decir, de asunción de valores cooperativos por empresas multinacionales, que paulatinamente se están dando cuenta de que el enfrentamiento no tiene lugar sólo en los precios, sino también en la calidad, en el respeto del medio ambiente, en la salud, etc. Por tanto, un número cada vez mayor de empresas tiene a imitar los puntos fuertes de las cooperativas.

¿Es posible conciliar los principios y valores cooperativos con las exigencias de un mundo cada vez más globalizado?

El tema de la última Junta General de la ACI, celebrada el pasado mes de septiembre en Cartagena, ha sido precisamente: "Los valores cooperativos como activo para competir en la economía globalizada". Los principios y los valores cooperativos sólo pueden ser un impedimento para la capacidad de competir si se separa la competencia económica de la competencia de valores.

De hecho, no se puede ignorar que la competencia es tanto económica como cultural. Hoy en día, la confianza de los consumidores es esencial, y el desafío consiste en garantizar y poner en práctica valores, a pesar del coste que haya que afrontar. Mondragón, junto con otras Cooperativas de éxito, son la demostración de que, hoy, las estrategias de expresión de valores para actuar en el mercado y para crear un ambiente favorable al desarrollo de las Cooperativas tiene un enorme éxito. Además su compromiso social es valorado por capas cada vez más amplias de la población.

¿Cuál es su visión sobre el futuro del Movimiento Cooperativo Mundial? ¿Se seguirá hablando de cooperativismo dentro de otros 110 años?

El futuro es imposible de prever. Creo que tampoco es importante hacerlo, lo que hace falta es contruirlo. Es mejor seguir revalorizando nuestros puntos fuertes, que son: funcionar en la práctica, atraer talentos y aplicar una auténtica igualdad de género.

El Movimiento Cooperativo ha demostrado su capacidad de adaptación a la nueva realidad, sin menospreciar nunca los riesgos derivados de la globalización.

Para responder al desafío de la globalización, el Movimiento Cooperativo debe reafirmarse como fuerza positiva y seguir llevando adelante su cultura del cambio, destinado a revalorizar sus puntos fuertes y a poner en práctica sus valores sociales, transformándolos en valores económicos.

El futuro que hay que construir debe basarse en las auténticas necesidades de las personas, en la creación de trabajo dignificante, en la igualdad, en derecho de todos a participar en los beneficios de la globalización, en la protección del medio ambiente y de la salud, y en el esfuerzo constante por lograr y mantener la paza.

KOOP,
Euskal Enpresa Kooperatiboa Enero 2006

ASOMARSE AL ACANTILADO DEL FUTURO ES UN EJERCICIO EXIGENTE Y A VECES ESTRESANTE, DEPENDIENDO DE HACIA DONDE FIJES TU MIRADA: HACIA EL ABISMO PROFUNDO Y ESTRESANTE QUE SE EXTIENDE A TUS PIES (RITMO TECNOLÓGICO VERTIGINOSO, EXIGENCIA DE INNOVAR, ESTRÉS) O HACIA LA AMPLITUD DE HORIZONTES Y LIBERTAD QUE SE EXTIENDE MAR ADENTRO (NUEVAS OPORTUNIDADES, LA INSACIABLE NECESIDAD HUMANA DE BUSCAR LA FELICIDAD, CONCILIACIÓN PROFESIONAL Y FAMILIAR).

JAVIER FINEZ, MIK S.COOP.



EL TRABAJO DEL

periódicamente, gracias a nuestro trabajo, yo y mis colegas tenemos la oportunidad de visitar pequeñas y medias empresas y estudiarlas desde diversas perspectivas (personas, tecnología, capital social, estrategia, etc.) y poco a poco, tengo la sensación de que todas ellas, en mayor o menor medida, comparten una serie de vectores-facilitadores-estrategias que las encaminan hacia ese futuro. La intención de este artículo es desglosar estos vectores, sin profundizar en ellos en demasía –por que yo tan sólo los intuyo– y animaros a vosotros a asomaros también al apasionante horizonte del futuro que se extiende más allá de vuestros pies.

La denominada III Revolución Industrial, que está cambiando la propia naturaleza del trabajo, viene de la mano NO sólo de las tecnologías, las comunicaciones e Internet (valores tangibles) que están siendo ampliamente tratados, si no también, de la crecien-

te necesidad de creatividad e innovación (valores intangibles) que demanda la sociedad. De la combinación de ambas realidades, me atrevo a dar un paso al frente y otear el horizonte para identificar el siguiente decálogo de tendencias que nos afectarán en el ámbito humano, organizacional y físico en un futuro próximo.

- Cada vez más, las personas elegiremos primero dónde vivir y después buscaremos la manera de ganarnos la vida. Buscamos la calidad de vida, estar cerca de los seres queridos y un coste de vida razonable. Un ejemplo de esta tendencia, es el sitio Best Places to live (<http://www.findyourspot.com>) donde seleccionas tus preferencias y obtienes tu paraíso en la tierra.
- Se impondrá el modelo “long life learning workers” –aprendedores de por vida–, asociado al trabajador cuyas más pode-



CADA VEZ MÁS, LAS PERSONAS ELEGIREMOS PRIMERO DONDE VIVIR Y DESPUÉS BUSCAREMOS LA MANERA DE GANARNOS LA VIDA. BUSCAMOS LA CALIDAD DE VIDA, ESTAR CERCA DE LOS SERES QUERIDOS Y UN COSTE DE VIDA RAZONABLE.

FUTURO

rosas herramientas de trabajo son su conocimiento y su capital relacional, que es consciente de las competencias que posee y las que desea aprender y aprehender para desarrollarse profesional y humanamente y en definitiva ser "más feliz" y útil a la sociedad.

- Los profesionales preparados NO se "estancarán" más de 3 ó 4 años en la misma empresa desarrollando la misma labor que acaba siendo repetitiva y aburrida, ya que tendemos a alejarnos de perfiles "especializados" muy específicos para buscar perfiles evolutivos "todo terrenos", más generalistas y flexibles capaces de aprender rápido y navegar en las revueltas y rápidas corrientes de la globalización, las tecnologías, los cambios de tendencia, etc.
- Las tecnologías existentes posibilitan que el trabajo manual sea cada vez menos importante y que lo que se valore sea el talento y la creatividad, es decir, seremos apreciados más que por nuestras aptitudes por nuestra actitudes: capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo, intuición, profesionalidad, inventiva, liderazgo, etc.
- El trabajo fluirá hacia los trabajadores del futuro mediante la utilización de las nuevas tecnologías y NO viceversa como en la actualidad, el trabajo se "deslocalizará" y dejará de relacionarse con un espacio físico –el despacho equis o el empleado sentado al fondo a la derecha– para convertirse en

una serie de actividades donde lo importante es que sean ejecutadas con profesionalidad y talento más que por la persona que está sentada aquí o allá en nuestra oficina. A este respecto, me gustaría citar el artículo leído reciente titulado "Work is where you hang your coat" (El trabajo está donde cuelgas tu abrigo) aparecido en el San Francisco Chronicle (<http://www.sfgate.com/cgi-bin/article.cgi?file=/chronicle/archive/2005/07/18/BUG10DNJBQ1.DTL&type=business>).

- Bienaventuradas las organizaciones distribuidas en red, flexibles y que evolucionan con el entorno que las rodea, pues serán objeto de deseo por parte de los profesionales del futuro en detrimento de las organizaciones jurásicas, rígidas y asfixiantes que en su mayoría anulan la libertad de las personas y matan la creatividad e innovación.
- La globalización y las comunicaciones permitirán la proliferación por doquier, en cualquier actividad y lugar del mundo, de equipos ad hoc multidisciplinares, que surgirán, ejecutarán, aprenderán y se disolverán, de una manera muy similar a como en la actualidad funciona la industria cinematográfica: Un nuevo espectáculo surge de la colaboración puntual de un productor x, un director y, un guionista z, etc. que prestan sus servicios durante un periodo de tiempo y después de manera natural se disuelven y continúan ofreciendo sus servicios en el mercado.
- Cada vez elegiremos más trabajar en lo que nos hace felices y como *freelancers* –dueños de nuestro propio negocio y futuro– y menos como un empleado de horario estándar 8:00 a 17:00 de las grandes empresas a los que se les otorga poca responsabilidad, autonomía y capacidad de decisión.
- En su libro *El Futuro del Trabajo*, el Director del MIT Thomas W. Malone, modela la Organización del Futuro, caracterizada por jerarquías de baja intensidad, democracia interna, coordinación y responsabilidad en lugar del ordeno y mando, posibilitada por las tecnologías pero centrada en torno a valores humanos y éticos, etc. en definitiva y adueñándonos del concepto de "serendipity", que ahora está tan en boga en el mundo de las tecnologías, permitiendo que la empresa se adapte, aprenda, co-evolucione con su entorno y haga feliz a sus trabajadores sin saber muy bien por qué ni cómo, pero simplemente funciona.
- El entorno físico de aquellos trabajos que requieran presencia en la oficina cambiará, portátiles, bluetooth, webcams y sistemas wifi proliferarán en un puesto de trabajo caracterizado por la tecnología, la complejidad y la eficiencia. Espacios dinámicos y funcionales, adiós a los puestos fijos, espacios inteligentes y seguros, etc. serán algunas de las características que identificarán nuestra oficina del futuro, que viene perfectamente descrita en el artículo de Sebastián Rivera "Así será la oficina del futuro". (http://www.terra.cl/puntonet/index.cfm?accion=contenido&id_reg=493859&id_cat=1131)

De vuelta del acantilado y de las ilusiones y sueños desgranados más arriba, me queda el sentimiento de que el trabajo del futuro es como esa gravosa hipoteca que suscriben las parejas jóvenes. Al principio pende como una espada de Damocles, puede que genere inseguridad y tengamos que renunciar a ciertos lujos, pero es la puerta-peaje que pagamos "gustosamente" para construir nuestra felicidad presente y futura y en el peor de los casos es una buenísima inversión inmobiliaria... así que arriesguémonos a pintar nuestro futuro. **TU**

AÑO NUEVO, VIDA NUEVA

CON EL NUEVO AÑO, MUCHOS DE NOSOTROS HACEMOS NUEVOS PLANES, PROMESAS Y BUENOS PROPÓSITOS, CON LA INTENCIÓN DE CORREGIR ALGUNOS HÁBITOS NEGATIVOS O CAMBIAR CIERTAS ACTITUDES.

Coincidiendo con el comienzo de un nuevo año, suele ser una costumbre generalizada hacer planes, promesas y buenos propósitos, con la intención de corregir algunos hábitos negativos, cambiar ciertas actitudes, emprender proyectos, asumir retos...



El problema radica no tanto en los buenos deseos, en la buena voluntad o en la disposición para mejorar y cumplir nuevos propósitos, sino en la manera más eficaz y práctica de llegar a convertirlos en realidad. No basta querer cambiar a mejor, que no es poco, sino saber qué es lo que se debe hacer para que un buen propósito sea algo más que buenas palabras y débiles intentos. En definitiva, debemos evitar que, tras unos días o, a lo sumo, unas semanas, todo siga como al principio o peor.

Las claves para la eficacia en el logro de cualquier objetivo que nos propongamos se expresan a continuación:

1. **Metas bien definidas, muy concretas.** Hay que tener una idea bien clara de lo que se quiere lograr. Muchas personas se dispersan y malgastan sus energías porque intentan muchas cosas y no tienen una idea precisa de dónde quieren dirigir sus esfuerzos.
2. **Autoestima y sentimiento de propia competencia.** O lo que es lo mismo, sentirse valioso y capaz de afrontar con esperanzas de éxito la meta propuesta. Creer en uno mismo.
3. **Entusiasmo, pasión e ilusión.** Poner día a día todos los medios que tenemos, al servicio de nuestros proyectos, sin importar sacrificios, tiempo, dificultades y posibles fracasos circunstanciales.
4. **Capacidad para visualizar y disfrutar mentalmente del logro proyectado, como si ya fuera una realidad.** Las personas de éxito disfrutan y gozan con cada paso, con cada escalón que suben y que les acerca a sus metas, casi tanto como disfrutarán cuando la meta sea una realidad. Jamás se ven a sí mismas, como perdedores, como fracasados, aunque conozcan los riesgos de lo que hacen. Se visualizan como personas tenaces que, sin la menor duda, obtendrán sus propósitos.

5. **¡Acción! Pasar de la teoría a la práctica sin dudar.** El problema de no pocas personas es que se pierden en disquisiciones, en planificaciones, exhaustivas y detalladas, en previsiones temerosas y, por no tener garantizado que su acción es la mejor o la ideal, se quedan en el plano de la pasividad y de la espera permanente.
6. **Actitud mental positiva.** Es la capacidad para ver siempre el vaso medio lleno, en lugar de verlo medio vacío. Tienen muy claro que en las peores circunstancias siempre hay algo provechoso, algo valioso que descubrir. Me refiero a esa capacidad de hacerse una limonada con esos limones que, con mayor o menor frecuencia, nos depara la vida.
7. **Autodisciplina y trabajo.** Ser capaces de satisfacer el precio que debemos pagar para lograr los objetivos. La autodisciplina significa el día a día pero sin concesiones, sin dejación y sin lamentaciones inútiles.
8. **Autoevaluación, control de resultados y reflexión.** Deben ser frecuentes para comprobar en qué medida y a qué ritmo caminamos hacia los objetivos que nos hemos propuesto. Ver si somos fieles a lo proyectado y permitir que alguien cercano y de nuestra confianza nos recuerde lo prometido y nos ayude a no desfallecer en el día a día.
9. **Capitalizar los fracasos y contar con los días grises y los momentos en baja.** Siempre he dicho que los errores y los fracasos son la antesala del éxito más seguro si sabemos analizar sus causas. Jamás debemos percibir el fracaso, la dificultad o el problema como una constante en nuestra vida, sino como algo duro, pero circunstancial y pasajero.
10. **Ética personal y profesional.** Significa actuar de buena voluntad, con honradez y con ánimo de lograr nuestros objetivos utilizando los medios adecuados, pero sin hacer el mal para conseguirlos. Non sunt facienda mala tu eveniant bona. No debemos obrar mal para conseguir bienes deseables.
11. **Aprovechar las experiencias ajenas.** Aprender de los éxitos de los demás y estar atentos para descubrir qué actitudes y modos de obrar contribuyeron siempre a que otras personas lograran sus objetivos.
12. **Tenacidad inteligente.** O, lo que es lo mismo, la incansable y contundente firmeza y constancia en los propósitos que nos impulsa a seguir insistiendo hasta el límite de nuestras fuerzas y posibilidades, pero de forma inteligente, sin la tozudez del insensato que pretende imposibles.

La puesta en práctica de estos puntos nos llevará sin la menor duda a que este año sea también el inicio de una vida nueva y que aprobemos la asignatura de saber vivir mejor. **TU**

“ NO BASTA QUERER CAMBIAR A MEJOR, QUE NO ES POCO, SINO SABER QUÉ ES LO QUE SE DEBE HACER PARA QUE UN BUEN PROPÓSITO SEA ALGO MÁS QUE BUENAS PALABRAS Y DÉBILES INTENTOS. ”



MISIÓN UNIVERSAL DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO

LA EXPERIENCIA COOPERATIVA DEL PAÍS VASCO TIENE VALORES Y MEDIOS DE GRAN INTERÉS PARA COOPERAR EN EL DESARROLLO ENDÓGENO DE PUEBLOS EMPOBRECIDOS, APORTANDO ESPECIALMENTE ASPECTOS DE SU PROPIA EXPERIENCIA QUE, INICIADA HACE 50 AÑOS A UN NIVEL DE CARENCIA CASI TOTAL DE MEDIOS MATERIALES, SE ASEMEEJA BASTANTE A LA SITUACIÓN ACTUAL DE MUCHOS PUEBLOS Y COMUNIDADES EN VÍAS DE DESARROLLO.



e

El movimiento cooperativo cuenta con un principio genuino, el de la intercooperación con otras iniciativas que comparten los mismos principios, y además, esta intercooperación es de carácter universal. Bien es verdad que hasta el presente el movimiento cooperativo vasco ha intercooperado solamente entre las empresas locales de la comarca o del país, pero creemos que ha llegado el momento de hacerla extensiva a otros lugares del planeta, donde existan condiciones válidas y sus gentes quieran asumirlo con libertad y responsabilidad.

Nuestro conductor y "padre" de la Experiencia Cooperativa, llamada de Mondragón, Don José M^º Arizmendiarieta, tenía ideas claras al respecto. Transcribimos algunos párrafos de sus escritos:

"Nuestra actitud, como personas y como cristianos solo puede ser la solidaridad a escala planetaria. Un hombre digno debe sentir vergüenza de ser y vivir como rico en un mundo de 2.000 millones de personas mal alimentadas..."

"Hay que propagar la idea de que sólo puede ser aceptado por un hombre sano aquel progreso en el que el nivel de vida es compartido por todos los hombres. Todo este progreso actual le debe dar asco, hacerle infeliz, como otro Caín a quien le persi-

gue continuamente la conciencia recriminadora: ¿Qué has hecho de tu hermano Abel?"

"Pero ya ni como hombre, ni como cristiano, puede uno limitarse a exigir la socialización de los simples bienes materiales: se exige ya la socialización del ser mismo de cada uno de nosotros. Esto es, conciencia de que no nos pertenecemos, renuncia a la promoción individual, o de mi familia, de mi pueblo, o de mi nación; la pasión y la entrega por la promoción de la humanidad".

En otro momento Arizmendiarieta recordará a sus cooperativistas metas que persigue el cooperativismo: "No se nos oculta que la simple constitución y funcionamiento de las empresas cooperativas no puede constituir la meta de quienes tienen una conciencia madura de la problemática del mundo del trabajo. Por eso al margen de unos resultados más o menos satisfactorios de nuestras empresas, los cooperativistas debemos seguir siendo inconformistas en tanto no llegue a ordenarse la justicia y un humanismo solidario en el mundo".

"Nuestra inquietud y proyección social no se ciñen a la empresa en la que nos integramos y con cuyo desenvolvimiento tratamos de cooperar al bien del pueblo. Nuestra acción está por encima de una simple reforma de las estructuras empresariales. El movimiento cooperativista está alimentado por un espíritu de solidaridad abierta. Su meta está lejos y en lo alto: construir un régimen cooperativista, solidario a escala mundial".

"El cooperativismo no es el remedio universal de los males. Pero sí tienen valor universal y pueden ser valores inspiradores de otras organizaciones sociales, económicas y políticas aplicables en sus respectivos campos, los valores a cuya aceptación y servidumbre debe su imagen y perfil el cooperativismo vigente entre nosotros: tales son la libertad, la solidaridad, la persona y la comunidad".

INTERCOOPERAR

El movimiento cooperativo nuestro, hoy, tiene la gran oportunidad de hacer fructificar de forma extraordinaria su gran activo de personas y saberes, con una proyección más universal. Son cada vez más las comunidades del mundo en vías de desarrollo que se nos acercan pidiendo el traslado de nuestra Experiencia.

Podríamos inspirar, y dar cierto soporte, a cientos de iniciativas endógenas de desarrollo comunitario, basados en reglas de juego ya experimentadas por nosotros. En pocos años se podrían generar muchísimas empresas autogestionadas, con vocación de empleo participativo, dando trabajo digno a cientos de miles de personas.

La tarea de intercooperación con los pueblos en vías de desarrollo, lejos de distraer nuestros objetivos económicos y técnicos, o dañar los logros alcanzados por nuestras empresas, sería generadora de cohesión interna e ilusión en pos de un objetivo verdaderamente importante como es el desarrollo digno de los empobrecidos. Serviría, sin duda, para aumentar la solidaridad interna y la responsabilidad societaria. **TU**

Nota: Extraído de la reflexión de José M^º Sarasua "El mundo necesita de mí".

AIMAR OLAIZOLA

PILOTARIA



“Ez gara galaktikoak”

TXAPELDUNA DA AIMAR,
LAU TXAPELA JANTZI BAITITU
DAGOENeko. ETA ORAINDIK, 26
URTE BETE BERRIAK DITUELA, BIDE
ASKO EGITEKO. ETA EGINGO
DU, ADITUEK LAUDORIOAK
BESTERIK EZ DAUKATE GOIZUETAR
HONEN JOKURAKO.
BI-BITAKO TXAPELKETAN
MURGILDUTA DABILELA HARRAPATU
DUGU. FRONTOIAN EZ EZIK
MIKROFONOAN ERE EROSO.

JAVIER MARCOS

T.U. Lankide esku artean hartu duela sano-sano zera esan digu: “Zer dela eta nik zuen aldizkarian? Enpresario del año, ala?”. Eta izan zitekeen, anaia Asierekin batera Olaizaola Sagardotegia ireki eta gero enpresa gizona bihurtu zaigulako; baina enpresan egindako merituegatik baino gehiago frontoian emandako maila bikainagatik etorri gara Aimarrenera. Bergaran harrapatu dugu pilota aukeratzeko saio batean. Hori bukatzean, aldageletara sartu eta takoak kentzeko zeremoniaren erdian lehenengo galdera zabalera bota diogu.

Aurten bi-bitakoan txapela jantziko?

Nahi bai, baina zaila. Jende guztiak gaitu gu faborito, baina... Bikote asko gaude eta gainera gehienak ondo nibelatuta.

Noizko orduan?

Ez dakit ba! Nik ere beti esaten dut horixe falta zaidala. Aurten behintzat ilusio handia daukat, atzelari oso ona jarri didate, Oier Zearra. Orain biok justu gaude, Oier lesionatuta ibili da eta nahiko justu. Baina guretzat inportanteena da hemendik hilabete batera ondo ibiltzea.

26 urte egin berri eta lau txapel. Ez da ba marka txarra!

Ez ba, ondo dago. Pilotari batentzat beti esaten dugu inportantea dela buruz burukoa irabaztea, eta azkenekoa irabazi nuen. Hurrengo txapelketa inportanteena lau t'erdikoa da, eta jokatu ditudan azken hirurak irabazi ditut.

Retegi bera ere dardarka arituko da, berrogei urte pasarekin erretiratu zen hamaika txapel irabazita. Zuk oraindik 26 urte dituzu.

Ez dut uste nik ez 11 txapel ez 40 urte pasarekin erretiratuko naizenik. 18 urterekin debutatu nuen eta 19 baino lehen lehenengo mailan jokatzen aritu naiz, eta hori nabaritu egiten da. Nire burua ez dut ikusten 40 urterekin hor goian jokatzen. Adin horrekin pilotan ibiltzeko suerte handia behar da. Hobeto horrela bada, baina zaila ikusten dut.

Gaurko pilotariek atleta behar duzue izan. Entrenatu egunero?

Bai. Segun zer kirolarekin konparatzen duzun geurea arinagoa da, izan ere eguneko ordu pare bat eginda nahikoa da. Nik astean pare bat entrenamendu egiten ditut pilotakoak, bat gogo-

“LEHEN TELEBISTA ASKOZ ERE GUTXIAGO ZEGOEN, EGIA DA, ETA GAUR EGUN INFORMAZIO ASKO ZABALTZEN ARI DA EGUNKARIETAN PILOTAREN INGURUAN. HORREK ONERAKO ALDAKETA ERAGIN DU, BAI PILOTARAKO ETA PILOTAREN INGURUAN GABILTZANONTZAT.”

rrarekin eta bestea gozoarekin, eta beste egunetan korrikan pixka bat ibili, trote, luzaketak... Baina bai, entrenatu egunero.

Atleta izateaz aparte, zer behar du pilotari batek punta-puntakoa izateko?

Gauza asko. Inportanteena berezkoa izatea, berez pilotaria izatea. Eta ordu asko sartzea zure kualitateei etekina ateratzeko.

Eta zuk ordu asko sartu dituzu.

Lehen asko sartuta gaude, bai; umetan, 8 bat urterekin hasi nintzen, libre nuen edozein momentutan pilotan ibiltzen nintzen.

Eta orain?

Aste bukaeran partida jokatzen dugu, astear-tean eta ostegunetan entrenamenduak. Udan, berriz, entrenatu ia batere ez, partidatik partidara, hilabetean 10-12 partida jokatzen dugulako.

Zure eskuei erreparatuz, ez daukazu pilotarienak.

Pilotari gehienek behatzak okertuta izaten dituzte, nik momentuz ez. Hori seinale ona dela uste dut, normalean behatzak hautsita izaten dituzte hutsak egiten dituztenek (barreak). Gainera nik batere kailurik ez daukat; esku finak, sekulan lana egingo ez banu bezala.

Pilota oso momentu goxoa ari da pasatzen: frontoiak gainezka, komunikabideak atzetik, errekonozimendu soziala... Galaktikoak ematen duzue!

Keba! Lehen telebista askoz ere gutxiago zegoen, egia da, eta gaur egun informazio asko zabaltzen ari da egunkarietan pilotaren inguruan. Horrek onerako aldaketa eragin du, bai pilotarako eta pilotaren inguruan gabiltzanontzat. Kalean goazela jendeak ezagutu egiten gaitu, argazkiak eta autografoak eskatzen dizkigute... Oso bolada ona harrapatu dugu, baina hankak lurrean ditugu. Gainera, pilotari gazte asko dago hor goian eta harrobia ere badago, eta hori pilotarako oso ona da.

Espainia aldean ere ezagutuko zaituzte.

Valladolid, Soria eta Burgos aldera joanez gero bai, toki horietan afizio asko dago, eta bai, nahiko ezagutzen gaituzte. **TU**

“AURKARIARI ERRESPETOA, BELDURRIK BATERE EZ!”

MCC ezagutzen?

Nola?

Fagor, Orona, Irizar, Euskadiko Kutxa...

Bai motel! Horrela esanda bai. Punta-puntako enpresak, eta kooperatibak ezta? Meritu handia, denon artean aurrera ematea ez da erraza izango eta.

Bestelako zaletasunak?

Batez ere, ehizarako afizio handia daukat.

Pilotan doping-ik bai?

Txapelketetan pare bat aldiz kontrola egiten digute, baina aspaldiko urteetan ez dut uste inork positibo eman duenik. Hori bai, katarroa harrapatuz gero, enpresako medikuaren esanetara.

Gustuko pilotaria?

Lehen Retegi eta Galartza, eta azken urteetan Titin. Hiruren kontra jokatu dut.

Bi horma, pilota bat eta zigarro purua, zer da?

Frontoia?

Eta zigarro puruak kenduz gero?

Kolpetik kentzea zaila ikusten dut nik; are gehiago, ez dut uste ez epe motzera ez luzera erretzearena kenduko denik.

Zenbat pilota, ez? Beti pilotak aukeratzen zabiltzate.

Lehenengo mailan ia beti pilota berrieekin jokatzen dugu. Bi enpresa ari dira jo eta su pilotak egiten, bai.

Esperimentuen aldekoa? Esaterako, 3 2ren aurka.

Bai, probatu beharra dago; batzuetan ondo ateratzen dira.

Beldurra zeri?

Akaso lesioei.

Eta kontrarioari?

Aurkariari errespetua, beldurrik batere ez.

Aurtengo sagardoa ona omen dator.

Hala esan dute. Nik ezin esan txarra datorrenik, iaz anaiarekin batera sagardotegia ireki genuen eta. Oso gustura gaude, “Olai-zola” sagardoa ondo saltzen ari da.



EL PROYECTO EMPRESARIAL UNA PASIÓN DEL DIRECTIVO DE MCC

CUANDO INAUGURAMOS ESTA SECCIÓN, EN TU DE SEPTIEMBRE PASADO, PARECIÓ OPORTUNO COMENZAR LA EXPLICACIÓN DE LOS CUATRO RASGOS DE IDENTIDAD DEL DIRECTIVO DE MCC (O PERFIL-VISIÓN DEL DIRECTIVO DE MCC) POR EL CUARTO RASGO, EL QUE SE REFIERE A LA PARTICIPACIÓN. EN AQUELLOS MOMENTOS SE ESTABA DESARROLLANDO UN PROCESO DE REFLEXIÓN COMPARTIDA SOBRE EL "SENTIDO DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA DE MONDRAGÓN".

JUAN I. AIZPURUA Y JULIO CANTÓN

en TU de diciembre (nº 507) se precisaba el significado de este término de "rasgo de identidad del directivo" y se daba por terminada la explicación del cuarto rasgo. Esto es lo que hemos presentado en los números de los pasados meses.

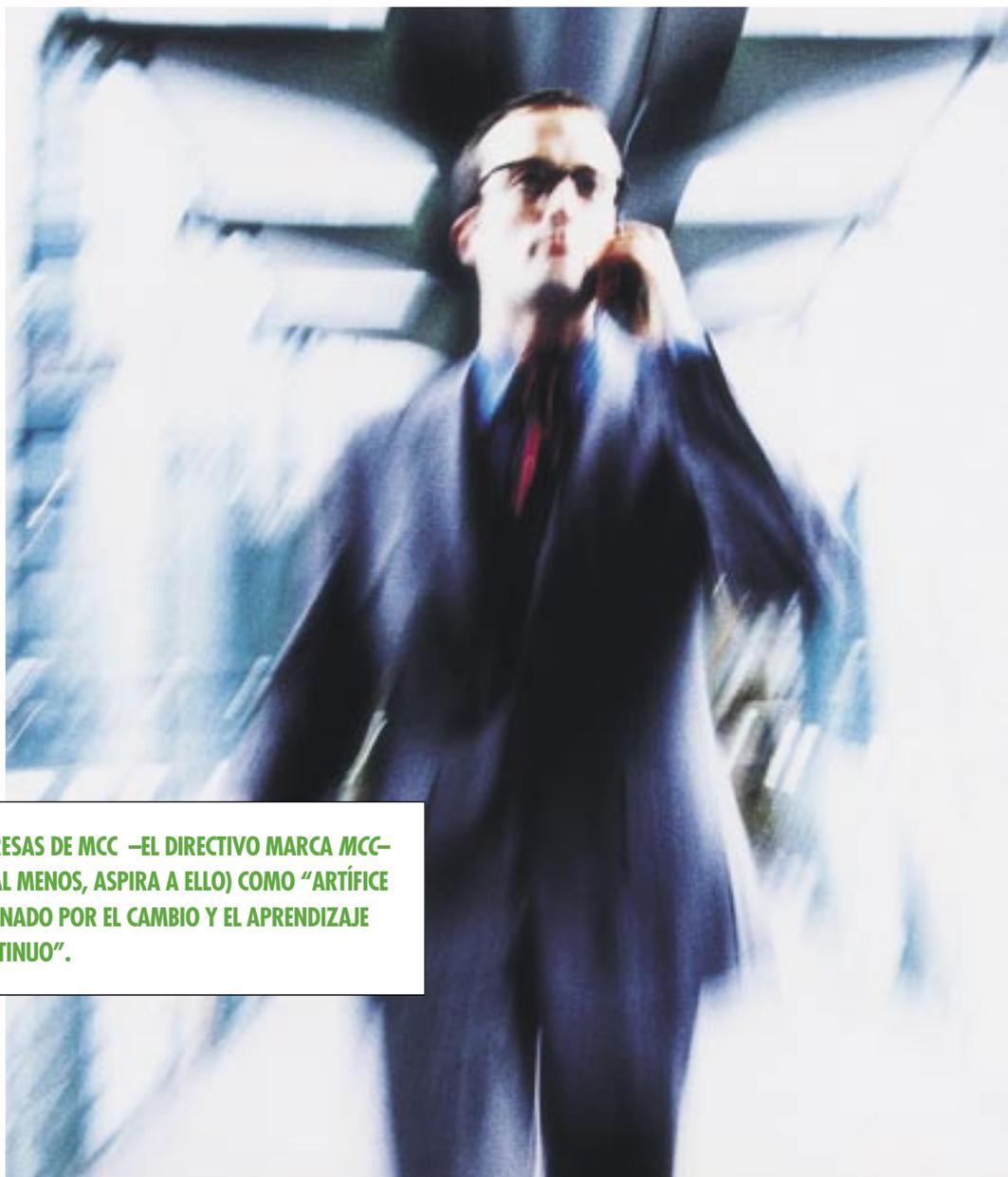
Ahora retomamos el orden normal: empezamos por el primero de los cuatro rasgos de identidad del perfil-visión del Directivo de MCC, sobre el que reflexionaremos y conversaremos –si puede ser– en los próximos meses.

PRIMER RASGO DE IDENTIDAD

El directivo de cooperativas y empresas de MCC –el directivo marca MCC– se define, en su "forma de ser" (o, al menos, aspira a ello) como:

"Artífice del proyecto empresarial, **apasionado** por el **cambio** y el **aprendizaje continuo**".

EL DIRECTIVO DE COOPERATIVAS Y EMPRESAS DE MCC –EL DIRECTIVO MARCA MCC– SE DEFINE, EN SU "FORMA DE SER" (O, AL MENOS, ASPIRA A ELLO) COMO "ARTÍFICE DEL PROYECTO EMPRESARIAL, APASIONADO POR EL CAMBIO Y EL APRENDIZAJE CONTINUO".



La **explicación esquemática** de los términos subrayados en el enunciado, tal como aparece en la Política Corporativa de Desarrollo Directivo, es la siguiente:

- **ARTÍFICE:** Emprendedor y estrategia creador del negocio que dirige, en coordinación con los demás negocios de la Corporación.
- **CAMBIO:** Cambio, entendido, primeramente, como **desarrollo personal:** Cree en la posibilidad del cambio personal, de diseñar su futuro y gerenciarse a sí mismo; que no sería coherente ni efectivo pedir el cambio de los otros si él mismo no muestra la posibilidad y el hecho del cambio en su propia persona.

Cambio, como **rediseño estratégico constante del negocio**, desde una capacidad de observación abierta y flexible del entorno como oferta de posibilidades y oportunidades.

Cambio, como **innovación** de productos, procesos, estructuras organizativas... consecuente con la misión, la estrategia, la evolución del entorno.

- **APRENDIZAJE:** Aprendizaje que **implica cambio**. Sólo se puede decir que ha habido aprendizaje cuando se produce un cambio, tanto a nivel personal como organizacional.

El aprendizaje **requiere humildad**, ser consciente de la propia ignorancia. La arrogancia impide aprender.

La puerta principal de acceso al aprendizaje es la **escucha activa**.

- **PASIÓN:** La pasión como **estado emocional que predispone** a la búsqueda ambiciosa, entusiasta, constante y compartida de formas de vida (personal, laboral y social) siempre más satisfactorias.

SI SE DEFINE EL DIRECTIVO DE MCC COMO "ARTÍFICE DEL PROYECTO EMPRESARIAL... EMPRENDEDOR Y ESTRATEGA CREADOR DEL NEGOCIO", ENTONCES ¿CUÁL ES EL ESPACIO QUE CORRESPONDE AL CONSEJO RECTOR, ÓRGANO DE GOBIERNO DE LA COOPERATIVA?

PREGUNTAS, NO SÓLO RESPUESTAS

Este perfil-visión del directivo de MCC tiene vigencia a partir del pasado ejercicio 2005. Nos está sirviendo, por ejemplo, para organizar con coherencia y ampliar fuertemente la oferta formativa de Otalora, destinada tanto a los directivos ejecutivos como a los miembros de los órganos sociales.

Cuando hemos presentado este perfil en algunos programas de Formación Cooperativa para Consejos Rectores, suele ser bien valorado como herramienta de gestión del desarrollo directivo, como perfil-visión de la forma de ser que deseamos para nuestros directivos. Pero también suelen suscitarse algunas preguntas interesantes. No nos resistimos a traer aquí dos cuestiones que se plantean con cierta asiduidad en relación con este primer rasgo de identidad:

- Si se define el directivo de MCC, especialmente el gerente, como "*artífice del proyecto empresarial... emprendedor y estratega creador del negocio*", entonces:

- **¿Cuál es el espacio que corresponde al Consejo Rector, órgano de gobierno de la cooperativa?**
- **¿No sería interesante definir simultáneamente, con precisión, estos dos espacios interdependientes de la dirección de una cooperativa?**

Se plantea un tema muy interesante para esta sección de TU en un próximo número. **TU**

Los que leéis estas páginas quizá tengáis algo interesante que aportar en respuesta a las dos cuestiones planteadas. O puede que tengáis otras preguntas, quizá más interesantes, para hacernos a nosotros y a los demás posibles lectores.

Esto es una petición de socorro y, a la vez, una provocación: hemos hecho cuatro presentaciones en estos últimos números de TU en torno al cuarto rasgo. Ha habido dos cooperativas que han aportado sus experiencias significativas en este sentido (Fagor Ederlan y Ampo), a las que agradecemos vivamente su colaboración. Pero sólo escuchamos el silencio de los que supuestamente nos han leído. Tienen derecho a callar..., pero esto nos afecta.

Os pedimos encarecidamente que no os aguantéis (¿no estáis demasiado acostumbrados a "aguantar" en silencio?).

Hacednos llegar lo que se os ocurra a propósito de lo que aquí se diga. De modo espontáneo, en forma coloquial, sin necesidad de cuidar la redacción (nosotros nos encargaremos de eso).

Sin vuestras aportaciones, esta sección puede convertirse en un monólogo muy pesado. Con ellas, podemos organizar una conversación interesante. ¡Animaos! ¡Estamos en tiempos de innovación!

Os proponemos que enviéis vuestras ocurrencias, que siempre serán interesantes para nosotros, a cualquiera de estas direcciones electrónicas: jcanton@otalora.mcc.es; aizpuru@otalora.mcc.es; iidiazabal@otalora.mcc.es; jsantos@otalora.mcc.es. Primero, las leeremos solamente nosotros (Otalora). Después, nos pondremos en contacto con los que nos hayáis escrito para ver de qué modo las traemos a este espacio abierto. **¿Aceptáis nuestra oferta?**

RUIDO LABORAL

ASIGNATURA PENDIENTE

BAJO EL LEMA "¡NO AL RUIDO! PUEDE COSTARTE MÁS QUE TU OIDO", LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO DEDICÓ LA CAMPAÑA DE 2006 A LA LUCHA CONTRA EL RUIDO. EL NUEVO AÑO QUE ESTRENAMOS NOS TRAERÁ NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE RUIDO LABORAL QUE NOS AFECTAN A TODOS.

E

l ruido laboral es uno de los riesgos laborales más extendidos, estimándose en unos 60 millones de trabajadores los expuestos a niveles peligrosos de ruido en la Unión Europea. De ellos, 13 millones se ven afectados por pérdidas de audición. En el País Vasco se han reconocido unos 6000 casos de hipoacusia de origen laboral.

Las consecuencias del ruido son conocidas: sordera, tinnitus, estrés, mayor riesgo de accidentes, riesgos de efectos adversos para el feto durante el embarazo, etc pero el aislamiento social que padece la persona que ha perdido el oído sólo lo conoce ella.

2006, EL AÑO DEL RUIDO

Ante esta situación, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud dedicó el año 2006 y la Semana Europea a la prevención de los riesgos derivados del ruido laboral. Para ello, han elaborado diversa documentación, páginas web (<http://ew2006.osha.eu.int>), carteles, etc, con el fin de concienciar sobre la problemática existente, así como difundir buenas prácticas para la reducción del ruido aplicadas en la UE.

El colofón de esta campaña tuvo lugar en Bilbao el pasado 12 de enero donde se dieron cita expertos europeos para tratar diversos temas relacionados con el ruido, con la Directiva 2003/10/CE como elemento unificador.

Dentro de este marco, Lagunaro-Mondragón organizó el pasado mes de septiembre un taller con el título "Evaluación de Ruido Laboral". En él, se trataron las metodologías de evaluación existentes, la selección de equipos de trabajo, las normas de referencia para el diseño de lugares de trabajo con bajo nivel de ruido, el estado actual de la legislación, así como los próximos cambios legislativos.



LA NUEVA DIRECTIVA

Hasta el momento la legislación específica del ruido vigente es el Real Decreto 1316/1989, sobre "protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo". En breve, antes del 15 de febrero de 2006, esta disposición debe ser sustituida por la trasposición de la Directiva 2003/10/CE que introduce cambios importantes que afectan a trabajadores, miembros del servicio de prevención, mandos y responsables, como son:

- Suministro de protección auditiva a partir de 80 dBA.
- Obligación de utilizar protección auditiva a partir de 85 dBA.
- Introduce nuevos niveles pico de acción, que no existían hasta ahora.
- Fija un valor límite de exposición que no podrá ser superado en ningún momento, teniendo en cuenta la protección auditiva utilizada por el trabajador y la atenuación del ruido que ésta proporciona.

Comparativa entre el Real Decreto 1316/1989 y la Directa 2003/10/CE		
Requisito	Normativa actual	Futura normativa
Reducir la exposición	Al nivel más bajo técnica y razonablemente posible... en particular en su origen...	Deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible.
Evaluaciones de los puestos de trabajo	Evaluación de los puestos existentes, puestos nuevos o si hay modificaciones importantes. > 85 dBA, 140 dB pico, anual; >80 dBA, cada tres años.	De acuerdo con la Directiva Marco 81/391/CEE. Actualización periódica si se han producido cambios significativos.
Proporcionar información y formación a los trabajadores	> 80 dBA	> 80 dBA y 135 dBC
Vigilancia de la salud y exámenes audiométricos	> 80 dBA, cada cinco años > 85 dBA cada tres años > 90 dBA, cada año	De acuerdo con la evaluación de riesgos: > 85 dBA y 137 dBC derecho del trabajador a control audiométrico; > 80 dBA y 135 dBC control audiométrico preventivo.
Disponibilidad de protectores auditivos	> 80 dBA, a trabajadores que los soliciten > 85 dBA, a todos los trabajadores	> 80 dBA o 135 dBC, a todos los trabajadores
Obligatoriedad de utilizar protectores auditivos	> 90 dBA o 140 dB pico	> 85 dBA o 137 dBC
Límite de exposición	No existe	87 dBA o 140 dBC
Programa de control de la exposición al ruido	> 90 dBA o 140 dB pico	> 85 dBA o 137 dBC
Señalización de lugares y limitación de acceso	> 90 dBA o 140 dB pico	> 85 dBA o 137 dBC

EL RETO

Con los cambios que se avecinan, todas las instituciones y organizaciones de salud y seguridad, empresas, directivos, trabajadores tenemos la oportunidad, en nuestro día a día, de reducir el ruido al nivel más bajo posible y además hacerlo en su origen.

En 2006 Lagunaro-Mondragón desarrollará acciones encaminadas a adecuar las evaluaciones de riesgos (reevaluación), impartir cursos y talleres sobre ruido, difundir criterios de actuación y herramientas que permitan prevenir y protegernos de los efectos del ruido. ¡No al ruido!. **TU**

“ CON LOS CAMBIOS QUE SE AVECINAN, TODAS LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD, EMPRESAS, DIRECTIVOS, TRABAJADORES TENEMOS LA OPORTUNIDAD, EN NUESTRO DÍA A DÍA, DE REDUCIR EL RUIDO AL NIVEL MÁS BAJO POSIBLE Y ADEMÁS HACERLO EN SU ORIGEN. ”

NOTICIAS

- Desde el **14 hasta el 23 de febrero** se realizará un **Curso Básico de Prevención de riesgos laborales** dirigido a:
 - Mandos intermedios
 - Miembros del Comité de seguridad y salud
 - Personas que tengan asignadas funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales
 - Recursos preventivos
 - Personas que estén encargadas de la gestión/vigilancia de las actividades desarrolladas por contratas y subcontratas.
- El pasado 13 de enero se celebró la reunión del **Comité Técnico** en donde se trataron los siguientes temas:
 - Manual de pautas de actuación de los diferentes agentes, obligaciones y responsabilidades ante los siniestros.
 - Proyectos 2006.
 - Análisis y medidas para el control del riesgo físico-ruido.
 - Resultado de la encuesta de necesidades formativas: Propuesta de talleres, cursos y jornadas para el 2006.
 - Buenas prácticas preventivas.
 - Protocolos de vigilancia de la salud.
 - Tabaquismo en las empresas: iniciativas.
 - Proyecto de criterios de aptitud laboral según patologías.
 - Metodología de evaluación de Riesgos psicosociales.

EL "CANTILEVER" DE EL PIQUILLO SE INSTALÓ EN EL TÉRMINO DE ONTÓN, EN CANTABRIA, MUY PRÓXIMO AL LÍMITE CON BIZKAIA. HOY EN DÍA QUEDAN RESTOS DE LOS DEPÓSITOS DEL CARGADERO.

Cargadores de mineral

En el proceso de explotación de la zona minera vizcaína, además de las actividades de extracción, el transporte de los materiales obtenidos hasta su embarque o destino final tuvo una gran importancia. En esta tarea la tracción animal fue el sistema tradicional utilizado cargándose el mineral de hierro sobre rastras y carretas, que tiradas por yuntas de bueyes y mulas, lo acarreaban hasta los cargaderos de la ría y de la costa. Según L. Aldama, a mediados del siglo XIX, se empleaban en estas tareas cerca de un millar de animales de tiro de los que cuidaban los caballistas especializados en esta tarea.

Inicialmente el embarque del mineral se llevaba a cabo mayoritariamente por mujeres que lo transportaban en cestos de cuarenta o cincuenta kilos colocados sobre los hombros o la cabeza, depositándolo en gabarras a las que accedían por una plancha de madera suspendida entre una construcción de este material, anclada en tierra, conocida como "andamio de madera", y el costado de la barcaza. A su vez, estas embarcaciones las transportaban a otras de mayor capacidad que

esperaban cerca de la costa. La capacidad de carga de este sistema era de unas 200 toneladas cada doce horas.

El desarrollo de los cargaderos de la Ría de Bilbao y de los ferrocarriles mineros supuso un avance fundamental en los sistemas de transporte y embarque. Según Antonio Hernández, a finales del siglo XIX, la cuenca minera vizcaína contaba con una docena de ferrocarriles mineros y entre Portugalete y el muelle de Olaveaga nueve compañías poseían 23 cargaderos con una capacidad de 1.000 a 1.800 toneladas de mineral al día por cada vertedera lo que hacía un total de casi 30.000 toneladas diarias.

Además de estos cargaderos se pusieron en marcha, con la misma finalidad a lo largo de la costa cantábrica, instalaciones tipo "cantilever" posiblemente para facilitar la salida del mineral obtenido en explotaciones alejadas de la Ría. Antonio Hernández los define como estructuras metálicas rectilíneas de malla triangular volando sobre el mar abierto ancladas en su inicio sobre una construcción en tierra firme y habitualmente apoyadas sobre un pilar más o menos en su centro y con una vertedera móvil en su parte final. A fines

del siglo XIX eran siete los "cantilevers" de la costa cantábrica oriental.

EL "CANTILEVER" DE EL PIQUILLO

Este singular "cantilever" fue proyectado por Pedro de Icaza Aguirre si bien Luciano Prada Iturbe lo atribuye a Alberto del Palacio Elissage. Ambos autores coinciden en señalar que el encargo fue de Chávaz y Cía y que su construcción se llevó a cabo hacia 1.890 en Talleres de Miravalles sin acudir a la tecnología extranjera como era habitual en la época. Se instaló en el término municipal de Ontón en Cantabria muy próximo al límite con Bizkaia. Fue el mayor "cantilever" de toda la costa oriental cantábrica al tener una longitud de algo más de cien metros, de los que más de setenta eran en voladizo sobre el mar, al tener que salvar una zona rocosa para alcanzar el calado suficiente. Disponía, en su parte final, de una vertedera que facilitaba la carga de los buques fondeados en la costa y que según los veteranos cargadores "sufría mucho desgaste por el roce del mineral". Alcanzaba una altura de diecisiete metros sobre las mareas equinocciales y hasta veintidós en bajamar, y en el recuerdo ha quedado el

LOS CARGADORES LLEGABAN MUCHO ANTES DEL INICIO DE LA JORNADA LABORAL PARA ESCOGER LA VAGONETA QUE EXIGÍA MENOR EXFUERZO Y CON LA QUE DEBÍAN TRABAJAR DURANTE TODO EL DÍA.

convencimiento de que en las operaciones de descarga de mineral el cantilever oscilaba hasta veinte centímetros al estar solo anclado en tierra firme.

Se estimaba que su peso total rondaría las cuatrocientas toneladas, que en realidad fueron muchas más, (Luciano Prada Iturbe habla de mil) como se demostró al ser desmantelado después de su derribo por "vientos huracanados el martes, diez de enero de 1.985".

Este cantilever estaba previsto para el embarque del mineral extraído en las minas Josefa del Hoyo y Galerna. Un veterano trabajador recordaba "que más tarde también llegaba del criadero La Lorenza. Generalmente eran carbonatos y en mucho menor medida rubios". Llegaban a El Piquillo, tras recorrer 2,6 km., desde Covaron, donde se calcinaban cuando era necesario, en un ferrocarril minero traccionado por una máquina de vapor que arrastraba vagones de tres toneladas por una vía de 0,7 metros de anchura. Javier Ibarzabal Zalabaitia (Baltazana-Cantabria 1.935) que trabajó en este cantilever manifiesta que en los últimos años cincuenta del siglo XX los camiones GMC provenientes de la terminada guerra europea sustituyeron al ferrocarril por cuyo trazado adaptado circulaban.

Cerca del cantilever se encontraban varios depósitos de notables dimensiones conocidos como "El Puerto" con diversos compartimentos donde se vertía el mineral que había llegado en el ferrocarril. Ibarzabal, señala que "trabajadores jóvenes, de entre 15 y 18 años en el interior de los depósitos, recogían en un cesto, *pericacho*, con capacidad de unos 25 y 30 kgs. y un rastrillo, los estériles que acompañaban al mineral que a veces arrojaban al mar. "

EL DURO TRABAJO DE LOS CARGADORES

Los depósitos en su parte inferior y en cada compartimento tenían una tolva, conocida como "boquilla" que al abrirse, utilizando manualmente una palanca, daba paso al mineral que caía en las vagonetas con capacidad de 1,8 toneladas de carga cada una. A veces se apelmazaba el material a su salida lo que obli-

gaba a los cargadores "a pinchar hasta conseguir fluidez en la descarga". Para sanear el ambiente acabó colocándose una chimenea que evacuaba los humos.

La anchura útil del cantilever era de 6,2 metros con tres vías; por los dos laterales circulaban las vagonetas cargadas de mineral que alcanzaban un peso total de 2,5 toneladas utilizándose la tercera, la central, para su regreso una vez descargadas. Según Luciano Prada Iturbe "cada vagoneta era empujada por dos cargadores que tras recorrer unos 50 metros de un plano, ligeramente ascendente, desde la tolva, hasta el inicio del cantilever, la impulsaban y solían subirse en los topes viajando de esta forma hasta poco antes de llegar a la vertedera desde donde de nuevo tenían que empujar. Al término del recorrido, tras pesar la vagoneta con su contenido, llegaban al tope que era una traviesa, donde esperaban hasta cuatro trabajadores que "golpeaban con un hierro la llave de cierre y caía el mineral por volquete y gravedad. Terminada la operación volvían por la vía central con la vagoneta vacía "en total, ida y vuelta unos trescientos metros muchas veces al día".

CONDICIONES LABORALES

El trabajo era muy duro pues las vagonetas no llevaban rodamientos, sino casquillos de bronce y tenían un comportamiento muy distinto en su rodadura. Además el volvillo aue caía de la caraa sobre la vía

en caso de lluvia formaba una masa que dificultaba su marcha.

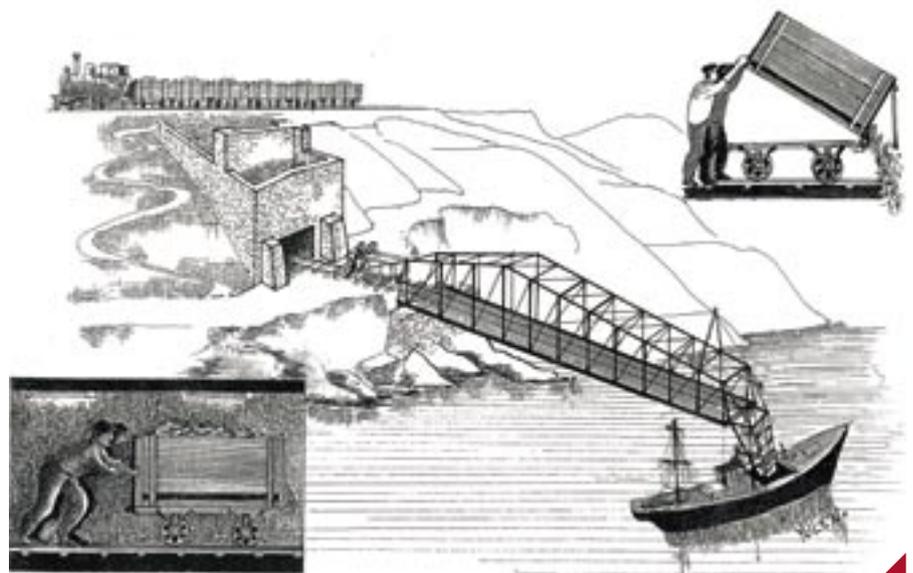
Por todas estas circunstancias era muy importante elegir la vagoneta adecuada con la que iban a trabajar toda la jornada por lo que "los cargadores iban mucho antes del inicio de la jornada para escoger la que exigía menor esfuerzo señalándola con una vara o piedra para volver a descansar".

Conviene señalar las especiales dificultades del acercamiento, fondeo y atraque de embarcaciones de 600 a 2.000 Tns. e incluso en alguna ocasión de 4.000 Tns., así como gabarras traccionadas por remolcadores, en cargaderos en mar abierta sin protección de muelles como ocurría en estos cantilevers y en concreto en El Piquillo.

Esta operación la dirigían los prácticos que llegaban a la embarcación que tenían que conducir al cantilever en un lancha a remo y más tarde a motor. Emiliano del Barrio, al que precedió en el cargo Antonio Echebarria, ejerció esta función en El Piquillo durante muchos años, sustituido cuando era necesario por Pedro Cruz Iturrieta, práctico de Pobeña. En los últimos años del funcionamiento del cantilever se hizo cargo de estas tareas el capataz de amarradores Javier Ibarzabal Zalabaitia.

Los cuarenta y dos cargadores del El Piquillo que manejaban 21 vagonetas, eran contratados por las empresas mineras por un sueldo de 180/185 pesetas semanales (los pinches 147) los primeros años cincuenta, del siglo XX. Trabajaban a relevo y "a tarea", es decir cuando cubrían el número de vagonetas asignadas podían dar por terminada la jornada laboral. **TU**

Principal informante: Javier Ibarzabal Zalabaitia (Baltazana-Cantabria 1.935)



UN BUQUE CARGANDO MINERAL EN EL PIQUILLO.

Herensuge el origen de la leyenda

En octubre de 2006 realicé un viaje por tierras de Siria, un país que cuenta con una impresionante historia y que merece la pena visitarlo. Una de las localidades que visité fue Maalula, una pequeña aldea situada a 56 km de Damasco y próxima a Líbano. Ubicada a 1500 metros de altitud, llama la atención por sus casas pintadas de color arena o azul plateado y que cuelgan de las escarpadas paredes de un barranco. Sus habitantes aún hablan el arameo y para muchos investigadores Maalula está considerada como la cuna del paleocristianismo auténtico. Aquí hay dos monasterios, Deir Mar Sarkis (Monasterio de San Sergio) que data del siglo IV, probablemente una de las primeras iglesias de la cristiandad, y Deir Mar Takla (Convento de Santa Tecla) una construcción bastante reciente quedando muy poco de la construcción original de la época bizantina. Aquí tuve ocasión de fotografiar un mosaico bizantino en el que se representa a San Jorge dando muerte al dragón.

LA LEYENDA DE SAN JORGE

La leyenda de San Jorge es conocida en todo el mundo pero durante siglos se ha discutido sobre el lugar donde sucedió. Libia, Capadocia y Beirut se disputan ese honor. De Maalula a Beirut hay poco más de cien kilómetros.

San Jorge, nacido en Palestina, sirvió en Inglaterra con los romanos, siendo oficial de las legiones romanas. Se convirtió al cristianismo y murió como mártir en el año 203. Según narra la leyenda beirutí, un monstruo, un dragón, aterrorizaba la ciudad, y en un intento para calmarlo, el rey local se ofreció a sacrificar a su hija. Cuando estaba a punto de consumarse el sacrificio apareció San Jorge que dio muerte al dragón liberando a la doncella. Esta es en síntesis la leyenda.

El dragón era considerado como símbolo del mal, en concreto del paganismo. En la época de las cruzadas los cristianos creían que un país podía convertirse al cristianismo si el santo mataba al mal, es decir al dragón. San Jorge al matar al dragón salvó la ciudad de la maldad de la religión pagana. Parece ser que los cruzados trajeron esta leyenda a Europa, y después, cada región, cada cultura, la fue adaptando a su realidad social y cultural.

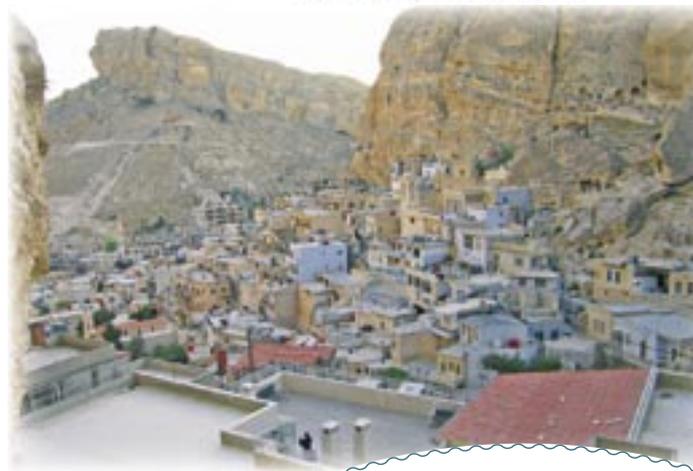
LA ADAPTACIÓN VASCA

En nuestro caso la leyenda tiene su epicentro en Aralar donde Herensuge, Iransuge, Sugar, o como se le quiera denominar, es el dragón, San Miguel el santo que le da muerte, hay una muchacha anónima, e interviene además un personaje que hacía penitencia, el caballero Teodosio de Goñi. Toda una historia, una leyenda, digna de ser de las más bellas de los cuentos medievales, y pienso que una de las más bonitas leyendas vascas.

Su morada era Aralar, si bien muchos pueblos tenían su dragón local al que era preceptivo enviarle una víctima diaria. En casi todas las historias hay un héroe anónimo, pastor, guerrero, o cualquier joven del pueblo que da muerte al dragón. Pero como veremos el mes que viene la leyenda del Caballero Teodosio de Goñi es posiblemente la más sugestiva y bonita. **TU**



تقدرة وفاة الطوف وعائلة سيد الطوف
من روم والدنيا اوديع واسير الطوف

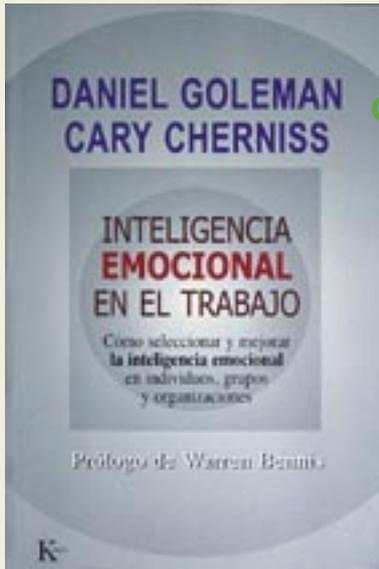


EL DRAGÓN

El dragón es un personaje importante en la mitología universal. En Oriente tanto el dragón chino como el Tatsu japonés, son esencialmente buenos. Custodian el tesoro de los dioses, son el principio de la vida y el cambio, anuncian la primavera, el buen tiempo y la nueva vida. En el siglo II a.d.c. bajo la dinastía de los Han en China, el dragón era el emblema del poderío imperial.

En occidente, por el contrario, el dragón representa el mal, aterroriza a los humanos a los que mata y come, y se convirtió en el símbolo del paganismo.

En Euskal Herria su figura va desde el clásico dragón hasta la de una horrible serpiente que puede llegar a tener hasta siete cabezas.



INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO

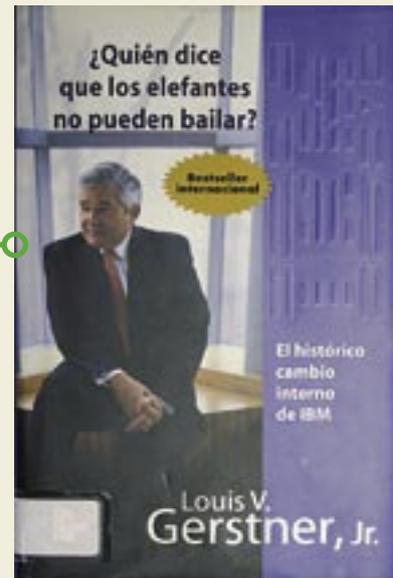
Daniel Goleman, Cary Cherniss

Dos líderes en el campo de la inteligencia emocional, junto con un selecto grupo de colaboradores, ofrecen sus puntos de vista sobre cómo medir la inteligencia emocional, cómo utilizarla como base de selección y cómo mejorarla a nivel individual, grupal y organizativo. Incluye cinco modelos a seguir que han sido probados y validados empíricamente en organizaciones reales.

¿QUIÉN DICE QUE LOS ELEFANTES NO PUEDEN BAILAR?

Louis V. Gerstner

Este libro cuenta la historia de la transformación de IBM. Louis V. Gerstner, que asumió la dirección de IBM en 1993, cuando la empresa estaba en plena crisis, explica cómo gestionó el cambio para sacarla a flote, desde la decisión de asumir la dirección hasta su jubilación en 2002. A lo largo de la lectura se incluyen interesantes ejemplos de comunicados a los empleados en situaciones de crisis –incluida la generada por el 11 de septiembre–, sobre el cambio cultural, para comunicar la estrategia y su implantación, de agradecimiento y reconocimiento, así como la evolución experimentada por algunos datos económico financieros desde 1992 hasta 2001.



WIKIPEDIA

<http://www.wikipedia.org>

Wikipedia es una enciclopedia para internautas que ha sido y que está siendo escrita colaborativamente por sus lectores. Hay mucha gente mejorando Wikipedia constantemente, con cientos de ediciones por hora, que son registradas en el historial y en los cambios recientes.

Está disponible en siete idiomas, y su versión más antigua, la de inglés, se publicó el 15 de enero de 2001. Actualmente, más de 10.000 editores activos hacen aportaciones periódicas a la web.

FAGOR

<http://www.fagor.com>

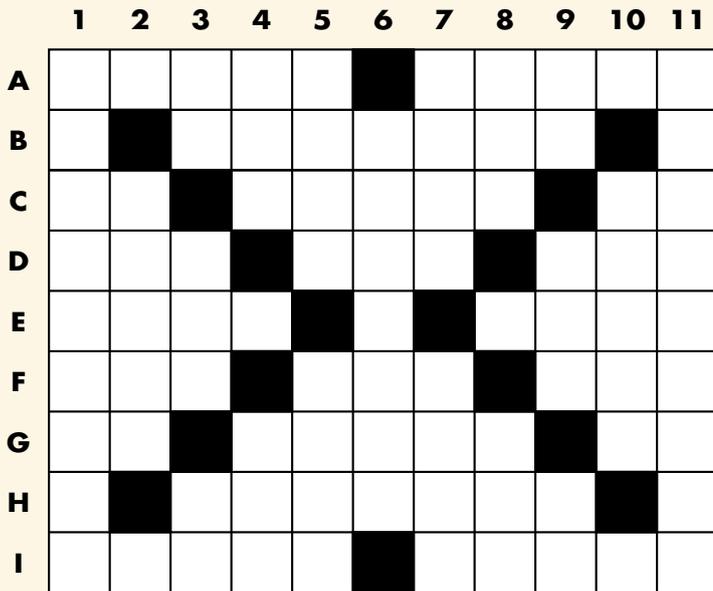
Se trata de una completa web que ofrece información detallada sobre Fagor Electrodomésticos. Está disponible en 17 idiomas.

Ofrece la posibilidad de consultar datos detallados de la propia empresa, las últimas novedades de producto, la tienda más cercana, las características del servicio de garantía, ...

Con diseño moderno y actualizado constantemente, incluso ofrece la posibilidad de visualizar los últimos spot publicitarios emitidos por televisión.



CRUCIGRAMA



HORIZONTALES

- A. Astutas. Al revés, algunas empresas lo son
- B. De la ... a la z. De un único significado. Vocal
- C. Repetido nurse. Robe. ... Capone
- D. Al revés, letra griega. Cerveza inglesa. Prefijo
- E. Acumulador. Aro. Al revés, tendencia.
- F. Sola. Metal. Quiere.
- G. Nota. Tenemos dos. Al revés, letra griega.
- H. Consonante. Delataré. España.
- I. Expresión despectiva. Familiarmente, para llamar a las gallinas.

VERTICALES

- 1. Ingenio bélico.
- 2. Vocal. Rica heredera griega. Vocal
- 3. Repetido lo dicen las gallinas. Sindicato. Firmes ...
- 4. Aquí. Vocal fuerte. Pariente del pato.
- 5. Sillón. Al revés, neto.
- 6. En MCC los hay corporativos
- 7. ... die. Al revés, cooperativa de MCC.
- 8. Consonante. Vocal. Al revés, enojo.
- 9. No existe en euskera batua. Partícula simple. Vocal
- 10. Fraga Iribarne la hizo famosa.

KORO eta KEPA, izpiritu kooperatibistaren bila.

Y. Suinaga



JEROGLÍFICO

MCCko kooperatiba.



SU DO KU

Sudoku es un juego matemático que consiste en rellenar una cuadrícula de 81 casillas distribuidas en nueve filas y nueve columnas con los números del uno al nueve, pero en cada fila y en cada columna no puede repetirse ninguno de los números.

Además el tablero de juego está dividido en nueve bloques cuadrados de nueve casillas en los que tampoco se podrá repetir ninguno de los números.

3			5		7			4	
5		4	9					6	7
			3	2		5			
2		9	6		5	1			3
	7			4		2	8		
1	8	5	2		3				9
7		1	8					5	
	5			3	1	7			6
	9		7		2			3	

SE NOS HA IDO UN GRAN COOPERATIVISTA

El primer día de trabajo de 2006, cuando iba a amanecer, **Rafael Amozarrain** no pudo celebrar el acontecimiento. Falleció en su madrugada. La noticia nos conmovió. Sus amigos nos quedábamos más solos. El día de Navidad, una semana antes, cuando iniciábamos el "txiki-



Rafael Amozarrain, segundo por la izquierda, con Félix González, Herman Exner y Jose M^a Ormaetxea en la Feria de Máquina-Herramienta de Hannover en 1962.

teo" nos dijo: "No me encuentro bien. Zahartu naiz". Así de breve; así de conciso. Era, en sus relaciones poco asiduas de modales distantes; y era entrañable en la cercanía. Los amigos italianos que le conocían hicieron de él un retrato cabal: "Amozarrain è un uomo signorile". Esa era su estampa austera, firme, amistosa sin estruendo.

Su currículum, arraigado en su vida cristiana, comenzó a tener relieve cuando, con 16 años, fue nombrado, en 1939, primer presidente de la Acción Católica. Precisamente llegó a ese cargo de la mano de Roberto Agirre, coadjutor de la Parroquia de Mondragón, a quien, dos años más tarde, en 1941, iba a sustituir Don José Ma Arizmendiarieta a quien Amozarrain siguió sin reservas.

El recuerdo nos trae al rey Mago con sus mantos de oropel radiante, su corona y su cetro de las estampas navideñas interpretando "Reyes y Pastores" en los escenarios del Centro de Acción Católica. Luego, a comienzos de los '60, asumiría la presidencia de Juventud Deportiva de Mondragón cuando se iban a iniciar, en sus terrenos de Iturripe, las obras de la nueva Escuela Profesional.

Estudió disciplinas relacionadas con la administración de empresas y con ese bagaje trabajó en las oficinas de Roneo Ucem S.A. Cuando tenía 34 años se une a otros cooperativistas (Félix González, Ramón Escude-

ro, Leandro Uribarren, Joseba Arregi, etc.) y firman el acta de constitución de la entonces Talleres Arrasate, S. C. I. en el mes de junio de 1957. Aquí ocupó los puestos propios de su profesión como Jefe Administrativo y luego como Presidente. Más tarde, fue nombrado Gerente, y, a finales de los '70 llegó al puesto de Director Financiero del Grupo Fagor (entonces Ularco), hasta que se jubiló a los 63 años, en 1985.

Su perfil profesional combinaba su estricta sumisión al dictado inmutable de los números; al rigor de transcripción sumaria de las actas de los Consejos Rectores y a una doble cualidad difícil de encontrar en otros administrativos: para él la técnica de cuanto constituía Arrasate S.C.I. no tenía misterios y lo asimilaba a la perfección interpretando eficazmente la técnica, sus fundamentos y sus aplicaciones.

Por su talante personal, se alejaba de los alardes y la desmesura. Por el contrario, las Juntas Generales que él presidía, se hallan jalonadas de exhortaciones para movilizar a los socios su integración al grupo Ularco: "¿No es cierto que en nuestra historia hemos notado intensamente las ventajas del apoyo entre empresas que ya estamos viviendo?" decía en 1964. Y, en otro momento, en relación a Caja Laboral: "La Caja Laboral es nuestra entidad financiera donde Arrasate, además de haber depositado su confianza, ha cedido también algo más tangible: el ahorro de sus socios en las cartillas de Provisión Social" (predecesora de Lagun-Aro EPSV).

Se nos ha ido un amigo, una referencia de hombría, y de integridad. Su familia, su esposa Carmen Kortabarría, sufren su muerte. También nosotros. Porque Rafael era un estereotipo de austeridad y de convivencia risueña en la hondura. Fue uno de los brotes más ubérrimos de la sementera del cooperativismo de los comienzos.

José M^a Ormaetxea y Félix González

AGUR RAFAEL!

T. U. Lankideko Erredakzio Kontseiluan bereziki sentitu dugu Rafael Amozarrainen heriotza, izan ere aldzkariaren kolaboratzaile fina izan genuen 1991ko maiatzetik 1996ko Azaroaren bitartean. Bost urte pasatxo horietan estima handian hartu genuen bere ekarpen zintzoa. 1991n sortu zen erredakzio kontseiluko kidea izateko konbitea gustura hartu zuen; epe horretan, hutsik egin gabe, harira eta zorrotz, oso baliotsuak izan ziren bere iritziak aldzkaria hobetzeko.

Beraz, gure doluminik handiena adierazi nahi diogu bere familiari!

Erredakzio Kontseilua

SOLUCIONES PASATIEMPOS

A	V	A	S		T	I	T		R	A	P		A	R	I	R	A		S
E		R	E		S	A	R	E		A	C	U	S		V	A	C		H
O		R			A	J	A		R	E	O				L	A			G
A		W	A												U	N			F
P		I	L		A										W				E
O															A	T	E		D
A															L	A			C
A															A	F	A		N
A															O	C	O		B
C		U	C		A	S													A
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11									

4	9	6	7	5	2	8	3	1											
8	5	2	4	3	1	7	9	6											
7	3	1	8	9	6	4	5	2											
1	8	5	2	7	3	6	4	9											
6	7	3	1	4	9	2	8	5											
2	4	9	6	8	5	1	7	3											
9	6	7	3	2	4	5	1	8											
5	2	4	9	1	8	3	6	7											
3	1	8	5	6	7	9	2	4											

Danobat (Danok bat)
JERROGILFICO:



IOSU JUAN LLODIO
FAGOR ARRASATEKO
BAZKIDEA

BI ERRONKA HANDI DITU IOSUK AURTEN: KALITATEAREN
ARLOKO LAN BERRIAN ONDO MOLDATU, ETA
HIMALAIAKO GASHERBRUM IIKO GAILURRA LORTU.

“KOOPERATIBISMOA OSO ERAKARGARRIA DA GAZTEONTZAT”

“Ekainean Pakistan aldera joateko asmoa dut, beste lau mendizalarekin, Gasherbrum II igotzeko asmoz. Momentu honetan ate joka gabilza diru laguntza eske”.

Zenbat urte duzu?
25 urte.

Noiz hasi zinen Fagor Arrasaten lanean?
2001ean hasi nintzen, muntatzaile lanean. Baina, oraintsu kalitate tekniko lanpostura aurkeztu naiz eta lortu dut, beraz, laster hasiko naiz lan berrian.

Aldaketa handia izango da?
Bai, orain arteko egindakoaren guztiz desberdina da: hornitzaileekin harreman handiagoa, piezak muntaketara joan aurretik kontrolatu... Lan desberdina eta ardu-
ra handiagoa izango dut, baina aliziente berria da niretzat.

Nola ikusten duzu Fagor Arrasate?
Nahiko ondo. Esate baterako prentsetako produktuak ondo ikusten ditut, etorkizun zabalarekin, baina oro har kompetentzia gero eta indartsuagoa dela nabari da, eta etorkizunean gu ere besteen mailan jarri beharrean egongo gara, bestela ...

Eta kooperatibismoa nola ikusten duzu?
Modeloa bera oso erakargarria iruditzen zait gazteontzat. Beteranoak, beste garai bat ezagutu dutenak, pixka bat desilusionatuta ikusten ditut, baina guretzat baliagarria da. Nik aldeko apustua egingo nuke.

Mendizalea zara, noiztik?
Betidanik. Umetan gurasoeekin joaten nintzen mendira eta ondoren lagunekin.

Zein menditan izan zara?
Inguruko guztietan eta Pirinioetako gehienetan. Alpeetara urtean behin joaten gara, eta orain dela bi urte Perun izan ginen.

Inguruko mendietatik, zein duzu gustukoena?
Udalaitz.

Momentu honetan proiektu handia duzu esku artean, ezta?
Bai, ekainean Pakistan aldera joateko asmoa dut, beste lau mendizalarekin, Gasherbrum II igotzeko asmoz.

8.038 metro altu da. Arriskua ere handia izango da.
Mendian arriskua beti da handia eta are gehiago horrelako proiektu batean baina, gustuko dugunez, asimilatu egiten dugu.

Etxean, lagunek, zer esaten dizute?
Animatzen naute. Aita ere horrelakoetan ibilitakoa da, beraz, ama ohituta dago.

Proiektua zein fasetan dago?
Ia guztia lotuta dugu: ekainean joango gara, bi hilabeterako, eta momentu honetan ate joka gabilza diru laguntza eske.

Zenbateko aurrekontua duzue?
42.000 dolar inguruko aurrekontua dugu, beraz, dirua lortzea da lehenetsua momentu honetan. Zentzu horretan, eskertzekoa da kooperatibatik jasotakoa, Euskadiko Kutxatik, eta baita beste enpresa partikularretatik ere.

Prestakuntza fisikoa ere behar-beharrezkoa da, ezta?
Bai, noski. Guk etengabe entrenatzen dugu: korrika eginez, eskalada, eta asteburuetan Pirinio aldeko mendietan ibiltzen gara.

2006rako desioak zein dira?
Bi erronka handi ditut: lan aldaketa eta mendi espedizioa. Biak arrakastatsu izatea espero dut.

Eskerrik asko eta zorte on!