

TULANKIDE

519

ASISTENCIA SANITARIA

EL CONSEJO RECTOR DE LAGUN ARO APRUEBA LA PROPUESTA QUE PRESENTA A LA ASAMBLEA GENERAL SOBRE LA PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA A APLICAR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2008.

urtarrila 2007

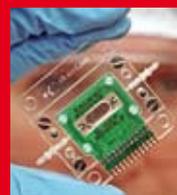
GEU IKERKIDE,
SUPLEMENTO ESPECIAL SOBRE
GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL
AMBITO COOPERATIVO.



LOS BENEFICIOS NETOS DE CAJA LABORAL EN 2006 ALCANZAN LOS 154 MILLONES DE EUROS.



BATZ-EK 190 MILIOI EUROKO MUNDU MAILAKO ESKAERA ESKLUSIBO BAT LORTU DU GM-TIK, DATOZEN SEI URTERAKO.



IKERLAN-IK4 Y GAIKER-IK4 PATENTAN UN DISPOSITIVO PARA EL DIAGNÓSTICO RÁPIDO DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS.



4



6



28



33

OSASUN LAGUNTZARAKO PROPOSAMENA

Lagun Aroko Errektore Kontseiluak onartu du Osasun Laguntza prestazioaren proposamen berria. Orain kooperatibetan eztabaidatzen ari da eta martxoan Lagun Aroko Batzar Nagusian aurkeztuko da. Zenbaki honetan proposamenaren nondik norakoak.

KOOPERATIBETAKO BERRIAK	4
EN PORTADA	14
BEGI-BELARRI	22
AULA COOPERATIVA	24
DESARROLLO DIRECTIVO	26
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	28
COMISIÓN PERMANENTE MCC	30
TERCERA EDAD	31
EUSKARALAN	32
HIRUGARREN MUNDUA	33
ANTZINAKOAK	34
MITOS Y LEYENDAS	36
LIBROS Y WEB	37
PASATIEMPOS	38
PERSONAJE	40

4

MCC LIDERA EL RANKING EUROPEO DE EMPLEO EN EMPRESAS DE "ACCIONARIADO ASALARIADO"

MCC ocupa el primer lugar en cifra de empleo, dentro del ranking de las 100 principales empresas europeas de "Accionariado Asalariado", que cuentan al menos con un 50% del capital participado por sus trabajadores.

6

LA APORTACIÓN DE IKERLAN-IK4 AL ÁMBITO DE LA SALUD

Junto a Gaiker-ik4 ha patentado un dispositivo para el diagnóstico rápido de enfermedades infecciosas.

28

LA EXPOSICIÓN A PRODUCTOS QUÍMICOS EN EL TRABAJO

La entrega de Seguridad y Salud Laboral de este mes analiza los riesgos de la exposición a productos químicos y las medidas de prevención aconsejables.

33

ECOMAR S. COOP.: UNA EMPRESA DIFERENTE EN NIASA (MOZAMBIQUE)

Ecomar es una empresa de construcción fundada en 2001 por tres jóvenes de Marrupa que recientemente se ha transformado en cooperativa y que ya tiene 14 socios.

TU LANKIDE

ARGITARATZAILEA OTALORA. Azatza.
20550 Aretxabaleta. Gipuzkoa. Telefonoa: 943 712 406. Faxe: 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, Mikel Zabala.

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
Arizmendiarrrietak
1960ko irailean
sortutako aldizkaria.



ASISTENCIA SANITARIA "SIN COLABORACIÓN"



La Asistencia Sanitaria es una de las prestaciones más utilizadas y mejor valoradas de Lagun-Aro. A través de esta prestación Lagun-Aro ha proporcionado a sus mutualistas y beneficiarios los servicios médicos y quirúrgicos del catálogo de la Seguridad Social.

Esta Asistencia Sanitaria se ha venido otorgando hasta 2003 en régimen de Colaboración con la Seguridad Social. Sin embargo, a partir de ese año se inician una serie de cambios en el marco de la citada Colaboración, de modo que únicamente permanecen en dicho régimen los mutualistas residentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus beneficiarios. Este régimen de Colaboración con la Seguridad Social finaliza a su vez en diciembre

de 2004, pasando estos mutualistas y beneficiarios a depender, a partir del 1 de enero de 2005, del Convenio de Colaboración firmado con el Gobierno Vasco, que estableció una duración de tres años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2007.

Como consecuencia de estas modificaciones en el marco jurídico, la prestación de Asistencia Sanitaria ha sufrido desde el año 2003 una situación de inestabilidad

y de cambios continuos, creando situaciones jurídicas distintas entre los propios mutualistas dependiendo de su lugar de residencia y fecha de incorporación a Lagun-Aro, dando lugar, en ocasiones, a un sentimiento de cierta confusión.

El 1 de enero de 2008 desaparecerá esta situación, ya que todos los mutualistas y beneficiarios de Lagun-Aro estaremos plenamente integrados en la Sanidad Pública.

A lo largo de estos últimos años, y ante la perspectiva de integración en la Sanidad Pública, han sido muchas las voces que se han levantado propugnando el mantenimiento de algún tipo de prestación sanitaria de Lagun-Aro que complemente la otorgada por el Sis-

tema Público. No hay duda de que el mantenimiento de la prestación de Asistencia Sanitaria tendría sus ventajas, tanto para los mutualistas como para las Cooperativas, pero también tiene sus serios inconvenientes, y el mayor de todos ellos es su costo y su financiación, ya que no podemos olvidar que hasta la fecha la prestación se ha financiado esencialmente desde el exterior (ayuda pública).

En la Asamblea General celebrada el pasado mes de marzo el Consejo Rector de Lagun-Aro asumió el compromiso de presentar, a lo largo del presente año, la propuesta de prestación de Asistencia Sanitaria de Lagun-Aro en un contexto sin colaboración, de forma que la misma pudiera ser sometida a la próxima Asamblea General, a celebrar en marzo de 2007, disponiendo así de tiempo suficiente tanto para el contraste previo de la propuesta como para su difusión y asimilación posterior, dado que su aplicación no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2008.

De acuerdo con este compromiso el Consejo Rector de Lagun-Aro aprobó en el mes de junio un proyecto inicial de prestación de Asistencia Sanitaria en un marco sin colaboración, que ha sido difundido y debatido en todas las Comunidades Mutualistas como paso previo a la aprobación, en el mes de noviembre, del proyecto que el Consejo Rector de Lagun-Aro someterá a la aprobación de la Asamblea General, y que ya ha sido remitido a todas las Cooperativas y Comisiones Delegadas para su análisis y posicionamiento.

Por tanto, estamos en pleno proceso de debate sobre la propuesta que presenta el Consejo Rector de Lagun-Aro, una propuesta basada en su carácter de aplicación universal para cooperativas y mutualistas, en la solidaridad intercooperativa e interpersonal, y en la corresponsabilidad entre cooperativas y mutualistas en la financiación del gasto de la prestación.

Los próximos meses serán claves en la búsqueda de un consenso mayoritario –que es el que requiere una propuesta tan importante como la que nos ocupa– desde la diversidad de situaciones y circunstancias que existen entre los mutualistas y las cooperativas de Lagun-Aro.

A LO LARGO DE ESTOS ÚLTIMOS AÑOS, Y ANTE LA PERSPECTIVA DE INTEGRACIÓN EN LA SANIDAD PÚBLICA, HAN SIDO MUCHAS LAS VOCES QUE SE HAN LEVANTADO PROPUGNANDO EL MANTENIMIENTO DE ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN SANITARIA DE LAGUN-ARO QUE COMPLEMENTE LA OTORGADA POR EL SISTEMA PÚBLICO.

MCC encabeza el ranking europeo de empleo en las empresas de "accionariado asalariado"

LA FIGURA DEL "TRABAJADOR ACCIONISTA" REIVINDICA SU PROTAGONISMO EN EUROPA. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ES SIGNIFICATIVA EN EL 35,4% DE LAS GRANDES EMPRESAS EUROPEAS.

MCC ocupa el primer lugar en cifra de empleo, dentro del ranking de las 100 principales empresas europeas de "Accionariado Asalariado", que cuentan al menos con un 50% del capital participado por sus trabajadores. También se sitúa en el cuarto puesto, en el ranking de capitalización de las empresas europeas en las que sus trabajadores detentan una parte del capital, según los datos elaborados por primera vez por la Federación Europea de Accionariado Asalariado (FEAS).

EMPRESA PARTICIPATIVA

Esta realidad ha supuesto para MCC un reconocimiento especial por parte de la Federación, que le ha hecho entrega en Bruselas de un diploma especial como ejemplo de empresa participativa. Hay que subrayar que el número de accionistas asalariados en Europa se eleva a 8,4 millones de personas lo que, tomando como media una familia de cuatro miembros, significa que afecta directamente a 35 millones de personas.

FEAS tiene previsto actualizar anualmente los datos de las empresas con accionariado asalariado, para facilitar un seguimiento sistemático de la participación de los trabajadores europeos en el capital de sus empresas. Una fórmula participativa que es utilizada en el 90% de las 1.000 mayores empresas europeas, representando globalmente el 1,72% de su capital de dichas empresas, lo que equivale a 158.000 millones de euros y una media de 5.300 euros por asalariado

Empleo. En lo que respecta al empleo, MCC detenta el primer lugar del ranking europeo de accionariado asalariado con 78.455 empleos (datos de 2005), seguida de la londinense John Lewis Partnership (grandes almacenes y supermercados) con 64.000 y por tres empresas italianas dedicadas a la construcción: Consorzio Cooperative Costruzioni, de Bolonia, con 20.000 trabajadores; Coveco, Consorzio Veneto Cooperativo, de Venecia, con 17.000 y Conscop de Forlì con 12.500.

Capital detentado por los asalariados. Las 5 empresas que configuran el TOP europeo son: UBS (Unión de Ban-



cos Suizos) con 6.040 millones de euros en manos de los trabajadores respecto a su capital total de 100.677 millones (6%), la petrolera francesa Total con 5.356 millones s/133.899 millones (4%), la fabricante suiza de productos farmacéuticos Novartis con 4.385 s/122.711 millones (3,6%), MCC con 4.226 s/4.226 millones (100%) y el banco alemán Deutsche Bank con 3.885 millones frente a los 48.572 millones de capital total (8%).

Dentro de las 100 mayores empresas europeas participadas en mayor o menor porcentaje por sus trabajadores, las que cuentan con el 100% de participación son, además de MCC, la inglesa John Lewis Partnership y la italiana Sacmi, fabricante de cerámicas, plásticos y productos de embalaje.

SOLDATAPEKO AKZIODUNAK: GEROZ ETA GEHIAGO EUROPAKO ENPRESETAN

Europako enpresa handien ia %90ek dituzte soldatapeko akziodunak. Zerrenda horretan, enplegatuen parte-hartzearen portzentaje desberdinarekin, izen ezagun ugari ageri dira: Bouygues (17,5%), Air France-KLM (14,7%), Deutsche Bank (8%), Saint Gobain (6%), UBS (6%), Total (4%), EADS aeroespaziala (3,6%), Renault (3,6%), Novartis (3,6%), BBVA (2,5%), PSA Taldea (2,5%), Barclays Bank (2,3%), Volkswagen (2,3%), Christian Dior (2%), Arcelor (2%), Vodafone (1,6%), Siemens (1,6%), Basf (1%) eta DaimlerChrysler (0,7%).

Soldatapeko akziodunaren figura nabarmena da Europako enpresa handietako %34,5etan, eta enpresa horien %6,4an soldatapeko akziodunek kapitalaren zati estrategikoa dute edo kontrolatzeko moduan daude. Herraldeka begiratuta, soldatapeko akziodunak nabarmen izan dira Irlandako enpresa handien %61ean, Erresuma Batuko enpresen %55ean, Finlandian %53an eta Frantzia %51n. Norvegian, Alemanian, Suitzian, Austrian eta Danimarkan %25 eta %35 arteko garrantzia dute, eta Italian %20, Belgikan %18, Txekian %17 eta Espainian %15.

POR PAÍSES, EL ACCIONARIADO ASALARIADO ES SIGNIFICATIVO EN EL 61% DE LAS GRANDES EMPRESAS IRLANDESAS, EN EL 55% DE LAS DEL REINO UNIDO, EL 53% EN FINLANDIA Y EL 51% EN FRANCIA.



JAVIER MARCOS
RESPONSABLE DE T.U. LANKIDE

“EL MARGEN DE MEJORA ES CONSIDERABLE”

T.U. LANKIDERI BURUZKO INKESTAREN EMAITZAK AZTERTU DITUGU ARGITALPENAREN ARDURADUNAREKIN. BALORAZIOAK ONAK DIRA, BAINA BADA ORAINDIK HOBETZEKO TARTERIK.

¿Qué destacarías de la encuesta?

Pienso que hay dos ideas que conviene resaltar. En primer lugar, la alta participación, ya que hemos recibido 1.240 encuestas. Por tanto, hay que agradecer a nuestros lectores su participación en esta iniciativa. En cuanto a la validez de los datos que proporciona esta muestra, cabe apuntar que además de cumplir los requisitos científicos en cuanto a representatividad y error muestral, estas valoraciones han sido realizadas mayoritariamente por personas que se consideran lectores habituales de la revista (77%).

Y en segundo lugar...

Destacaría los resultados globales de la encuesta, en general, buenos. 8 de cada 10 encuestados tienen una opinión general buena de la revista. Y 9 de cada 10 considera que sus contenidos son interesantes. Asimismo, 9 de cada 10 personas que han respondido la encuesta consideran que MCC debe tener una revista propia como T.U. Lankide.

¿Satisfecho?

En parte sí, ya que los resultados cuantitativos son apreciablemente buenos. Pero no nos vamos a dormir en los laureles. De hecho, hemos recibido parabienes pero también un montón de sugerencias para mejorar la revista. Así que nos pondremos manos a la obra. El margen de mejora es considerable.

¿Qué es lo que más se lee de la revista?

Por secciones, los temas que suscitan mayor interés son “Seguridad y Salud Laboral”, seguido de las noticias de nuestras cooperativas y de la contraportada. “Euskal Kultura”, “Mitos y leyendas” y “Tercer mundo” también han obtenido buena puntuación, además del tema principal de la portada.

¿Y cuáles son los apartados menos valorados?

Parece que no acabamos de acertar con los “pasatiempos cooperativos” y tenemos que hacer un esfuerzo por hacer más atractivas las informaciones de la “Comisión Permanente” y la sección “Desarrollo directivo”.

En cuanto a los comentarios cualitativos recogidos ¿qué resumen harías?

Hay un buen número de encuestados que reclaman una revista bilingüe. La solución no es fácil, pero vamos a analizar el tema con detenimiento. También se incide en la importancia de dar más espacio a cooperativas pequeñas o que habitualmente no salen en las páginas de TU; de traer más a menudo a los socios de mano de obra directa; de dar más protagonismo a miembros de órganos sociales, de impulsar el espíritu crítico a través del debate de ideas, y de mejorar la redacción de textos, haciéndolos más simples e inteligibles. En fin, que hay tarea pendiente.

En el próximo número ¿se van a notar los cambios?

Nuestra idea es ir cambiando poco a poco. De momento, estamos asimilando los datos recogidos y los cambios se irán implementando poco a poco. Más que una tormenta, será un siri-miri.

“ IDEIEN EZTABAIDA BULTZATU BEHAR DUGU”

Labur- labur, zer?

Ondo gaude, hobetzeko dugun tarte nahikoa da eta.

Espiritu kritikoan hankamotz, ala?

Ideien eztabaida bultzatu behar dugu, iritzi ezberdinak plazaratzuz.

Egin beharrekorik urgenteena?

Kooperatiba txikiei buruzko albiste eta erreportajeak eta tailerreko langilei elkarriketak.

Informazio eta formazio kooperatiboa helburu, aisialdia zelan?

“Euskal Kultura”, “Antzinakoak”, “Liburuak eta webguneak”, eta horrelakoak horretarako sortu genituen. Orekaren bila jarraituko dugu, nortasuna galdu gabe.

Besterik?

Eskerrik asko gure irakurleei beren iritziak emateagatik.

Ikerlan-ik4 y Gaiker-ik4 patentan un dispositivo para el diagnóstico rápido de enfermedades infecciosas

CON EL FIN DE AMPLIAR LA APLICACIÓN DEL DISPOSITIVO EN EL CAMPO DE LA SALUD, LOS EXPERTOS DE ESTOS CENTROS INVESTIGAN AHORA SU APLICACIÓN PARA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO DEL CÁNCER COLORECTAL.

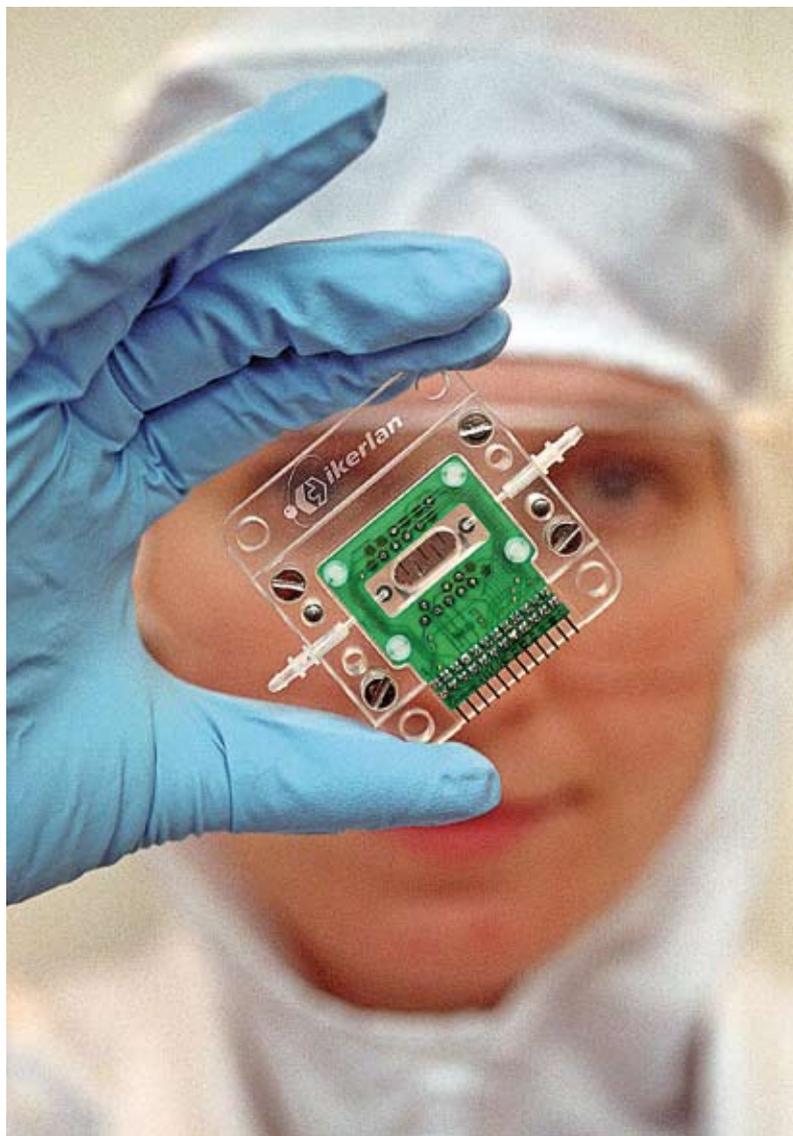
Los Centros Tecnológicos Ikerlan y Gaiker, ambos integrantes de la Alianza IK4, han patentado un dispositivo capaz de diagnosticar rápida y eficazmente enfermedades infecciosas provocadas por diferentes agentes bacterianos. Entre ellos, cabe citar, Salmonella, Campylobacter y Listeria, causantes de la mayor parte de las gastroenteritis originadas por intoxicaciones alimentarias, así como otras patologías asociadas a su ingesta.

NANO-TECNOLOGÍA

El dispositivo incorpora avances de las micro-nanotecnologías donde, a modo de laboratorio miniaturizado, se mezclan los reactivos necesarios con una muestra del paciente. Gracias a las ventajas que aporta la miniaturización, el resultado del análisis se obtendrá pocos minutos después, lo que representa una importante ventaja para realizar un diagnóstico rápido, certero y sin necesidad de infraestructuras de laboratorio y que a su vez permita un rápido inicio del tratamiento. La lectura del dispositivo será sencilla basándose en unos indicadores luminosos que marcarán si el resultado es positivo o negativo, y la detección se realizará de acuerdo a la presencia de secuencias genéticas específicas de los agentes microbianos causantes de la patología o bien del paciente oncológico.

La existencia de minilaboratorios va a suponer importantes aportaciones en la mejora de la calidad del sistema sanitario, ya que se reducirán los ingresos hospitalarios, el tiempo de hospitalización y los costes relativos al diagnóstico. La aplicación de este dispositivo tendrá una incidencia en la medicina preventiva y ambulatoria, debido a su accesibilidad en términos de coste y portabilidad. Este último punto es de interés relevante en los países en vías de desarrollo y aquellos más desfavorecidos, puesto que proporcionará a los gobiernos herramientas eficaces para la prevención y control de enfermedades infecciosas.

GRACIAS A LAS VENTAJAS QUE APORTA LA MINIATURIZACIÓN, EL RESULTADO DEL ANÁLISIS SE OBTENDRÁ POCOS MINUTOS DESPUÉS, LO QUE REPRESENTA UNA IMPORTANTE VENTAJA PARA REALIZAR UN DIAGNÓSTICO RÁPIDO, CERTERO Y SIN NECESIDAD DE INFRAESTRUCTURAS DE LABORATORIO.



COMBATIR EL CÁNCER

Los investigadores de Ikerlan-ik4 y Gaiker-ik4 se han centrado ahora en el cáncer colorrectal para conseguir, en un plazo de tres años, desarrollar un método fiable de detección y pronóstico del alcance/avance de la enfermedad. Este minilaboratorio indicará con rapidez si el paciente porta esta enfermedad y, en caso afirmativo, en qué fase se encuentra, lo que permitirá aplicar un tratamiento efectivo. Pero, además, podrá determinar si tiene tendencia a padecer esta enfermedad, con lo que se favorece la adopción de medidas preventivas que pueden evitarla.

Las aplicaciones futuras que puede desarrollar este microchip también son de gran importancia, ya que podrá proporcionar dispositivos de diagnóstico genético para que los médicos realicen un diagnóstico precoz de enfermedades asociadas a nuestra herencia genética o a un mal funcionamiento de los mecanismos de traducción de nuestro código genético, como pueden ser, entre otras, las patologías degenerativas (Parkinson, Alzheimer...) o los trastornos metabólicos. Otro campo de aplicación de gran interés es el que abre su aplicación a la medicina forense, pruebas de paternidad o incluso al diagnóstico prenatal.

OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA



CURSO DE ESTRATEGIA COMPETITIVA

A partir de la demanda generada por los resultados alcanzados en la edición anterior, se ha programado para el próximo mes de marzo la 2ª edición en abierto del curso de ESTRATEGIA COMPETITIVA.

El objetivo del curso se centra en mejorar las habilidades de los directivos para pensar estratégicamente, enfatizando sobre todo la necesidad de desarrollar la innovación estratégica y evitar planes demasiado continuistas.

Está previsto que las sesiones de este curso se celebren los días 5, 12, 19 y 26 de marzo y su impartición correrá a cargo de los Doctores Joan Enric Ricart y Rabel Andreu de la escuela de negocios IESE.

Para más información e inscripciones podéis contactar con Marian Uribarren (muribarren@otalora.mcc.es).

Os recordamos que el número de plazas es limitado.

CURSO EXPERTO EN DESARROLLO PERSONAL Y LIDERAZGO DE EQUIPOS

LOS PARTICIPANTES CONTARÁN CON EL ASESORAMIENTO CONSTANTE DE UN COACH.

Tras el éxito de la primera edición del Curso Experto en Liderazgo y Desarrollo de Equipos, este mes de enero se ha presentado el segundo programa. Organizado y dirigido por la Unidad de Gestión para el Desarrollo de Personas y Equipos en las Organizaciones (PTG) de Mondragón Unibertsitatea, cuenta en su diseño y ejecución con la colaboración de la consultora Newfield Consulting y su presidente Rafael Echeverría, una de los referentes internacionales del coaching en la actualidad.

OBJETIVOS DEL CURSO

Es un curso pionero en su género, orientado a la práctica. Incluye talleres presenciales con alojamiento, trabajo online, sesiones de laboratorio de aprendizaje, coaching,... Su metodología permite al participante convertirse en eje y protagonista de su propio cambio y del sistema al que pertenece. A partir de un primer conocimiento como observador, le va a permitir afrontar los retos que se le presenten en el ejercicio de su liderazgo, desde una mirada distinta, más efectiva. Para ello, contará con el seguimiento de un coach profesional a lo largo de todo el programa.

CONTENIDO

El curso está compuesto por tres módulos:

- Competencias y herramientas de gestión de personas (30 horas). Se abordan los distintos tipos de organiza-

ción, poniendo especial atención en la persona.

- Competencias genéricas para el liderazgo (180 horas). El participante incorporará las competencias conversacionales, llevándolas a la práctica, una a una, tras una reflexión individual y grupal.
- Proyecto final (100 horas). Su objetivo último es realizar una intervención real en una organización, una intervención que oriente al cambio del sistema.

Este curso está dirigido a directivos o titulados universitarios que desempeñen o quieren desempeñar su trabajo según las últimas tendencias de liderazgo.

Para recibir más información o para formalizar la inscripción: Marian Iriondo, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Telf.: 943 714157 (130) / 658 757252 - www.huhezi.edu / marian_iriondo@huhezi.edu/.

MÁSTER EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL

SE IMPARTIRÁ DE FEBRERO A NOVIEMBRE DE 2007.

El MSI Máster en Sistemas de Información Empresarial es un programa de postgrado organizado por la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragón Unibertsitatea en colaboración con la empresa de consultoría i3S, especializada en la prestación de servicios profesionales sobre SAP. El programa consta de 8 módulos conceptuales que suman un total de 520 horas y se completa con la realización de un proyecto aplicado de 250 horas de dedicación.

Los interesados en este programa deben ponerse en contacto con la Facultad de Ciencias Empresariales, 943 71 80 09. E-mail : postgrado@eteo.mondragon.edu.

OFERTA DE CURSOS DE POSTGRADO PARA FEBRERO

AMPLIA OFERTA DE CURSOS QUE DARÁN COMIENZO EN BREVE.

La facultad de Goi Eskola Politeknikoa de Mondragón Unibertsitatea ofrece una amplia gama de cursos que darán comienzo en febrero. Son los siguientes:

- Curso Práctico de Seguridad en Redes Cisco (semipresencial).
- Curso Avanzado en Desarrollo Web con J2EE.
- Curso de especialización de transformación de chapa.
- Desarrollo de aplicaciones Web XHTML y CSS.
- Mecanizado por arranque de viruta: Parámetros de corte y optimización.
- Técnicas avanzadas de edición de documentos: latex.
- Curso Avanzado en gestión de proyectos (I Edición)
- Curso básico en prevención de riesgos laborales.
- Curso experto universitario en gestión de proyectos.
- Gestión de las Fases de un Proyecto.
- Dokumentuen edizioa, teknika aurreratua: latex.
- Neumática: Elementos y circuitos.
- Diseño y equilibrado de células.
- Seis Sigma, una estrategia de negocio.
- Seguridad Perimetral.
- Programación JavaScript.
- Designación de aceros.
- Liderazgo y Dirección de Personas.
- Gestión Avanzada de Proyectos.

Las personas interesadas en alguno de estos cursos pueden consultar los objetivos, contenidos, y los requisitos para realizar la inscripción en la página web: <http://www.mondragon.edu/iraunkor> o bien a través de los teléfonos 943 712183 y 943 794700 de Mondragón Goi Eskola Politeknikoa.

MÁSTER OFICIAL EN GESTIÓN DE EMPRESAS COOPERATIVAS

SE ANALIZARÁ LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS Y DE ECONOMÍA SOCIAL.

El programa Máster en Gestión de Empresas Cooperativas persigue, a través de un proceso formativo innovador, la capacitación de los asistentes en la gestión de empresas cooperativas y de economía social. Se estructura en los siguientes módulos:

- Historia del movimiento cooperativo y la Experiencia Cooperativa de Mondragón.
- Ética y empresa cooperativa: Responsabilidad Social Corporativa.
- Dirección estratégica y diseños organizativos.
- Economía global y cooperativismo.
- Competencias conversacionales para la cooperación.
- Emprendizaje cooperativo e innovación.
- Liderazgo cooperativo.
- Gestión Económico-Financiera y Derecho.
- Cooperativismo y Futuro.

Más información: 943 71 80 09. (postgrado@eteo.mondragon.edu).

KULTURARTEKOTASUNA ETA ELEANIZTASUNA XXI. MENDEAN

IRAKASLEAK FORMATZEA DA HELBURUA.

Mondragón Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultateak kulturartekotasuna eta eleaniztasuna XXI ikastaro-mintegia antolatatu du. Helburua izango da, eronka berriei profesionaltasunez erantzuteko irakasleak eta eskoletako arduradunak formatzea.

NORI ZUZENDUTA:

- Egun irakasle lanetan diharduten edo aritzeko asmoa duten guztiak.
- Egun aholkari edo formatzaile lanetan diharduten edo asmoa duten guztiak.
- Hezkuntzaren eronka berriez arduratsu jokatu nahi duten profesionalei.
- Hezkuntza eta hizkuntz proiektuekin zerikusia duten profesionalei.

PROGRAMA:

1. Hizkuntzaren jabetasuna. Bigarren hezkuntzaren garapena. Eskolako curriculum ikaslearen bigarren hizkuntzan.
 2. Kulturaren trataera ikasgelan
 3. Familia eta balioak.
 4. Ikasgelaren antolaketa eta hizkuntzaren didaktika egocera eleaniztetasun eta kulturantzetasun.
- Izena emateko edota informazioa osatzeko: 943-714157, sarrera@huhezi.edu.



JORNADA SOBRE EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

SE CELEBRARÁ EL 9 DE FEBRERO EN LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, EN ESKORIATZA.

La facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación ha organizado para el próximo 9 de febrero una jornada sobre el desarrollo de competencias transversales en la educación universitaria.

PROGRAMA

Este será el programa de dicha jornada:

- 9.00: Presentación de la jornada.
- 9.15: El marco teórico de competencias transversales.
- 9.45: Ponencia de Carlos Monereo ("Aprender a aprender")
- 10.45: Descanso.
- 11.15: Experiencias de Mondragón Unibertsitatea
- 13.00: Cierre de la mañana
- 15.00: Las competencias transversales en el mundo laboral (mesa redonda)
- 16.00: Reflexión en grupos de los participantes.

Entre los ponentes, destaca Carlos Monereo, doctor en psicología y profesor titular del departamento de psicología educativa de la universidad autónoma de Barcelona.

Jornadas de Puertas Abiertas en Mondragón Unibertsitatea

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



Mondragón Unibertsitatea ha organizado para los próximos meses de marzo, abril, mayo y junio, jornadas de puertas abiertas en las facultades de Mondragón, Eskoriatza, Oñati, Irún y Ordizia. Este es el calendario:

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).

Escuela Politécnica Superior (Arrasate)	
8 de febrero	17.30
8 de marzo	17.30
21 de abril	11.00
24 de mayo	17.30 (2º ciclo)
31 de mayo	17.30
9 de junio	11.00 (Biteri Ikastetxe Nagusia)
Escuela Politécnica Superior (Goierri)	
1 de marzo	17.30
26 de abril	17.30
Facultad de Ciencias Empresariales (Oñati)	
17 de marzo	10.00 y 13.00
24 de mayo	18.00
Facultad de Ciencias Empresariales (Bidassoa)	
15 de marzo	18.00
10 de mayo	18.00 (2º ciclo)
17 de mayo	18.00
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Eskoriatza)	
22 de febrero	18.00
29 de marzo	18.00
26 de abril	18.00
31 de mayo	18.00

Tres estudiantes latinoamericanos obtienen beca para cursar el Máster Oficial en gestión de empresas cooperativas de MU

ASISTIRÁN DE MARZO A JUNIO A LAS SESIONES PRESENCIALES Y POSTERIORMENTE REALIZARÁN EL PROYECTO EN SUS PAÍSES DE ORIGEN.

Mondragón Unibertsitatea convoca anualmente un programa de becas al estudio para cursar el máster oficial en gestión de empresas cooperativas. Financiadas por Mondragón Corporación Cooperativa, este año se han concedido tres becas a dos estudiantes colombianos (Mauricio Javier Ángel Osorio y Natalia Delgado Urbina) y a un estudiante argentino (Leandro Miret Cofre).

El importe de cada beca es de 10.000 euros (6.800 euros en concepto de matrícula y 3.200 euros en forma de beca mensual de 200 euros para alojamiento y manutención).

Según el programa del máster oficial en gestión de empresas cooperativas, estos estudiantes asistirán a las sesiones presenciales de marzo a finales de junio de 2007 en la facultad de ciencias empresariales de Oñati, mientras que el proyecto final lo realizarán en su país de origen de julio a diciembre de 2007.

MÁSTER OFICIAL EN GESTIÓN DE EMPRESAS COOPERATIVAS

El programa Máster en Gestión de Empresas Cooperativas persigue, a través de un proceso formativo innovador, la capacita-

ción de los asistentes en la gestión de empresas cooperativas y de economía social.

A través de este programa, se desea transmitir la importancia de la economía social y el cooperativismo como motor de generación de riqueza y empleo, en base a principios de solidaridad, participación y democracia.

Como objetivos específicos del programa planteamos los siguientes: aportar a los participantes una amplia base teórica y práctica del cooperativismo y la economía social; reforzar las capacidades de las personas para su implicación en el movimiento cooperativo, incidiendo en aspectos como: participación, democracia, solidaridad, compromiso, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, multi-

disciplinariedad y autogestión.

EL MÁSTER PERSIGUE LA CAPACITACIÓN DE LOS ASISTENTES EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS COOPERATIVAS Y DE ECONOMÍA SOCIAL.

Calendario 2007 de Puertas Abiertas en el marco de las Buenas Prácticas Corporativas

A TRAVÉS DE ESTAS SESIONES SE REALIZAN VISITAS IN SITU A EMPRESAS CON ALGUNA BUENA PRÁCTICA CORPORATIVA. SE TRATA DE CREAR ESPACIOS DE ENCUENTRO ENTRE COOPERATIVAS PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS.

Las jornadas de Puertas Abiertas se pusieron en marcha en 2004 con el objeto de presentar buenas prácticas concretas a un número reducido de personas que en un clima distendido pueden profundizar en la experiencia y hacer preguntas directas a sus protagonistas.

A lo largo de 2005 y 2006 ya se organizaron las sesiones correspondientes (6 al año) en diferentes cooperativas. Y viendo la aceptación que esta iniciativa está teniendo también se ha diseñado ya el calendario de sesiones para este año.

BUENAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS. PROGRAMA DE "PUERTAS ABIERTAS 2007"

DÍA	LUGAR	TÍTULO
25 enero	Fagor Ederlan	Acceso seguro externo al sistema de información
22 marzo	Grupo Ulma	Gestión del absentismo
10 mayo	Orona	Estrategia e innovación
5 julio	Fagor Electrodomésticos	Ecodiseño en el desarrollo de nuevos productos
11 setiembre	Fagor Industrial	Estrategia de innovación empresarial basada en alianzas y adquisición de empresas
29 noviembre	Mondragon Unibertsitatea	Calidad y Seguridad en el servicio de correo electrónico

Nota: El horario de estas jornadas es de 15.00 a 18.00 horas. Inscripciones: maite@mcc.es

Mondragon Unibertsitatea bi buletin elektronikoa kaleratu ditu enpresa eta hezkuntza erakundeei zuzenduta

URTEAN HIRU ALDIZ BANATUKO DIRA POSTA ELEKTRONIKOZ.

Mondragon Unibertsitatea bi buletin elektronikoa kaleratu ditu, posta elektronikoa bitartez harpidedunen artean banatzeko.

ENPRESA ETA HEZKUNTZA ERAKUNDEEI

Buletin bat enpresei zuzendutakoa da, eta giza baliabideetako arduradunei bidaltzen zaie. Bestea hezkuntza erakundeei helarazten zaie, irakasleei eta zuzendariari.

Buletin hauek urtean hiru aldiz zabaltzen dira posta elektronikoz, eta unibertsitateko web gunean ere irakurri ahal dira.

HELBURUA

Helburuen artean dago Mondragon Unibertsitatea komunikazioa areagotzea enprekin eta hezkuntza erakundeekin, batik bat, biei informazioa eskainiz graduondo eta oro har heziketa iraunkorren gainean, artikulua interesgarriak kalera-tuz.

Edukiari dagokionez, honako gai hauek aztertzen dira: ikasle ohien iritzia, graduondoko programak, agenda, artikulua sakonak, esperientzia aipagarriak eta abar.

Komunikazioa areagotzeko helburuari jarraituz, pasa den ikasturtean MUnibertsitas aldizkaria sortu zen eta, horretaz gain, web gunean ere zehatz-mehatz eguneratzen da hiru fakultatei buruzko informazioa (www.mondragon.edu).

The screenshot shows the Mondragon Unibertsitatea website interface. At the top, there's a navigation bar with 'ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK'. The main content area features a header with the text 'jarraitzeko prest? ¿vas a parar ahora?' and 'Etengabeko Garapen Profesionala'. Below this, there are several sections: '4 irizketa berriak', 'Agenda' with a list of events, 'Gure bezeroak', and 'Programa del mes'. The website is designed with a clean, professional layout using blue and white colors.

“PROUT”: UN NUEVO ORDEN SOCIAL BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS Y LA ECOLOGÍA

En 1959 el filósofo indio y maestro de yoga Prabhat Ranjan Sarkar propone la creación del movimiento PROUT, anacrónico del inglés que designa a su “Teoría de la Utilización Progresiva”. Se trata de una teoría que exhorta a crear una nueva alternativa socioeconómica al capitalismo. A pesar de las dificultades iniciales, –su fundador fue encarcelado durante siete años– lo cierto es que actualmente PROUT cuenta con un buen número de seguidores en todo el mundo que continúan con el objetivo de su fundador –fallecido en 1990– de crear un nuevo orden social basado en los derechos humanos y la ecología.

PROUT propone una máxima utilización y distribución racional de la riqueza para beneficio de toda la humanidad, la garantía de las necesidades básicas para todos y la participación del pueblo en la obtención de las ganancias y el control de la producción y distribución de los bienes mediante el establecimiento de la democracia económica. Sus teorías, apoyadas por importantes pensadores, son llevadas a la práctica mediante la creación de cooperativas de trabajo asociado.

Cuatro personas pertenecientes a este movimiento, uno de ellos Dada Maheshwarananda –el tercero por la izquierda–, autor del libro “After Capitalism” (“Después del capitalismo”), se acercaron a MCC el pasado 3 de enero para conocer con detalle nuestra Experiencia cooperativa. Además de ver el diaporama corporativo, y participar en una charla sobre las claves del desarrollo de MCC, también se acercaron a Otorla para conocer el aula museo de Arizmendiarrrieta, donde aprovechamos la ocasión para hacer esta foto.



→ DANOBATEKO “TAILERREKO ESKULIBURU TEKNIKO” BERRARGITARATUKO DA

Elgoibarko Danobat Koop. E.k 2004an argitaratu zuen “Tailerreko Eskuliburu Teknika” berrargitaratuko dute Danobat Kooperatibak eta Mondragon Unibertsitateak.

2004an egin zen lan hori Danobati begira eta Danobaten beharretarako sortu zen eta oraingoan, Mondragon Unibertsitatearen laguntzaz, ikuspegi zabalago bat emango zaio beste motako enpresa zein ikasleei zuzendu ahal izateko.

Danobaten orduko lanari zuzenketa eta egokitzapen lanak burutzeko batzorde bat eratu da, Danobat kooperatibako lankide eta Mondragon Unibertsitateko irakasle talde batekin osatua.



General Motors adjudica a Batz un pedido por 190 millones de euros

SE TRATA DE UN PEDIDO CON CARÁCTER MUNDIAL Y EN EXCLUSIVA PARA LOS PRÓXIMOS SEIS AÑOS. EL PROYECTO EXIGIRÁ A LA COOPERATIVA UNA INVERSIÓN DE 30 MILLONES DE EUROS.

La cooperativa vizcaína Batz, con sede en Igorre, ha obtenido de General Motors un pedido con carácter mundial y exclusivo, para el sexenio 2007-2012, por un valor superior a los 190 millones de euros y una facturación anual de 32 millones. El proyecto, enmarcado en el Proyecto Epsilon de GM, exigirá a Batz una inversión de 30 millones de euros, para la construcción de tres plantas productivas en México, Chequia y China, y la puesta en marcha de un acuerdo de colaboración con una empresa coreana.

Batz suministrará en exclusiva y a escala global el módulo de pedales y la palanca de freno de estacionamiento para varios modelos de General Motors/Opel, que irán montados sobre la plataforma Epsilon (Vectra), equipando vehículos de las marcas Saab, Opel, Chevrolet, Daewoo y General Motors. Batz refuerza así su imagen de proveedor de primer nivel, al disponer de una capacidad productiva global y de un grado de innovación y desarrollo, que ha jugado un papel determinante en la captación del pedido.

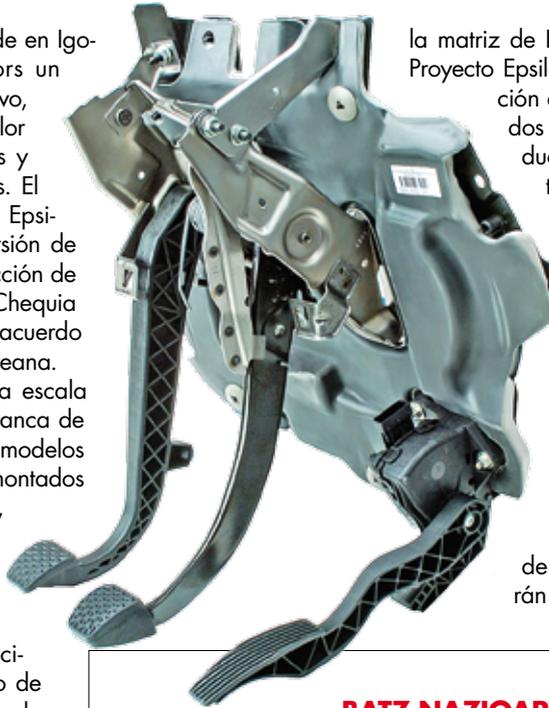
Batz dispone de patentes propias que le han permitido desarrollar un sistema de seguridad pasiva en el módulo de pedales que, en caso de colisión, se desmontan automáticamente evitando daños al conductor. En lo que respecta a la palanca de freno, Batz cuenta con otra patente para el sistema de autotensado del cable, que mantiene en todo momento la tensión adecuada, con una eficiencia óptima.

BATZ EN EL MUNDO

La cumplimentación del pedido implica para Batz la creación de filiales productivas en México, República Checa y China, así como una *joint-venture* en Corea.

Este intenso proceso de internacionalización de Batz, se soporta en una potente actividad de investigación y desarrollo en

BATZ REFUERZA ASÍ SU IMAGEN DE PROVEEDOR DE PRIMER NIVEL, AL DISPONER DE UNA CAPACIDAD PRODUCTIVA GLOBAL Y DE UN GRADO DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO, QUE HA JUGADO UN PAPEL DETERMINANTE EN LA CAPTACIÓN DEL PEDIDO.



la matriz de Igorre, que se verá reforzado con este Proyecto Epsilon de General Motors y con la captación de nuevos pedidos de fabricantes situados en el entorno de las nuevas filiales productivas. Todo ello contribuirá a incrementar el número de empleos cualificados, dedicados a I+D+i, labor comercial y gestión general del grupo que cada vez, en mayor medida, va a demandar la Cooperativa vizcaína.

Batz facturó en 2006 más de 80 millones de euros en su doble actividad de Troquelaría y Sistemas de Automoción, con unas ventas internacionales que supusieron el 80% del total. Para el presente ejercicio contempla una facturación de 95 millones de euros, de los que el 85% corresponden a ventas en el exterior.

BATZ NAZIOARTEAN

Batz Mexicanak, zeina Pueblan dagoen eta partaidetzaren %70 Batzena den, urtero 25 milioi dolar fakturatzea espero du, 125 pertsonako langile taldearekin. Jarduera 2007an hasiko da, eta urtero 508.000 pedal modulu eta 340.000 palanka ekoitziko ditu, oso-osorik General Motorsek Estatu Batuetan dituen fabriketara bidaliko direnak. Lantegi horretan bertan beste 450.000 pedal modulu egingo ditu beste proiektu batzuetarako.

Ostravan dagoen eta partaidetzaren %70 Batzena den **Batz-Czech** filial txekiarrean urtero 312.000 pedal modulu eta 114.000 balazta palanka fabrikatuko dira, Europako erdialdeko Opel/General Motors lantegietarako. Kokapena bikaina da, izan ere, 250 kilometroko ekintza erradio batean 13 automobil fabrika daude. Lantegi horretan ekoitziko dira halaber katu jasotzailak eta balazta palankak Volkswagenean Europako erdialdeko lantegietarako eta Suzuki etxe japoniarrak Hungarian duen lantegirako. Batz-Czecheko langile taldea 90 pertsonak osatuko dute, eta urtero 13 milioi euro inguru fakturatzea espero da.

Txinan, **Batz-China** filiala Shangaitik gertu MCC eraikitzen ari den Kunshan industri gunean kokatuko da, eta aurtengo lehen seihilekoan inauguratzea espero da. Batzek dagoeneko erreserbatu du instalazioetarako lursaila, eta jarduera 2008an hastea kalkulatu da. Lantegi horretan 70 pertsona arituko dira, eta produkzioa halaber General Motorsen Txinako lantegietako Epsilon proiektura bideratuko da. Urtero 220.000 pedal modulu eta 106.000 balazta palanka egitea aurreikusitako da, gutxi gorabehera 8 milioi euroko fakturazioarekin.

Korean, Batz lankidetzaren hitzarmen batera iritsi da bertako enpresa batekin, eta horri urtero 165.000 pedal modulu eta estacionamenduko balazta palanka egiteko diseinua eta know-howa emango dizkio; material hori General Motorsek erosi dituen Daewooko lantegietara hornituko da.

Las divisiones industriales de MCC

TRAS EL DESDOBLAMIENTO DE LA DIVISIÓN DE CONSTRUCCIÓN, EL GRUPO INDUSTRIAL ESTA INTEGRADO POR DOCE DIVISIONES.

El pasado mes de julio entró en vigor la nueva configuración organizativa del Grupo Industrial de MCC. Previamente, durante el primer semestre del año se habían ido constituyendo formalmente estas Divisiones, a la vez que hacían el nombramiento de sus órganos de gobierno y sus representantes en la Comisión Permanente. En cualquier caso, durante los últimos meses se han

producido algunas variaciones, como por ejemplo el desdoblamiento de la División de Construcción en dos divisiones, modificando el número total de divisiones industriales (12 en la actualidad) así como la ubicación de algunas cooperativas. De forma que aprovechamos la ocasión para listar esas divisiones y las cooperativas que las integran.

División	Cooperativas	Director
Hogar	Fagor Electrodomésticos, Domusa, Danona, Coinma.	Txema Gisasola
Mondragón Automoción	Fagor Ederlan, Maier, Gikautxo, Mapsa, Ecenarro.	José M ^o Aldekoa
Mondragón Componentes	Copreci, Orkli, Eika, Fagor Electrónica, Matz-Erreka, Tajo, Embega, Consonni.	José Luis Olasolo
Construcción	Urssa, Rochman, Lana, Ecotècnia, Kide, Fagor Industrial, Biurrarena, Coinalde, Etoriki.	José Luis Lizarbe
Elevación	Orona, Electra Vitoria.	Javier Mutuberria
Sistemas Industriales	Ulma C. y E., Ulma Mantenición, Ulma Forja, Ulma Hormigón Polímero	Txomin García
Mondragón Utillaje y Sistemas	Matrici, Batz, Aurrenak, Loramendi, MB Sistemas	Angel Barandiaran
Goikide	Irizar, Urola, Ampo	Jon Andoni Etxebarrieta
Mondragón Automatización	Fagor Arrasate, Fagor Automation, Mondragón Assembly, Ona Pres.	José Ramón Goikoetxea
Máquinas-Herramienta	Danobat, Danobat Sistemas, Soraluze, Egurko, Goiti, Lealde, Latz, Doiki, Ortza, Estarta, Ideko, Goimek, Danorail.	Rafael Barrenetxea
Equipamiento	Orbea, Dikar/Wingroup, Eredu, Ederfil, Alkargo, Becker, Diarso, Elkar, Evagraf, Danona Litografía, Osatu, Hertell, Redes, Rotok.	Iñaki Otaño
Mondragón Ingeniería y Servicios	LKS Ingeniería, LKS, Alecop, MSI, Ondoa, Mondragón Lingua.	Javier Sotil

Euskadiko Kutzak 176 milioi euroko emaitzak lortu ditu 2006an

%17,1(E)KO HAZKUNDEA IZAN ZUEN AURREKO URTEAREKIKO. ZERGEN ONDOTIK, EMAITZA HORIEK 150,2 MILIOI EURO EGITEN DUTE.

Euskadiko Kutzak 176 milioi euroko zerga aurreko irabaziak lortu ditu 2006an, aurreko ekitaldikoak baino %17,1 gehiago. Zergen ondoren 154,4 milioi eurokoa da kopurua.

2006an ere, Balantzean kudeatutako baliabideek portaera bikaina izan dute, %24,5 hazi baitira.

Eperako Gordailuetan lortu da, batez ere, aurrezki-erakarpenerako hazkunderik handiena, %38,4ko igoerarekin. Erretiroa helburu duten aurrezki-figurerik (pentsio-, aurreikuspen- eta erretiro-planek) gora egiten jarraitzen dute sendo: %14,3 hazi dira horien saldoak guztira.

Negozio-bolumenaren igoera handian, etxebizitza erosteko hipoteka-maileguez izan dute zeresanik handiena. %20,6 hazi dira horien saldoak, eta horiei esker, Euskadiko Kutxa erreferentziatzko erakunde bihurtu da bere merkatuan, bereziki hedapen-sarean.

Euskadiko Kutzak apustu estrategikoa egin zuen enpresen negozioan, eta, horietan ere, esanguratsua izan da negozio-bolumenaren gorakada. Segmentu horretako inbertsioa %18,9 hazi da orotara, kredituak, maileguak, leasinga eta merkataritza-kreditua barne hartuta.



HEDAPENA

Bestalde, Estrategi Plangintzan ezarritakoari jarraiki, Euskadiko Kutzak hedatzen jarraitzen du. 2006an zehazki, 17 sukurtsal berri ireki ditu: 11 hedapen-sarean eta 6 Euskal Herriko sarean. Asturiasen 5 eta Madrilen 4 zabaldu dira 2006an sukurtsalik gehien. Horrela, bada, 372 zituen abenduaren 31n. Ekonomiarikidegoetan hau da sukurtsalen banaketa: Euskal Herrian 204, Nafarroan 48, Aragoian 32, Errioxan 12, Gaztelan eta Leonen 53, Madrilen 5, Kantabrian 7, Asturiasen 10 eta Katalunian 1.

Grupo Eroski abrió 27 nuevos supermercados en 2006

LA INVERSIÓN REALIZADA EN ESTAS APERTURAS Y EN LA REFORMA DE OTRAS 16 TIENDAS SUPERA LOS 45 MILLONES DE EUROS Y HA GENERADO MÁS DE 450 EMPLEOS

Grupo Eroski ha abierto 27 supermercados EROSKI/center y EROSKI/city durante 2006 con la generación de más de 450 empleos. La inversión puede cifrarse en 45 millones de euros. Incorpora a su red comercial más de 30.000 nuevos metros cuadrados de tienda de proximidad y 1.600 plazas de aparcamiento para los clientes.

Estas aperturas consolidan la estrategia de este grupo de distribución para este formato comercial de proximidad con más de 600 establecimientos repartidos por toda España. A la par que se han abierto ese número de nuevos supermercados, se han adecuado al formato comercial otros 16 supermercados con la incorporación de más metraje y más de un centenar de plazas de aparcamiento.

OTRAS APERTURAS

Asimismo, durante este ejercicio 2006, Grupo Eroski ha incorporado a su red comercial 6 hipermercados EROSKI en Mieres (Asturias), Argeles sur Mer (Francia), Chiclana de la Frontera (Cádiz), Ceuta, Murcia, y Torrelodones (Madrid). En su plan estratégico estima una inversión próxima a los 2.000 millones, lo que facilitará la apertura de 200 supermercados y más de 30 hipermercados.



LOS SUPERMERCADOS EROSKI/CENTER ABIERTOS SE DISTRIBUYEN ASÍ: 5 ESTABLECIMIENTOS EN ANDALUCÍA, 8 EN GALICIA, 3 EN BALEARES, 5 EN EL PAÍS VASCO, 2 EN CASTILLA-LEÓN Y 4 EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

Grupo Eroski mejora posiciones en el ranking mundial

SUBE PUESTOS EN EL RANKING DE VENTAS CON LA POSICIÓN 104, Y ESCALA HASTA EL 46 EN CRECIMIENTO, SEGÚN FIGURA EN "2007 GLOBAL POWERS OF RETAILING".

GRUPO EROSKI escala cinco posiciones hasta alcanzar el 104 entre las 250 primeras empresas del mundo, tal y como figura en el informe "2007 Global Powers of Retailing" que hace unos días se presentó en Nueva York en una convención anual de las empresas del sector.

En relación al crecimiento, GRUPO EROSKI se coloca en el puesto 46 si se comparan los porcentajes de las empresas que figuran en el listado de las 100 primeras en facturación. Colocarse entre las 50 primeras empresas representa una mejora de posición destacada dadas las cifras de facturación de las empresas comparadas.

La posición alcanzada por GRUPO EROSKI se sustenta en la trayectoria que marca un ritmo medio de crecimiento en los últimos cinco años del 6,9%. El ascenso de estos cinco puestos en el último ejercicio según cifras de facturación se produce por ganar cuota de mercado y progresado a condiciones cons-

tantes a tasas crecientes en un contexto de contención del mercado y retraimiento del consumo. El informe apunta que la rentabilidad media de las empresas estudiadas es del 3,5% sobre ventas.

La red comercial de centros de GRUPO EROSKI la componen 85 hipermercados EROSKI, 600 supermercados EROSKI/center y EROSKI/city, 260 oficinas de EROSKI/viajes, 48 gasolineras, 42 tiendas de deporte Forum Sport, 226 perfumerías If y 16 plataformas. En Francia, GRUPO EROSKI cuenta con 4 hipermercados, 18 supermercados y 17 gasolineras.

GRUPO EROSKI CIFRA EN 2.000 MILLONES DE EUROS LAS INVERSIONES PARA EL PLAN ESTRATÉGICO EN VIGOR QUE COMPRENDE EL PERÍODO DE 2005-2008.

EL CONSEJO RECTOR DE LAGUN ARO APRUEBA LA PROPUESTA QUE PRESENTA A LA ASAMBLEA GENERAL SOBRE LA PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA A APLICAR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2008, CUANDO FINALICE EL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EL GOBIERNO VASCO.

LA NUEVA ASISTENCIA SANITARIA DE LAGUN ARO

El 31 de enero de 2007 concluye el Convenio de Colaboración que Lagun Aro firmó con el Gobierno Vasco para la prestación de Asistencia Sanitaria. Por tanto, a partir del 1 de enero de 2008 todos los mutualistas estaremos plenamente integrados en la sanidad pública. Sin embargo, el Consejo Rector de Lagun Aro ha aprobado recientemente una propuesta de Asistencia Sanitaria complementaria que someterá a la aprobación de la Asamblea General, cuyas características principales se presentan en este artículo. Es una propuesta continuista con la actual prestación, aunque incorpora algunas modificaciones a tener en cuenta, sobre todo en lo referente a su financiación.

ALCANCE DE LA PRESTACIÓN

En efecto, a partir del 1 de enero de 2008 todos los mutualistas y beneficiarios de Lagun-Aro estaremos plenamente integrados en la Sanidad Pública, por lo que podremos acceder a todos sus servicios.

El Consejo Rector entiende que en este contexto no tiene sentido que la prestación que se defina en Lagun-Aro, que pasará a ser complementaria de la Sanidad Pública y no sustitutiva de ésta, incorpore aquellos servicios o capítulos que son prestados de forma tan o más eficiente por la Sanidad Pública (medicina general, partos, diálisis, tratamientos de drogadicción, del sida, ...) o que no añaden ningún valor a la gestión y sí un elevado coste (como la

farmacia suministrada bajo receta médica), sino que su objeto debe ser mantener aquellos elementos diferenciales que suponen el mayor valor añadido de esta prestación, que no son otros que: la disponibilidad de un amplio Cuadro Médico de calidad, la capacidad de libre elección dentro del citado Cuadro y, sobre todo, el acceso inmediato a los Especialistas y Clínicas de dicho Cuadro, evitando las listas de espera.

La prestación no incorpora, al igual que al día de hoy, la medicina general y los partos, al tiempo que se propone eliminar las denominadas Ayudas Económicas (como gafas, ortodoncia o psicoterapia), excluidas del catálogo de prestaciones de la Seguridad Social. Un aspecto importante a tener en cuenta es que, a partir de 2008, como consecuencia de la finalización de la Colaboración con el Gobierno Vasco, los Especialistas del Cuadro del



SE ESTABLECE UNA FINANCIACIÓN MIXTA DE LA PRESTACIÓN POR PARTE DE LAS COOPERATIVAS Y DE LOS MUTUALISTAS: LAS COOPERATIVAS ASUMEN EL 60% DEL COSTE Y LOS MUTUALISTAS EL RESTANTE 40%.



ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco no podrán dispensarnos recetas médicas en talonarios de Osakidetza.

En definitiva, la prestación mantiene su cuerpo esencial, permitiendo el libre acceso tanto a Especialistas (incluyendo pediatría y pruebas diagnósticas) como a Clínicas (ingresos hospitalarios, intervenciones quirúrgicas, tratamientos de quimioterapia y radioterapia, prótesis, transplantes, ...).

MUTUALISTAS CON DERECHO A LA PRESTACIÓN

Tal y como se ha apuntado, en la actualidad existen diferencias jurídicas entre mutualistas basadas en el lugar de residencia y fecha de ingreso en Lagun-Aro, originadas por las distintas variaciones en los convenios de colaboración.

A partir del 1 de enero de 2008 no habrá distinción entre mutualistas, de modo que todos accederemos, en iguales condiciones, a la prestación de Asistencia Sanitaria definida.

BENEFICIARIOS CON DERECHO A LA PRESTACIÓN

Al igual que en el caso de los mutualistas, la desaparición de las diferencias jurídicas derivadas de las variaciones en la colaboración hace que todos los cónyuges sean iguales a los efectos de esta prestación.

Hasta la fecha la situación era bien distinta, ya que sólo en la medida en que no accedieran a la cobertura públi-

ca de Asistencia Sanitaria (por no haber ejercido actividad laboral) quedaban incluidos obligatoriamente en la cobertura de Lagun-Aro, mientras que quienes sí habían ejercido actividad laboral quedaban excluidos de la cobertura de Lagun-Aro, al tener acceso a la Sanidad Pública.

En la nueva propuesta los cónyuges dejan de ser beneficiarios, dado que todos ellos tendrán acceso íntegro a la Sanidad Pública.

Por lo que respecta a los hijos, se mantendrán como beneficiarios hasta cumplir los 25 años o iniciar, antes de cumplir dicha edad, una actividad laboral que suponga el acceso a la cobertura pública por derecho propio.

COPAGOS POR SERVICIO

Las modificaciones que se plantean en esta materia no son consecuencia directa de la desaparición de la Colaboración, sino que responden a la necesidad de regular mejor y racionalizar el copago que realiza el mutualista cada vez que utiliza los servicios del catálogo.

El criterio fundamental que se ha seguido es el de aplicar el copago a todos los servicios, incluidos los hospitalarios, pero gravando más, porcentualmente, aquellos cuya utilización queda más en el ámbito de la voluntad del usuario, en contraposición a aquellos otros servicios cuya utilización depende de la prescripción de un facultativo.

Por ello, se eleva el copago general del 20% actual (sin límite) al 30% en los servicios de atención especializada. Pero es importante señalar que se establece un tope o cuantía máxima por servicio (40 euros para 2008), que limita el importe del copago en los servicios de coste elevado, como pueden ser determi-

nadas pruebas diagnósticas, con lo que el copago resultante en estos casos podrá ser inferior al actual. En el caso de los procesos hospitalarios y quirúrgicos se aplicará un copago fijo por servicio, cuantificado en 40 euros para 2008.

FINANCIACIÓN DE LA PRESTACIÓN

Es éste, sin duda, el aspecto clave de la modificación reglamentaria propuesta, ya que el aspecto más relevante de la desaparición del marco de Colaboración en la Gestión de la Asistencia Sanitaria es precisamente la desaparición de la financiación pública (aun cuando la cuantía de la Colaboración ha venido disminuyendo progresivamente, todavía en 2006 y 2007 alcanzará la cifra de 11 millones de euros, sobre un coste que supera los 18 millones de euros en 2007).

Para el año 2008, y teniendo en cuenta el impacto reductor de las modificaciones apuntadas, el coste neto de la prestación se elevará a 17,2 millones de euros. A la hora de financiar esta cuantía considerable se han tenido en cuenta dos factores fundamentales, que son su carácter totalmente complementario respecto de la Sanidad Pública y el hecho de que su mantenimiento redunde tanto en provecho de las personas (salud) como de las Cooperativas (menos absentismo).

En consecuencia, se establece una financiación mixta de la prestación por parte de las Cooperativas y de los mutualistas, de forma que las primeras financien el 60% del coste de la prestación, lo que por término medio representa, para el conjunto de mutualistas de Lagun-Aro, 28 euros por mutualista y mes, y que los mutualistas financien el 40% restante, lo que por término medio representa 20 euros por mutualista y mes. **TU**

PROPUESTA CONTINUISTA, PERO CON MATICES

La propuesta que se efectúa para el mantenimiento de la prestación de Asistencia Sanitaria de Lagun-Aro es continuista con la actual prestación y, por lo tanto, está anclada en los valores que conforman el conjunto de las prestaciones de Lagun-Aro: universalidad, solidaridad y corresponsabilidad.

En la propuesta se integran dos líneas de actuación: la primera, la referente a la racionalización de la prestación, a su eficacia y a su eficiencia; la segunda, más importante, la que atañe al nuevo esquema de financiación, una vez desaparecida la financiación exterior, planteándose un esquema mixto de financiación que implica el abono de una parte del coste de la prestación (el 40%) por parte del mutualista. No podemos olvidar la trascendencia de este hecho (la desaparición de la financiación exterior) que, por sí mismo, ha supuesto incluso poner en duda la propia continuidad de la prestación.

NOIZ SARTUKO DA INDARREAN? NOLA ERAGINGO DIE ERRETIRATUEI OSASUN LAGUNTZA PRESTAZIO BERRIAK? ZEINTZUK IZANGO DIRA ONURADUNAK?... HAMAIKA GALDERA, HORRENBESTE ERANTZUN!

T.U. LANKIDE

ASISTENCIA SANITARIA DUDAS Y PREGUNTAS

LOS PENSIONISTAS

**¿Qué pasa con los pensionistas?
¿Cómo les afecta esta propuesta?**



Los pensionistas no van a ver alterada su situación. De hecho, también en el modelo actual, cuando el mutualista o beneficiario pasa a ser pensionista, en cualquiera de sus modalidades (jubilación, viudedad o incapacidad permanente) deja de ser beneficiario ordinario de la prestación de Asistencia Sanitaria de Lagun-Aro, por pasar a disponer de la cobertura pública.

En dicho momento, si así lo desea, puede acogerse, junto con sus beneficiarios, a la figura de **beneficiario especial**, que le permite acceder a una cobertura complementaria de Lagun-Aro a cambio del pago de una cuota mensual fija por beneficiario (figura que también se aplica a los cónyuges que no tienen la posibilidad de ser beneficiarios ordinarios, por disponer de la cobertura pública por derecho propio).

Este sistema se va a mantener en el futuro, sin perjuicio de los ajustes derivados de su adecuación a las modificaciones incorporadas en la prestación general, como el relativo al importe de los copagos por servicio.

EL CUADRO MÉDICO

¿Va a variar el Cuadro Médico en relación al que ya se dispone?

El Cuadro Médico **no va a sufrir variaciones**, salvo las derivadas de los servicios que se excluyen en el nuevo modelo, por lo que mantendrá la amplitud actual que permite el acceso a los mejores Especialistas y Clínicas de su ámbito geográfico de actuación.

LOS VOLANTES

¿Qué volantes tendremos que utilizar para acceder a los Especialistas y Clínicas del Cuadro Médico?

El mutualista dispondrá en su domicilio de un talonario con un **modelo único de volante**, que le permitirá acceder a todos los servicios que contempla la prestación (salvo en el caso de accidente laboral, en el que se utilizará otro modelo, que lo tendrán las Cooperativas).

ACCIDENTES DE TRABAJO

¿Qué ocurre con el copago en caso de accidente de trabajo?



Al igual que sucede en la actualidad, en caso Asistencia Sanitaria derivada de accidente de trabajo, el mutualista quedará exento de los copagos por dichos servicios, corriendo éstos íntegramente **a cargo de la Cooperativa**.

CARÁCTER INDEFINIDO

¿Para cuánto tiempo se establece esta nueva prestación?

La prestación, junto con su modelo de financiación, nace con una vocación clara de **permanencia y continuidad**. Su carácter es por tanto indefinido.

EQUIPARACIÓN DE MUTUALISTAS

¿Va a existir alguna diferencia entre un mutualista de Madrid y uno de Mondragón?

No van a existir diferencias en el alcance de la prestación ni en su financiación. La única diferencia, como ya sucede en la actualidad, es que los residentes en el ámbito geográfico de actuación del Cuadro Médico de Lagun-Aro (Comunidad Autónoma del País Vasco, Navarra, La Rioja y Cantabria) recibirán sus servicios a través de dicho cuadro, mientras que los residentes en el resto de territorios lo harán, como hasta ahora, a través de la entidad concertada, Sanitas.

MUTUALISTAS DE DURACIÓN DETERMINADA

¿Tienen acceso a la prestación los mutualistas de duración determinada?

Sí. Los mutualistas de duración determinada cotizan en los mismos términos que el resto de mutualistas por la prestación de Asistencia Sanitaria, por lo que en ningún momento ha habido, ni habrá en el futuro, diferencias en el acceso a esta prestación respecto de los mutualistas de duración indefinida.

LOS CÓNYUGES

¿Por qué no se incluye a los cónyuges en la cobertura?



Hasta la fecha los cónyuges que disponían de la cobertura pública de Asistencia Sanitaria estaban ya excluidos como beneficiarios ordinarios de Lagun-Aro.

A partir del 1 de enero de 2008 todos los cónyuges van a tener acceso a la Sanidad Pública, por lo que se equipara a los 3.100 cónyuges que hoy no tienen la cobertura pública y disponen únicamente de la de Lagun-Aro, a los 12.000 cónyuges que no disponen en estos momentos de la cobertura de Lagun-Aro, por disponer de la pública.

Estos cónyuges que dejen de ser beneficiarios ordinarios van a poder acceder, en términos de igualdad con el resto de cónyuges, a la figura de beneficiarios especiales, previo pago de la cuota correspondiente, que varía en función de si el beneficiario es menor o mayor de 60 años.

BONIFICACIONES/PENALIZACIONES

¿Qué va a pasar con el actual sistema de bonificaciones y penalizaciones?

El sistema de bonificaciones y penalizaciones por Comunidades Mutualistas **va a seguir vigente** en el nuevo modelo, por ser éste continuista con el actual y por entender que es un elemento positivo en la corresponsabilidad en el gasto.

EL PRECIO

¿Cuál es el precio en el mercado de una cobertura similar?



Aunque en el mercado hay multitud de ofertas, dependiendo de las coberturas, una que se ajusta en gran medida a la cobertura propuesta viene a costar 33,83 euros/mes si cubre exclusivamente al mutualista, cifra que asciende a 66,33 euros si incluye a un hijo y a 98,37 euros si incluye a dos hijos. Esto es, el coste es creciente, y casi de forma proporcional, en función del número de beneficiarios cubiertos.

En nuestro caso, al mutualizarse el coste de los hijos, el coste por mutualista alcanza los 48 euros mes, de los que el 60% serán sufragados por las Cooperativas y el 40% por los mutualistas. En consecuencia, se establece un nivel importante de solidaridad, que evita gravar los costos de las familias con hijos.

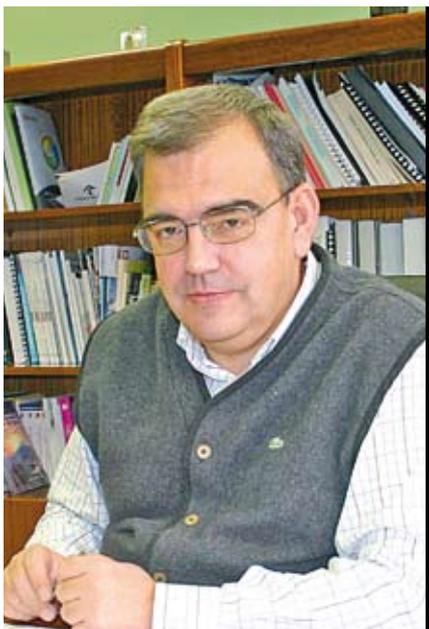
ENTRADA EN VIGOR

¿Cuándo entraría en vigor la propuesta?

Si la Asamblea General aprueba la propuesta, ésta entraría en vigor el próximo 1 de enero de 2008, una vez finalizado el actual Convenio con el Gobierno Vasco en materia de Asistencia Sanitaria.

JAKIN DEZAZUN!

- **Pentsiodunen egoera ez da aldatuko. Beraiek, eta beren onuradunek, onuradun bereziaren figurari heldu ahal izango diote eta, horri esker, Lagun-Aroren estaldura berezi izango dute, onuradun bakoitzeko kuota finko bat ordaintzearen truke.**
- **Prestazioa, finantzatzeko eredia bezala, mugagabeak dira.**
- **Mutualista bakoitzaren kostua hileko 48 euro da, eta horretatik %60 kooperatibek ordainduko dute eta %40 mutualistek.**
- **Koadro medikoa ez da aldatuko, eta norberaren jarduera eremu geografikoko espezialista eta klinika onenetara joateko aukera egongo da.**
- **Komunitate mutualisten araberako hobarien eta zigorren sistemak indarrean jarraituko du eredu berrian.**



JOSE ANTONIO AJURIA

PRESIDENTE DE LAGUN ARO, EPSV

**Es muy importante un
consenso amplio en
torno a la propuesta.**

¿Satisfecho con la Propuesta de Acuerdo que habéis aprobado en el Consejo Rector?

Rotundamente sí. Principalmente por tres razones: en primer lugar, porque da respuesta a una demanda del propio colectivo de mutualistas ante nuestra próxima integración en la Sanidad Pública; en segundo lugar, porque se fundamenta en los principios que inspiran la actuación de Lagun-Aro y otorga una solución en términos de igualdad para todos los mutualistas y las cooperativas de Lagun-Aro; y en tercer lugar porque propone un modelo de financiación que, basado en los necesarios equilibrios de las aportaciones de las cooperativas y los mutualistas y desde su proyectada estabilidad en el tiempo, permite asumir el importante coste que conlleva mantener una prestación de Asistencia Sanitaria sin financiación externa.

¿Y satisfecho con las impresiones sobre ella recogidas en las presentaciones en las Comunidades?

En la mayoría de las Comunidades se ha acogido la propuesta de forma positiva, aunque también en determinados ámbitos se reproducen debates y posicionamientos diferentes sobre elementos tales como la voluntariedad versus universalidad, el nivel de prestaciones, los beneficiarios de la prestación o algún concepto de la financiación.

Quisiera significar la importancia de poder alcanzar un consenso importante sobre los elementos esenciales de la propuesta, como garantía para una adecuada y positiva puesta en práctica de la misma y a este fin dedicaremos nuestros esfuerzos en el plazo que media hasta su trámite ante la Asamblea General.

En esencia, ¿qué propone?

Las características básicas del modelo de prestación de Asistencia Sanitaria que se propone se concretan en: universalidad, o sea, aplicable a todas las cooperativas y mutualistas en plano de igualdad; solidaridad, ya que su carácter universal promueve más eficientemente la solidaridad intercooperativa y la solidaridad interpersonal; corresponsabilidad cooperativa (60%) y mutualista (40%) en la financiación del gasto de la prestación en razón de los intereses compartidos de ambos para el mantenimiento de la prestación; coste adecuado y más barato que las referencias externas en razón de la experiencia, servicios contratados y adecuada gestión que en este ámbito de la Asistencia Sanitaria mantiene Lagun-Aro hasta el presente; y alta calidad; dado que en caso contrario sería motivo y causa de insatisfacción.

LA PROPUESTA SE BASA EN SU APLICACIÓN UNIVERSAL A TODOS LOS MUTUALISTAS Y COOPERATIVAS. UN MODELO VOLUNTARIO REQUERIRÍA DE UN NUEVO DISEÑO TOTALMENTE DIFERENTE AL PROPUESTO, PLANTEÁNDOSE LA DUDA RAZONABLE SI LAGUN-ARO DEBIERA PROMOVER ESTA ALTERNATIVA.

CARÁCTER UNIVERSAL

Prestación obligatoria, para todos los mutualistas sin exclusiones, o voluntaria, para quienes lo deseen. Ese es el quid de la cuestión, ¿o no?

Ciertamente, éste es uno de los ejes centrales de la propuesta y más que de obligatoriedad o voluntariedad estimo más oportuno referirme al carácter universal o no de la prestación. El modelo de Lagun-Aro tiene carácter universal para todas las cooperativas y mutualistas y nadie puede autoexcluirse de ninguna prestación.

El régimen de solidaridad de Lagun-Aro actúa dentro de cada prestación pero también actúa entre las distintas prestaciones, por ejemplo: Ayuda al Empleo, en la que coexisten cooperativas que nunca han utilizado la prestación y otras que sí lo han hecho con alguna frecuencia.

Desde la existencia de unos intereses generalizados y compartidos entre las cooperativas y mutualistas para el mantenimiento de la prestación de Asistencia Sanitaria, ésta debe tener carácter universal y resulta complicado entender que una persona o cooperativa se pueda autoexcluir en base a sus exclusivos intereses particulares.

Lagun-Aro opta por la primera ¿por qué?

Porque además de la razón básica apuntada, la opción universal compagina más adecuadamente los intereses de las cooperativas (incidencia en la Incapacidad Temporal) y de los mutualistas (salud) que son los que sustentan, en definitiva, el mantenimiento de una prestación de Asistencia Sanitaria complementaria de la Sanidad Pública.

Asimismo, su carácter universal promueve una mayor solidaridad interpersonal (mutualistas jóvenes y de mayor edad, personas con riesgo o sin riesgo de enfermedad, mutualistas según número de hijos). Una opción voluntaria debiera contemplar específicamente estas circunstancias personales.

Además, permite fijar la prestación más fácilmente al conocer el colectivo que prescribe y derivadamente su coste y financiación. Y, por último, tiene un encuadre adecuado en el propio modelo institucional y decisional de Lagun-Aro (Consejo Rector, Asamblea General).

¿Cómo variaría la propuesta en el caso de que fuera de carácter voluntario?

El modelo sería otro, completamente diferente. Un primer problema estaría en la propia definición del colectivo al no poder predecir, a priori, los mutualistas que optarían por dicha opción, con el riesgo importante de que se incorporasen los de mayor potencialidad de generación del gasto.

La definición de la prestación también presentaría una mayor problemática ya que habría personas a las que no les importaría pagar más y tener mayor prestación y otras que preferirían menos cuotas y una cobertura sanitaria circunscrita sólo a los grandes procesos curativos.

El coste, indudablemente, se incrementaría sobre la propuesta actual. Su financiación se realizaría a través de una cuota fija y por cuenta de cada mutualista y cuyo importe estaría en función del número de beneficiarios (número de hijos). La cuota variable por mutualista sólo tiene su justificación en la universalidad de la prestación.

La cooperativa podría financiar todo o parte de este coste en base a sus pactos internos pero al margen de Lagun-Aro, ya que dicha prestación y su cuota no formarían parte de la tarifa de Lagun-Aro.

Habría que analizar su incidencia en la Incapacidad Temporal, ya que los mutualistas que opten por la no adscripción, potencialmente podrían generar un mayor gasto en Incapacidad Temporal derivada de las listas de espera de la Sanidad Pública. Y nos plantearía interrogantes respecto de si los actuales órganos de gobierno y decisión de Lagun-Aro son los adecuados para administrar esta prestación de carácter voluntario.

FINANCIACIÓN

¿Cuál es su modelo de financiación? ¿Quiénes intervienen?

La cuantía a financiar es importante y asciende para el ejercicio 2008, a un montante de 17,2 millones de euros. Las cooperativas financian el 60% de la prestación a través de una cuota variable que formará parte de la Tarifa de Lagun-Aro y que queda cuantificada en el 1,46% del anticipo de consumo bruto. Y los mutualistas financian el 40% restante a través de un canon o copago mensual fijo de 20 euros/mes, que serían cargados directamente por Lagun-Aro a cada mutualista. No obstante, y en base a algunas sugerencias recibidas, se está analizando la posibilidad de que sean las cooperativas las que abonen la totalidad de la cuota a Lagun-Aro y que la cofinanciación de los socios (el equivalente al 40% del coste) se canalice a través de un menor incremento de anticipos en 2008. Puede ser un modelo que aporte ventajas operativas, así como un mejor tratamiento fiscal, manteniendo los aspectos esenciales de la propuesta.

¿Cuál es el calendario para la propuesta de aquí a la Asamblea General?

La propuesta ha sido remitida a todas las cooperativas para su análisis y debate y su trámite en la Asamblea General de Lagun-Aro a celebrar el 28 de marzo. Lagun-Aro programará, en coordinación con las Comunidades Mutualistas, las sesiones preparatorias habituales previas a la Asamblea donde, nuevamente, se incidirá en la explicación y debate de la propuesta. Asimismo, está abierta a colaborar con el apoyo de personal técnico cualificado a las cooperativas y Comunidades que lo estimen oportuno.

El plazo de presentación de enmiendas finaliza el 15 de febrero, para su análisis por el Consejo Rector en su sesión ordinaria del mes de febrero y su trámite posterior ante la Asamblea. **TU**

HEMOS QUERIDO SONDEAR LA OPINIÓN DE UNA MUESTRA DE SOCIOS DE LAS COOPERATIVAS EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA QUE LAGUN ARO VA A PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL. SE TRATA SIMPLEMENTE DE UNA "TOMA DE TEMPERATURA" SOBRE ESA PROPUESTA.

EN CUALQUIER CASO, ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE SUS OPINIONES NO TIENEN PORQUE COINCIDIR CON EL PRONUNCIAMIENTO OFICIAL DE LA COOPERATIVA A ESTE RESPECTO.

¿QUÉ OPINAS?

ZER DERITZOZU?

LAS PREGUNTAS GALDERAK

1. **¿Cuál es la valoración global de la propuesta y los elementos esenciales que fundamentan tu opinión?**
Zein da proposamenaren inguruan duzun iritzi orokorra eta zertan oinarritzen duzu iritzi hori?
2. **¿Qué modificaciones o propuestas de mejora le añadirías o en caso de no apoyarla que alternativa real plantearías?**
Zer nolako hobekuntzarako proposamenak erantsiko zenioke edo alde ez bazaude zein alternatiba planteatuko zenuke?



ELI ANDUAGA

SOCIA DE ULMA CYE

1. En principio, creo que es la solución menos mala que se podía presentar después de cómo han transcurrido las cosas en estos últimos años en relación con la prestación. Teniendo en cuenta el volumen del colectivo de mutualistas de Lagun Aro quizá esperábamos otra solución, pero confío en que se habrá hecho lo imposible para alcanzar la mejor salida al problema.
Creo que el servicio de la Asistencia Sanitaria de Lagun Aro es uno de los Servicios de mejor valorados por parte de los mutualistas y que deberíamos mantener.
2. En el Grupo Ulma surgió la preocupación sobre la solución planteada por Lagun Aro de que sea el mutualista el que tenga que "negociar" con el médico de cabecera la emisión de recetas cuando inicialmente fueron recetadas por especialistas del cuadro médico de Lagun Aro.

MIGUEL HERRERA

SOCIO DE SORALUCE

KOLDO MENDIZABAL

IRIZARREKO BAZKIDEA

1. Orokorrean aldekoa naiz, sistema osagarri honek mantentzen ditu, lehen geneuzkan abantailak:

- Itxaron zerrenda murriztea
- Medikuz zerrenda zabal bat eduki eta guk aukeratzea norena joan.
- Kasu larrietan kopagoa 40 eurokoa izatea.

Sistema hau planteatzeko garaian argi dago oztopo nagusi batekin aurkitu direla, kanpoko diru laguntza ez edukitzea noski eta horren ondorioz sistema konplementario bat bezala aurkeztu.

2. Esan dudana bezala positibotzat jotzen dut baina ala eta guztiz zenbait arlotan eztabaida genezake. Urtarrilaren 25ean (bailarako bileran) dugun bileran sakonago aurkeztuko digute proposamena eta horren ondoren eztabaidatuko dugu emendakinak egin ala ez.

Planteatzen den proposamenean zaila da prestazio gehiago sartzea ze horrek kostu igoera bat ekarriko liguke baina orain dela gutxi arte eduki ditugun prestazio batzuei uko egitea zaila egingo zaie bazkide kopuru bati.

Kontutan eduki behar dugu alde ekonomikotik ikusita kooperatiben egoera oso ezberdina dela eta proposamena tarteko zerbait izan beharko duela, ez oso goitik eta ezta behetik ere, denok sistemaren barne egoteko.

1. Creo que la propuesta que se hace responde a las dudas y a muchas de las peticiones que el colectivo hacía desde el momento en que tuvo conocimiento de que finalizaba el convenio de colaboración con la Administración.

Está claro que va a suponer un coste mayor para una cobertura algo menos que la que disfrutamos hasta ahora, pero tengo la confianza de que, aún y todo, la propuesta saldrá adelante puesto que la valoración que se hace por parte de los mutualistas, respecto a aspectos como la elección de especialistas, hospitalización etc. son muy positivas.

2. Me parece que para iniciar esta nueva andadura la propuesta está bien planteada y aunque seguramente se podrá mejorar, creo que deberíamos ver cómo funciona y en base a ello, ir mejorando los detalles que puedan ser necesarios para una mejor atención al mutualista.

JOSEBA UGALDE

SOCIO DE COPRECI

1. Soy contrario a la Propuesta. Considero que si el Sistema Público de Salud atiende las necesidades de la población, dando cobertura a las distintas disciplinas con carácter universal, lo que nos propone es sumarnos a una entidad que terminado su ciclo de colaboración con las Instituciones Públicas, promueve un negocio sustancioso sin duda alguna, conociendo que los colectivos asociados a esa entidad, estarán más que dispuestos a proseguir con un privilegio que el 85% de los mortales de Euskadi no puede disponer. Tengo para mí que si la Solidaridad Externa debe ser un valor de nuestras organizaciones cooperativas con la propuesta en cuestión y con una cada vez menor socialización de los beneficios, quedará de proseguir con esas formas de proceder en un mero enunciado de nuestros documentos filosóficos.

Por otra parte, las personas que han concebido la propuesta al objeto de que los costes en la participación en una cobertura sanitaria privada puedan ser digeridas por el socio, nos proponen que parte de la tarifa, 28 €/mes de media vaya contra la Cuenta de Explotación de las Empresas, soportando de esta manera un gasto más que contradice los mensajes y propuestas de reducir el coste de los Anticipos y el cómputo de horas anuales, al objeto de ser competitivos en este mercado que tantas dificultades nos genera.

Pero no importa, bienvenidas todas las contradicciones que sean. El objetivo es conseguir la aprobación de la propuesta, luego, ya vendrá Paco con las rebajas.

Terminando, quisiera trasladar a algunos entusiastas de la propuesta que mediten qué lastres pueden ocasionar, el más que previsible aumento del gasto sanitario, los copagos, etc., en el conjunto de todos nosotros.

En fin, mi sensación es que nos sumamos a tirar de la cuerda que no apuesta por mejorar la Sanidad Pública Vasca.

2. Lógicamente, desde mi posición no procede contestar.

MARISA ARISTI

SOCIA DE MATZ-ERREKA

1. Con respecto a la valoración global de la propuesta de Asistencia Sanitaria, estoy de acuerdo. El elemento esencial por el que se fundamenta mi opinión, se basa en que nos evitamos "las listas de espera", además de tener la opción a la elección de médicos y hospitales.

Con esto mantenemos una prestación de Asistencia Sanitaria similar a la que hemos tenido siempre, destacable por su agilidad y posibilidad de elección.

2. Estoy de acuerdo tal y como está realizado el planteamiento.

EL PROCESO DE

“BUENAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS”

EN UNA CORPORACIÓN TAN EXTENSA Y VARIADA COMO ES MCC RESULTA INTERESANTE ESTABLECER MECANISMOS PARA CONOCER Y COMPARTIR LAS EXPERIENCIAS VIVIDAS POR OTRAS COOPERATIVAS. EL PROCESO DE BUENAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS PRETENDE APORTAR UN GRANITO DE ARENA A ESTE RESPECTO.

JOSÉ LUIS LAFUENTE RESPONSABLE DE DESARROLLO DEL MODELO DE GESTIÓN CORPORATIVO

Las motivaciones que nos movieron a implantar este proceso de Buenas Prácticas Corporativas fueron dos:

- **Racionalizar la caja de herramientas.** Desde la edición inicial del Modelo de Gestión Corporativo, en 1996, habíamos ido generando un elevado número de herramientas o metodologías de aplicación asociadas al mismo. Estas herramientas tenían un grado de utilización y de aportación de valor muy desigual, según el sector, el tamaño y el momento de evolución en la que se encontraba cada empresa de la Corporación. De manera que en 2002 revisamos el Modelo de Gestión Corporativo y decidimos prescindir de las “herramientas” y en su lugar aflorar aplicaciones exitosas de aspectos concretos incluidos en nuestro Modelo de Gestión que pudieran servir de ilustración a otras empresas que desearan aplicarlos.
- **Potenciar el Benchmarking interno de MCC.** La utilización de la referencia competitiva e incluso la aplicación de técnicas de Benchmarking más riguroso, ha sido una constante en muchas de las empresas de la Corporación. Sin embargo teníamos el convencimiento de que no habíamos utilizado suficientemente este potencial a nivel interno de MCC.

BUENAS PRÁCTICAS: UN POCO DE HISTORIA

2002

Se pone en marcha el proceso. Se validaron 20 Buenas Prácticas, la mayoría de ellas habían sido objeto de publicaciones en el pasado.

2003

Se define con mayor precisión lo que se entiende por una Buena Práctica:

“Experiencia de aplicación real innovadora de algún apartado del Modelo de Gestión Corporativo, cuya puesta en práctica ha mostrado resultados positivos y es transferible a otras empresas”.

Se concretan más los criterios de validación, y se adiestra a un número mayor de personas para que puedan actuar como “validadores”.

2004

Informatización del Proceso y generación de una base de datos que permitiese la búsqueda por diferentes criterios y la suscripción de cada persona a las temáticas que le resultan de mayor interés.

En 2004 también se pone en marcha una iniciativa de jornadas de puertas abiertas, 6 sesiones al año que permiten visitar algunas buenas prácticas a un número reducido de personas, que en un clima distendido pueden profundizar en la experiencia y hacer preguntas directas a sus protagonistas. (Puedes ver el programa para 2007 en <http://extranet.mcc.es/bp/>).

2005

Rediseño del Proceso de Transferencia de Buenas Prácticas Corporativas: se introducen numerosas mejoras en los detalles de la operativa y se consolida la implantación de indicadores para evaluar la eficacia del proceso.



BUENAS PRÁCTICAS HOY

El año **2006** no hemos realizado modificaciones sustanciales en el proceso, pero hemos seguido impulsando su utilización y aplicando los procedimientos definidos.

Hemos procedido a validar 15 nuevas prácticas, por lo que ya contamos con 74 Buenas Prácticas en nuestra base de datos que dan cobertura a la mayoría de las temáticas recogidas en nuestro Modelo de Gestión Corporativo y constituyen por lo tanto un apoyo importante para la aplicación del mismo.

Para cada una de estas Buenas Prácticas hay una persona definida con sus datos de contacto, que se ha comprometido a atender las consultas de otras empresas de la Corporación para ampliar información sobre su experiencia (vaya mi agradecimiento a todas esas personas y a las empresas que representan, pues es obvio que sin su colaboración, el proceso simplemente no existiría).

El último año, adicionalmente a los participantes en las jornadas de puertas abiertas, más de 500 personas pertenecientes a más de 30 empresas diferentes se han desplazado en alguna ocasión a visitar in situ alguna BP validada.

La base de datos recibe más de 200 lecturas al mes, y los usuarios de la misma manifiestan un alto grado de satisfacción (7,7 sobre 10) y un 16% de ellos, reconocen haber aplicado total o parcialmente en su empresa alguna de las experiencias analizadas.



EL FUTURO

El Proceso está bastante consolidado, por lo que no esperamos introducir grandes innovaciones en el mismo a corto plazo, sino más bien continuar con la actividad habitual: 12 nuevas validaciones, 6 jornadas de puertas abiertas, dos boletines recopilatorios, medición y consulta a suscritos y responsables, etc. Apuntamos a continuación algunas otras actividades adicionales a introducir en **2007**:

- En la revisión en profundidad del Modelo de Gestión Corporativo que estamos desarrollando en la actualidad, se genera una nueva ordenación y se enfatizan nuevos aspectos. Tendremos en consecuencia que **reordenar las Buenas Prácticas** disponibles y adicionalmente tratar de identificar nuevas Buenas Prácticas en función de los nuevos vectores del Modelo.
- Procederemos a realizar una **revisión de la aplicación informática** para adecuarla a la nueva versión del Modelo y para posibilitar acceder a algún tipo de información sobre otros procesos similares disponibles en otras organizaciones de MCC: Eroski, Fagor Ederlan, ...
- Asimismo y dado que el número de Buenas Prácticas disponibles ya lo permite, iniciaremos la edición de **boletines monográficos** sobre temáticas concretas.

Y sobre todo intentaremos que el proceso sea lo más utilizado posible y aporte valor a un número más amplio de personas que aplican en su entorno cercano tras la adaptación pertinente, experiencias que han demostrado su éxito en otras empresas de la Corporación. **TU**



LAS BPCs VALIDADAS EN 2006

MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOA

Calidad y seguridad en el servicio de correo electrónico.

FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS

Ecodiseño en el desarrollo de nuevos productos.

MCCGRAPHICS

Entendimiento estratégico y operativo para el progreso individual y del conjunto de las empresas.

COPRECI

Planificación y gestión comercial soportada en *Business Intelligence*.

EROSKI

- Fundación Eroski.
- Gestión del gasto.

MAIER

Indicadores de gestión estratégica y operativa del Grupo Maier.

MATRICI

Sistema de sugerencias y reconocimiento asociado.

CAJA LABORAL

Medición y gestión de incidencias y/o riesgo operacional mediante una herramienta informática de autoevaluación de procesos.

ORONA

Estrategia e innovación.

FAGOR INDUSTRIAL

Estrategia de innovación empresarial basada en alianzas y adquisición de empresas.

FAGOR EDERLAN

- Acceso seguro externo al sistema de información
- Plenario de "Mejora e innovación"
- Medición de impacto en la sociedad
- Modelo integrado de gestión de compras.

<http://extranet.mcc.es/bp/>

Para acceder a la base de datos de Buenas Prácticas Corporativas sólo tienes que tener clave de acceso a la extranet corporativa (o solicitarla si no la tienes) donde podrás buscar por diferentes criterios y suscribirte para estar informado de validaciones futuras.

AGRADECIMIENTOS: A los miembros de los comités Modelo de Gestión e iMCC, por su dedicación e implicación en este proceso. A las personas de contacto de cada BP por su dedicación desinteresada para mostrar sus experiencias a otras personas y cooperativas. Y a todas las cooperativas que han aportado alguna BP porque con su disposición a compartir hacen posible la existencia de este proceso.

EL VALOR DE LAS PERSONAS

AL REFERIRNOS A LAS PERSONAS DEBERÍAMOS INVENTAR UN NUEVO VOCABULARIO QUE REPRESENTA EL ESPÍRITU COOPERATIVO DESDE LA MISMA PALABRA. POR EJEMPLO, HABLAR DEL TALENTO DE LA EMPRESA, DE LA CAPACIDAD INNOVADORA, DE LA RESERVA DE ILUSIÓN, DEL IMPULSO CREADOR, ...

Cabizbajo, el joven se dejó caer junto al anciano que meditaba, bajo un frondoso roble.

- *¿Puedo hablar con usted, maestro?*
 - El viejo, amablemente, respondió:
 - *Por supuesto, mis puertas están abiertas para ti siempre. Dime lo que te atormenta porque veo que tu corazón sufre.*
 - *Sufro porque dice mi padre que soy un inútil, porque mi jefe desconfía de mi capacidad, sufro porque todo lo que hago parece que lo hago mal. Mientras otros, esforzándose menos, son aplaudidos, yo me debato entre las dudas y los miedos que me atazan, y mis trabajos no sirven, no gusta lo que digo ni lo que pienso.*
 - *En esto no puedo ayudarte. Nadie puede decidir por ti, ni otro puede asumir tus dudas. Pero ya que estás aquí sí puedes ayudarme. Quisiera que fueras al mercadillo del pueblo y vendieras esta sortija por más de 100 monedas. Confío en tus dotes de negociación.*
- A las dos horas volvió el joven aún más deprimido que antes.
- *Maestro, he comprendido que tienen razón los que desconfían de mí. No he podido vender tu sortija, sólo me han ofrecido 20€ monedas. Perdóname y adiós.*
 - *¡Espera! –dijo el sabio– Necesito urgentemente dinero y sólo tengo mi sortija. Negocia con el joyero Rabí y pídele el precio que estaría dispuesto a pagar e incrementa en 100 monedas más, y no vengas hasta lograr esa cifra, pero no se lo vendas.*
 - *¿Acaso quieres burlarte de mí? Eso es imposible.*
 - *Tu vete y haz lo mejor que sepas el encargo.*



Al poco rato volvió alborozado:

- *¡Maestro, es increíble! Me ha ofrecido 2.000 monedas y al subir yo a 2100 él ha aceptado sin discutir.*
- *Joven, los del mercadillo desconocían el verdadero valor de la joya y no han aprovechado la oportunidad de poseerla, pero el joyero hubiera pagado gustoso mucho más que 2000 euros. No confíes tu valía a quienes no saben tasar a las personas. Mira en tu interior e intenta poner precio a tu dignidad: ese será el valor que debes negociar en el mercado de la vida.*

VALOR Y PRECIO

Saben bien los economistas que el producto que escasea sube de precio. Si la angula abundara tal vez fuera incluso despreciada, el caviar no gusta a tantos como pudiera parecer por su fama. El valor

nutritivo de la angula y del caviar no es nada excepcional y en el aspecto gastronómico la diversidad de gustos es tal que es mejor no hacer valoraciones generales. El valor y el precio no van de la mano en estos casos.

Pero el ejemplo más claro a este respecto es el del agua: Hasta tal punto es esencial para la vida que los científicos cifran las expectativas de colonizar otros planetas al hecho de que exista agua en ellos. La sed es la más atroz de las torturas para los humanos y para todos los seres vivos, y sin embargo despreciamos su valor porque lo utilizamos para el inodoro.

Los primeros cooperativistas, los pioneros de Rochadale, reconocen en sus memorias que el modo de ver el mundo, la sociedad y la empresa cambió en ellos cuando descubrieron la abismal diferencia entre valor y precio. Aseguran que fue

el descubrimiento más importante y el aliciente más rotundo para "inventar el cooperativismo".

Hay organizaciones que desprecian el valor de las personas porque abundan, su precio es barato porque hay muchos. Están sujetos a las leyes del mercado y, por tanto, tratadas como un factor económico más. Así, se justifica la flexibilización de las plantillas, mientras se rigidiza la organización: la persona subordinada a los intereses económico-productivos.

Se admite el absurdo de pretender fabricar productos de calidad con trabajadores ligados a contratos basura. Es decir se proclama que el valor humano es inmenso pero su precio es barato y, por tanto, se desprecia como al agua que limpia el sumidero de la vida.

LA RESPUESTA COOPERATIVA (IDEAL)

La genuina empresa cooperativa se rebela ante esta flagrante desvalorización de las personas y reclama la responsabilidad de organizar sus propias empresas con el objeto de demostrar que la economía humanizada es capaz de superar en eficacia a las que "economizaban la humanidad". Nuestra seña de identidad más apreciable descansa en el hecho de equiparar el precio del trabajo al valor de las personas.

Deberíamos desterrar para siempre ese oprobioso concepto de Recursos Humanos (RR-HH), para empezar, del lenguaje en las empresas cooperativas y, a continuación, del sistema. Deberíamos inventar un nuevo vocabulario que represente el espíritu cooperativo desde la misma palabra. Por ejemplo, hablar del talento de la empresa, de la capacidad innovadora, de la reserva de ilusión, del impulso creador, etc. al referirnos a las personas. Que se note la diferencia con aquellos que utilizan el Mano de Obra Directa e Indirecta, Recursos Humanos, Subordinados, Contratados...

Han sido los economistas los que han aportado el léxico empresarial (sin olvidarnos de la inconmensurable contribución del lenguaje militar: armas, ataque, lucha, estrategia, táctica, logística, posicionamiento, etc) y ya es hora que reivindicemos nuestro derecho a humanizar y "obrerizar" el idioma, para desde esa plataforma, reconquistar el sentido de la empresa hecha para y por las personas.

En vez de decir armas (de destruir), decir herramientas (de construir); en vez de subordinados (de jerarquía), colaboradores (de interdependencia); en vez de mandos, jefes (de aristocracia), orientadores o tal vez entrenadores (de igualdad)... **TU**

LOS PRIMEROS COOPERATIVISTAS, LOS PIONEROS DE ROCHDALE, RECONOCEN EN SUS MEMORIAS QUE EL MODO DE VER EL MUNDO, LA SOCIEDAD Y LA EMPRESA CAMBIO EN ELLOS CUANDO DESCUBRIERON LA ABISMAL DIFERENCIA ENTRE VALOR Y PRECIO. ASEGURAN QUE FUE EL DESCUBRIMIENTO MÁS IMPORTANTE Y EL ALICIENTE MÁS ROTUNDO PARA "INVENTAR EL COOPERATIVISMO".

VALOR

Pero el primer compromiso es el del propio individuo. A cada uno de nosotros corresponde conocer el valor que tenemos y relacionarnos con los demás desde ese valor. "No soy de la altura de mi talla. Soy tan alto como la altura de mi visión" decía Pessoa. Por eso recurro a los versos del poeta chileno Neruda para acabar mi reflexión.

**No culpes nunca a nadie,
nunca te quejes de nadie, ni de nada,
porque fundamentalmente tú has hecho lo que querías en
tú vida.**

**Acepta la dificultad de edificarte a ti mismo y el valor de
empezar corrigiéndote.**

**El triunfo del verdadero hombre surge de las cenizas de su
error.**

**Nunca te quejes de tu soledad o de tu suerte,
enfrentala con valor y acéptala.**

**De una manera u otra es el resultado de tus actos y prueba
que tú siempre has de ganar.**

**No te amargues de tu propio fracaso ni se lo cargues a
otro,**

acéptate ahora o seguirás justificándote como un niño.

**Recuerda que cualquier momento es bueno para comenzar
y que ninguno es tan terrible para claudicar.**

**No olvides que la causa de tu presente es tu pasado así
como la causa de tu futuro será tu presente.**

**Aprende de los audaces, de los fuertes, de quien no acepta
situaciones,**

... de quien vivirá a pesar de todo,

**piensa menos en tus problemas y más en tú trabajo,
ya que tus problemas si no los alimentas morirán.**

**Aprende a nacer desde el dolor y a ser más grande que el
más grande de los obstáculos.**

**Mírate en el espejo de ti mismo y serás libre y fuerte,
y dejarás de ser un títere de las circunstancias porque tú
mismo eres tu destino.**

**Levántate y mira el sol por las mañanas y respira la luz
del amanecer.**

**Tú eres parte de la fuerza de tu vida,
ahora despiértate, lucha, camina, decídate y triunfarás en
la vida;**

**nunca pienses en la suerte, porque la suerte es tan sólo el
pretexto de los fracasados.**

LOS VALORES COMPARTIDOS Y LA CONFIANZA



RAFAEL ECHEVERRÍA, EN SU ÚLTIMA OBRA, "LA EMPRESA EMERGENTE, LA CONFIANZA Y LOS DESAFÍOS DE LA TRANSFORMACIÓN" PONE EL ACENTO EN LA CONFIANZA COMO UNO DE LOS ELEMENTOS NUCLEARES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA DEL FUTURO. REPRODUCIMOS EN ESTA ENTREGA UN PASAJE DE ESTE LIBRO DEDICADO A "LOS VALORES COMPARTIDOS" COMO AGENTES GENERADORES DE CONFIANZA EN LAS EMPRESAS.

T.U. LANKIDE

Según Echeverría, "la confianza, aunque restringida, es condición de la convivencia social y requisito del funcionamiento de los sistemas sociales. De allí que los sistemas sociales desarrollen, tanto a nivel de sus estructuras como de sus culturas, distintos mecanismos para generar confianza en sus miembros".

Entre los mecanismos que generan los sistemas sociales y que tienen capacidad de desarrollar confianza están los siguientes: las normas de comportamiento y su administración; la propiedad y el dinero; la información y el conocimiento; la solidaridad interna del sistema, los valores compartidos; y el sentido trascendente del futuro. Con respecto a los valores ésta es la reflexión de Echeverría.

LOS VALORES COMPARTIDOS

Los valores expresan aquello a lo que damos importancia. Ellos nos permiten priorizar, distinguir lo bueno de lo malo. Así, nos ayudan a discernir y a excluir ciertos cursos posibles de acción. A través de los valores, filtro de terminadas posibilidades de acción y restrinjo el ámbito de mi comportamiento. Al conocer los valores de una persona, su comportamiento se hace más predecible y menos incierto. Los valores refuerzan el efecto regulador impuesto por las normas. Pero mientras las normas suelen ser externas, los valores requieren ser interiorizados. A las primeras las encontramos con mayor facilidad en el sistema; a los segundos en las personas y, particularmente, en el tipo de observador que esas personas son.

En nuestro enfoque encontramos una fuerte relación entre los valores y los juicios. Los valores nos hacen observar las cosas y los acontecimientos según diferentes prismas y nos conducen a emitir determinados juicios sobre ellos. De alguna forma, pueden ser vis-

CUANDO LOS MIEMBROS DE UN SISTEMA SOCIAL COMPARTEN LOS MISMO VALORES, SE INCREMENTA EL NIVEL DE CONFIANZA DEL SISTEMA, PUES SE REDUCE EL RANGO DE SUS COMPORTAMIENTOS POSIBLES, ASÍ COMO LAS MUTUAS INCERTIDUMBRES CON RELACIÓN A SUS ACCIONES.

tos como una suerte de metajucijos, de juicios sobre el tipo de juicios que nuestras acciones, nuestros comportamientos, deberían ser capaces de suscitar.

No porque los valores requieran de un determinado nivel de interiorización a nivel individual, son ajenos a los sistemas sociales. En rigor, el sistema se preocupa de la preservación y transmisión de los valores a sus miembros. El sistema educacional no sólo entrega información y conocimiento, también lleva a cabo un importante proceso de socialización en valores.

Los valores incitan a actuar en determinadas circunstancias. Habrá cosas, por ejemplo, que me sentiré impulsado a evitar, a impedir. Habrá otras que, al constatar que no están presentes, me estimularán a generarlas. Me diré: "Esto no debe ser" o "esto debe ser distinto" y emprenderé una acción. Los valores determinarán lo que aceptaré y lo que no aceptaré. Muchas veces me impulsarán a actuar sólo por defenderlos, y a menudo con independencia del cálculo que pueda hacer sobre las consecuencias de mis acciones. Lo que importará no son las consecuencias, sino la vigencia de determinados principios éticos, de determinados valores. Pues cuando estamos en el dominio de los valores, estamos en el dominio de la ética.

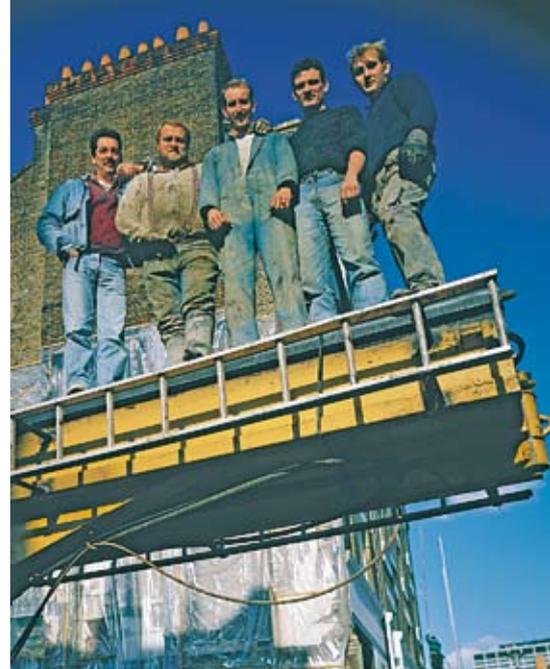
Cuando los miembros de un sistema social comparten los mismos valores, se incrementa el nivel de confianza del sistema, pues se reduce el rango de sus comportamientos posibles, así como las mutuas incertidumbres con relación a sus acciones. Sabemos lo que podemos esperar de cada uno y el sistema suele encargarse de sancionar, de múltiples maneras, a quienes se alejan de los valores sustentados por él. La cohesión ética del sistema es, por tanto, un factor importantes de su nivel interno de confianza.

Toda cultura empresarial encierra determinados valores. Muchos de ellos surgen de manera espontánea, a partir del establecimiento de determinadas prácticas. Otros son el resultado del esfuerzo por introducirlos en el sistema. Estos valores tienen efectos indiscutibles en las acciones de los miembros del sistema y en el nivel de empeño de la empresa. A veces se trata de efectos positivos, otras veces de efectos negativos. Si bien muchas empresas suelen dedicar tiempo para adoptar valores positivos, no siempre se preocupan por evaluar sus valores "en uso" y, particularmente, aquellos que viven más en las prácticas que en el lenguaje de sus miembros.

Algunos de estos valores tendrán la capacidad de afectar positivamente el nivel interno de confianza del sistema; otros, posiblemente, lo resientan. Por ejemplo, en ciertas empresas predominan los valores que estimulan una gran competencia interna. Si bien ellos pueden incrementar la confianza dentro de determinados equipos que se organizan para competir, sin duda lesionará la confianza entre estos equipos, comprometiendo la transparencia en el interior de la empresa.

De todas formas, sean cuales sean los valores y tengan éstos un efecto positivo o negativo en las condiciones internas de confianza, el hecho de que sean más o menos compartidos por el conjunto de los miembros de la organización genera, por sí mismo, un efecto adicional en la confianza. Mientras mayor sea el grado en el que tales valores se comparte, mayor será el nivel de confianza. **TU**

SI BIEN MUCHAS EMPRESAS SUELEN DEDICAR TIEMPO PARA ADOPTAR VALORES POSITIVOS, NO SIEMPRE SE PREOCUPAN POR EVALUAR SUS VALORES "EN USO" Y, PARTICULARMENTE, AQUELLOS QUE VIVEN MÁS EN LAS PRÁCTICAS QUE EN EL LENGUAJE DE SUS MIEMBROS.



Los valores de MCC

- **COOPERACIÓN. "Propietarios y protagonistas"**. Ser propietarios y protagonistas supone que trabajamos en "algo propio" y consideramos la empresa como nuestra, vivimos sus avatares, sus problemas, y sus triunfos como algo que depende de nosotros y nos afecta directa y personalmente.
- **PARTICIPACIÓN. "Compromiso en la gestión"**. Las personas de MCC son la única garantía del éxito de nuestro proyecto corporativo y de nuestras empresas, por lo que nos basamos en su compromiso de participación e integración.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL. "Distribución solidaria de la riqueza e implicación en el entorno"**. La distribución interna de la riqueza creada, primando los intereses colectivos, es, además de una garantía de pervivencia de las empresas, una expresión de solidaridad. Asimismo, nos sentimos solidarios con el desarrollo de nuestro entorno.
- **INNOVACIÓN. "Renovación permanente"**. Una actitud permanente de búsqueda de nuevas opciones en todos los ámbitos de nuestra actuación, es condición necesaria para el progreso empresarial.

EXPOSICIÓN A PRODUCTOS QUÍMICOS EN EL TRABAJO



PARA APRECIAR SI LA EXPOSICIÓN A UN PRODUCTO QUÍMICO EN EL TRABAJO SIGNIFICA UN RIESGO PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES, ES NECESARIO COMPARAR LOS VALORES QUE REFLEJAN LA EXPOSICIÓN REAL A DICHO PRODUCTO CON LOS VALORES PERMISIBLES ESTABLECIDOS POR LOS ORGANISMOS CORRESPONDIENTES (OSALAN, INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ETC).

Por lo general, para analizar los riesgos de la exposición a productos químicos se emplean tres sistemas complementarios, de acuerdo con la Figura 1:

1. Vigilancia ambiental (también conocida como *Mediciones Ambientales* o *Mediciones de Higiene Industrial*): Consiste en determinar los niveles de las sustancias químicas en la atmósfera que rodea a los trabajadores, con el fin de verificar que se encuentran por debajo del valor legal que establece que casi todos los trabajadores pueden estar expuestos repetidamente día tras día, durante su vida laboral, sin sufrir efectos adversos para la salud.

Ejemplos de esta vigilancia son la determinación de los valores de disolventes en el ambiente laboral de los trabajadores que realizan tareas de pintura.

2. Vigilancia biológica (*Análisis Especiales* o *Análisis Toxicológicos*): Consiste en practicar análisis de sangre u orina con el fin de comprobar que la cantidad de sustancia química absorbida por el cuerpo del trabajador es inferior a la que puede comportar un riesgo inaceptable para su salud.

Ejemplos: análisis de metales en sangre/orina de los trabajadores de soldadura.

3. Detección precoz: Tiene como objetivo la detección precoz de efectos en la salud de los trabajadores producidos por la exposición laboral a sustancias químicas, también mediante la determinación de análisis de sangre u orina, además de otras pruebas médicas.

Ejemplos: análisis de sangre de pruebas relacionadas con el funcionamiento del hígado a los trabajadores del sector de plásticos.

Figura 1



PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

El **control ambiental** y el **control biológico** están relacionados con el concepto de **prevención primaria**, que tiene como finalidad evitar la aparición de enfermedades, mientras que la detección precoz se refiere al concepto de *prevención secundaria*, que persigue la detección de las enfermedades en sus estadios precoces, cuando pueden ser tratadas más eficazmente.

De forma que la combinación de estos programas de vigilancia constituyen la práctica correcta para la evaluación de la exposición de los trabajadores a agentes químicos en el trabajo y, por lo tanto, asegurar su salud.

En este artículo vamos a comentar únicamente las vigilancias relacionadas con la práctica de análisis de sangre u orina quedando al margen, por lo tanto, la vigilancia ambiental.

ANÁLISIS TOXICOLÓGICOS

La importancia de realizar a cada trabajador **análisis especiales o toxicológicos** radica en que un grupo de trabajadores, e incluso un mismo trabajador, en momentos distintos puede reaccionar de forma diferente ante una misma cantidad de producto químico en el mismo puesto de trabajo (es decir, ante un mismo valor ambiental), de forma que absorben/eliminan más o menos cantidad de tóxico produciéndose efectos diferentes en sus cuerpos. ¿Por qué? Porque existen una serie de **factores individuales** que pueden influir en el futuro de una sustancia extraña en el cuerpo, como son:

- Factores genéticos.
- Factores fisiopatológicos: como la edad, sexo, talla, peso, aptitudes físicas, embarazo, estado nutricional, nivel hormonal, enfermedades, ingesta de medicamentos, etc.
- Factores ambientales: como la exposición al frío, a la luz, a ciertas radiaciones, a otras sustancias extrañas, etc.

Además este tipo de **análisis reflejan la cantidad de sustancia absorbida** por el organismo del trabajador tanto recientemente, como durante los últimos días, los últimos meses o incluso la cantidad acumulada en el cuerpo durante años, dependiendo de la sustancia de la que se trate.

Asimismo, la vigilancia biológica tiene la ventaja de **abarcar todas las fuentes de exposición**: inhalatoria, dérmica (ciertas sustancias penetran en el organismo a través de la piel) y digestiva (relacionada con comer o fumar en los lugares de trabajo o ingerir la comida sin cambiarse previamente de ropa y lavarse las manos). De forma que puede utilizarse para controlar la eficacia de las medidas de prevención, como llevar guantes o mascarillas, o aplicar cremas barrera.

Para llevar a cabo una adecuada vigilancia de la exposición laboral de los trabajadores a agentes químicos es necesario realizar la vigilancia ambiental (con el objeto de conocer la dosis externa de exposición), la vigilancia biológica (con el fin de conocer la dosis absorbida o dosis interna) así como detectar precozmente posibles efectos en la salud de los trabajadores. **TU**

“ PARA LLEVAR A CABO UNA ADECUADA VIGILANCIA DE LA EXPOSICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES A AGENTES QUÍMICOS ES NECESARIO REALIZAR LA VIGILANCIA AMBIENTAL (CON EL OBJETO DE CONOCER LA DOSIS EXTERNA DE EXPOSICIÓN), LA VIGILANCIA BIOLÓGICA (CON EL FIN DE CONOCER LA DOSIS ABSORBIDA O DOSIS INTERNA) ASÍ COMO DETECTAR PRECOZMENTE POSIBLES EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. ”



PROGRAMACIÓN FORMACIÓN 2007

Con objetivo de que las personas de las empresas asociadas a **Lagunaro Mondragón** tengan la posibilidad de formarse de manera continuada en materia preventiva, se ha establecido la siguiente **programación de formación para el 2007**.

Entre los **Talleres** que se van a realizar relacionados con **Seguridad, Higiene y Ergonomía** se incluyen:

- Coordinación empresarial.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Auditorías de Sistemas de Seguridad y Salud Laboral.
- Prevención de riesgos laborales en fase de diseño.
- Seguridad y salud en tareas de Mantenimiento.
- Atmósferas explosivas.
- Planes de emergencia.

Entre los **Talleres** que se van a realizar relacionados con **Vigilancia de la Salud** se incluyen:

- Control biológico de la exposición a agentes químicos.
- Actualización en diabetes mellitus.
- Uso desfibriladores dirigido a personal de enfermería.
- Urgencias dirigido a personal sanitario.
- Formación continua: Cardiología, Otorrino, ...

Entre los **Cursos** que se van a realizar **dirigidos a trabajadores** se incluyen:

- Cursos de nivel Básico en Prevención de riesgos laborales.
- Cursos básicos en prevención de riesgos laborales dirigidos a Delegados y Delegadas de Prevención.
- Seguridad en el manejo de Carretillas elevadoras.
- Seguridad en el manejo de Puentes grúa.
- Riesgo eléctrico.
- Trabajos en alturas.
- Seguridad en el manejo de máquinas.
- Capacitación para la realización de revisiones periódicas de elementos de elevación (eslingas, cáncamos, etc.).
- Primeros auxilios.
- Utilización de Desfibriladores.

Para más información dirigirse a Lagunaro – Mondragón 943 79 01 00. Preguntar por Ana Vega.

TEMAS TRATADOS EN ENERO

URTEKO LEHEN BILERA URTARRILAREN 19AN IZAN ZEN. GAI ZERRENDIA LUZEA ZEGOEN EZTABAIDATZEKO. HONA ESANDAKOAREN LABURPENA.

RECURSOS CORPORATIVOS 2006

Se dio el visto bueno al descargo de gestión de los recursos corporativos del ejercicio 2006. Estos fondos son una de las expresiones de solidaridad intercooperativa más característica de nuestra Experiencia. 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 24,2 millones de euros. En el caso del **FEPI** (Fondo de Educación y Promoción Intercooperativa) las aplicaciones fueron de 9 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 un fondo de 2,1 millones de euros.

DESDOBLAMIENTO DE LA DIVISIÓN CONSTRUCCIÓN.

La nueva división de Construcción la integran Biurrarena, Rochman, Urssa, Lana, Ecotènia, Etorki, Coinalde, Fagor Industrial y Kide (estas dos últimas recién incorporadas). Y se crea la División de Elección, capitaneada por Orona y Electra Vitoria. Ahora el Grupo Industrial lo forman doce divisiones.

EVOLUCIÓN DE MCC Y OBJETIVO BÁSICO DESARROLLO

Sin novedad. Los datos de noviembre confirman la tendencia positiva de meses anteriores. Las ventas del conjunto de MCC se sitúan al 100% de las previsiones; hay una desviación positiva de puestos de trabajo tanto en el Grupo Industrial como en el de Distribución; y los excedentes del conjunto superan las previsiones, aunque el Grupo Industrial sigue sin alcanzar los objetivos del PG.

Y se hizo un repaso del objetivo básico **Desarrollo**. Y en este punto se comentó que MCC empleaba al finalizar noviembre a 82.010 personas, y que en lo que va de año se han creado más de 2.500 puestos de trabajo. Otra cosa: en este momento hay en marcha cinco proyectos de implantación local en el Grupo Industrial (en los que están inmersas 7 cooperativas) que en los próximos cinco años pondrán la creación de cerca de 300 nuevos empleos.

SE HA DECIDIDO LA FECHA DE CELEBRACIÓN DEL PRÓXIMO CONGRESO: EL 30 DE MAYO DE 2007. Y TAMBIÉN EL ORDEN DEL DÍA, QUE ADEMÁS DE LOS ASUNTOS HABITUALES, INCLUYE DOS PONENCIAS QUE YA ESTÁN APROBADAS POR LA COMISIÓN PERMANENTE Y QUE SE ENVIARÁN EN BREVE A LAS COOPERATIVAS PARA SU DEBATE.

ASUNTOS CONGRESUALES

Ya se ha decidido la fecha de celebración del próximo Congreso: el 30 de mayo de 2007. Y también el orden del día, que además de los asuntos habituales, incluye dos ponencias: "Política socio empresarial de MCC 2009-12" y "Reflexión sobre el sentido de la Experiencia Cooperativa de Mondragón". Ambas ponencias ya están aprobadas por la Comisión Permanente y se enviarán en breve a las cooperativas para su debate.

OTROS TEMAS

Varios: por ejemplo la incorporación de la cooperativa Redes a MCC, la nueva ubicación institucional de la cooperativa GSR, en la división de Ingeniería y Servicios, información sobre el programa de desarrollo directivo, ... **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.

LA TELEASISTENCIA DOMICILIARIA

PERMITE A LAS PERSONAS MAYORES Y/O DISCAPACITADAS ENTRAR EN CONTACTO CON UN CENTRO DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.

El servicio de teleasistencia domiciliaria es un recurso que permite la permanencia de los usuarios en su medio habitual de vida, así como el contacto con su entorno socio-familiar, evitando el desarraigo y asegurando la intervención inmediata en crisis personales, sociales o médicas para proporcionar seguridad y mejor calidad de vida. Para conseguir estos objetivos, se puso en marcha en 1992 el programa de teleasistencia domiciliaria que permite a las personas mayores y/o discapacitadas que viven solas y en situación de riesgo, entrar en contacto verbal con un centro de atención especializada, pulsando el botón de un medallón o pulsera que llevan constantemente puesto las 24 horas del día y todos los días del año. Asimismo, se dispone de unidades móviles que en caso de necesidad se trasladan al domicilio del usuario para dar solución a la emergencia surgida, mediante la movilización de recursos.

La realización del Programa se efectúa mediante un Convenio de Cooperación suscrito entre el IMSERSO y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). El coste del servicio se financia por el IMSERSO, con una aportación máxima del 65 % por la Entidad Local y los usuarios, con el 35 % restante.

USUARIOS

Los destinatarios del servicio deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser personas mayores de 65 años o discapacitadas que se encuentren en situación de riesgo psico-social o físico.
- No padecer trastornos mentales graves, incluidas las demencias seniles.
- No padecer deficiencias importantes de audición y/o expresión oral.
- Disponer en su domicilio de línea telefónica y de suministro eléctrico.

Para solicitar el servicio, los interesados tienen que dirigirse al departamento de servicios sociales de la Corporación Local (Ayuntamiento). La inclusión del solicitante en el Programa de Teleasistencia, lo decidirán en su caso, los responsables municipales, aplicando los baremos establecidos.

SERVICIOS QUE PRESTA

Dentro del Programa de Teleasistencia domiciliaria se prestan los siguientes servicios:

- Apoyo inmediato a través de la línea telefónica a demandas de diversas órdenes; angustia, soledad, así como, accidentes domésticos, caídas, etc.
- Movilización de recursos ante situaciones de emergencia sanitaria, domiciliaria o social.

- Seguimiento permanente desde el Centro de Atención mediante llamadas telefónicas periódicas.
- Agenda, para recordar al usuario datos importantes sobre toma de medicación, realización de gestiones, etc.

LA TELEASISTENCIA AQUÍ

A modo de ejemplo, en la actualidad, 3.800 guipuzcoanos se benefician del sistema de teleasistencia, que coordina a médicos, bomberos y policías. Además, La Diputación Foral de **Gipuzkoa** y el Departamento de Interior del Gobierno Vasco han firmado un convenio de colaboración que permite prestar a las perso-

nas mayores guipuzcoanas un servicio de teleasistencia a través de SOS Deiak. Este convenio permite que en los casos de saturación de los operadores de Teleasistencia se colabore con los de SOS Deiak y en situaciones de crisis (temporales de nieve, inundaciones...), los operadores de Teleasistencia reforzarán la actividad de SOS Deiak.

Por su parte, el servicio de teleasistencia del Gobierno de **Navarra** cuenta en la actualidad con cerca de 5.400 usuarios, más del doble que en el año 1999. Para mejorar la prestación de este recurso destinado a personas mayores o con minusvalías, el Ejecutivo foral pretende que este recurso quedé integrado próximamente en la plataforma informática del Centro de Coordinación de SOS Navarra,

merced a la nueva licitación del servicio para los próximos cuatro años, que se ha presupuestado en 3,8 millones de euros.

En **Alava**, se está avanzado con la presentación reciente de la teleasistencia por internet. Consiste en una serie de células instaladas en varios puntos de la vivienda que permite a las oficinas de atención social anticiparse a los posibles riesgos que corren las personas mayores.

En **Bizkaia**, cerca de 6.500 personas disfrutan de este servicio. Se atienden muchas situaciones que se enmarcan en el entorno de la soledad: se les llama por teléfono, se les visita periódicamente, se les gestiona su agenda, se les ayuda a administrar la medicación habitual, etc. **TU**



“ PARA SOLICITAR ESTE SERVICIO, LOS INTERESADOS TIENEN QUE DIRIGIRSE AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO CORRESPONDIENTE, DONDE SE APLICAN LOS BAREMOS ESTABLECIDOS Y SE EVALÚA EL CASO. ”

2007KO EGITEKOAK EUSKARAREN ALORREAN

OINARRIEN HEDAPENA GAUZATU, EUSKARA PLANAK GEHITU, KOORDINAZIO LANAK EGIN ETA KORPORAZIOKO ORGANOETAN EUSKARA BERMATU. EUSKARARI BURUZKO JARDUNALDIA EGIN ZEN.

2 005-2008 Plan Estrategikoa eta 2006an garatutako lanak aintzat hartuta, Korporazioko Euskara Batzordeak eta horren gidaritzapean diharduen Mahai Teknikoak aurten burutu beharreko lanak finkatu zituzten. Jarraian xede eta ekintza nabarmenenak laburbildu dira.

EUSKARA NORMALIZATZEKO OINARRIEN HEDAPENA ETA GARAPENA.

Batzorde Iraunkorrak eta Kontseilu Orokorrek iaz onartutako Oinarrien **zabalpen** bidetik jarraituko da aurten ere eta behintzat kooperatibetako organoetara iristea bermatu nahi da. (Kontseilu Errektore, Zuzendaritza Kontseilu eta Kontseilu Sozialetara).

Aipatu oinarrien gainean euskara plandun kooperatibetan iaz abian jarritako **auto-ebaluazioa** bi urtean behin bete beharko dute kooperatibek (hurrengo 2008an) eta KHSF fondoaren esleipenerako baldintzarikoa bat izango da aurrerantzean.

Bestalde, oinarrien garapenaren ildotik planteatutako **"Hauspoa"** ekimena abian jarri gura da aurten.

"Hauspoa" euskararen normalizazioan aurreratuago dauden Korporazioko kooperatiben bilgunea izango da eta bere helburua euskararen kudeaketaren hobekuntzan aurrera egitea da. Zentzu horretan kontuan hartuko da Jaurlaritzak ere abian jartzekotan daukan ziurtagiria eta, elkarlana aintzat hartuta, Hauspoaren prozesuan aurrera egiteko gaitasun beharreko beste maila berri bat izan daiteke.

EUSKARA PLANAK GEHITU KORPORAZIOAN

Iaz egindako bidetik jarraituko da, zenbait kooperatiba bisitatuaz, Korporazioan euskararen alorrean hartutako erabakien eta dinamikaren berri eman eta zehazki euskara planen gainean jarduteko.

KOORDINAZIOA

Koordinazioaren alorrean, bilera-egutegiari erantzunaz batera, Euskara Batzordearen eta Mahai Teknikoaren osaketa Korporazioko egitura berrira egokituz joango da. Bestalde, **eskualdetako batzordeen** dinamika garrantzia berezia hartuko du. Horrela, bada, Goierri aurrera joko da iaz eraturako batzordearen funtzionamendua sistematizatuaz. Era berean, beste leku batzutan ere aukera berriak aztertuko dira, beharren arabera, antzerako ekimenak abian jarri ahal izateko (Lea Artibai, Nafarroa).

Halaber, Plan Estrategikoan aurreikusitako **Euskara Planen bilduma** egingo da aurten. Bertan Korporazioko enpresetako euskara planen ezaugarri nagusiak jasoko dira.

Azkenik, baliabideak optimizatuz eta euskarazko aplikazioak sustatze aldera, euskarazko softwareen hornitzaile komunei buruzko azterketa burutuko da Korporazio mailan.

“ SE PRETENDE CONSOLIDAR SU DIFUSIÓN A LOS ÓRGANOS DE LAS COOPERATIVAS Y PONER EN MARCHA LA INICIATIVA "HAUSPOA" ”

KORPORAZIOKO ORGANOETAN EUSKARAREN ERABILERA BERMATzea.

Urtetik urtera euskararen erabilera aurrera egin dezan, Korporazioko Batzorde Iraunkorrean eta Kongresukideen Batzordean aldi bereko itzulpen zerbitzua eskaintzen jarraituko da, azken urteotan egindako bideari eutsiaz. **TU**



TAREAS PARA 2007

En base a lo establecido en el Plan Estratégico 2005-2008 y dando continuidad a los trabajos desarrollados en 2006, la Comisión de Euskera y su Mesa Técnica han fijado las tareas a realizar el presente año. En relación a las Bases para la Normalización del Euskera, aprobados por la Comisión Permanente y Consejo General el pasado año, se pretende consolidar su difusión a los órganos de las cooperativas y poner en marcha la iniciativa "Hauspoa" como lugar de encuentro de las cooperativas más avanzadas en la normalización del euskera, en aras a avanzar en la gestión del euskera. Por otra parte, con objeto de aumentar los diseños e implantaciones de planes de euskera en la Corporación, se organizarán las correspondientes visitas de presentación y asistencia a cooperativas que carezcan de plan. Asimismo, se dará continuidad a la Comisión Comarcal constituida en el Goierri y se analizarán nuevas posibilidades de actuación en otras zonas o comarcas.



ECOMAR S. COOP.

UNA EMPRESA DIFERENTE EN NIASSA

MUNDUKIDE ESTÁ LLEVANDO A CABO UN PROGRAMA DE ACTUACIÓN COMARCAL EN MOZAMBIQUE DESDE 2001, DENTRO DEL CUAL SE HA COLABORADO CON VARIOS GRUPOS PROMOTORES DE EMPRESAS PARTICIPATIVAS. ECOMAR ES UNA DE ELLAS.

ecomar es una empresa de construcción fundada en 2001 (justo cuando se estaba iniciando el Programa Marrupa) por tres jóvenes de Marrupa recién graduados de una escuela de FP de la zona.

Desde el inicio la colaboración entre el Programa Marrupa y Ecomar fue intensa y fructífera. De hecho, la empresa se ha convertido en una referencia a nivel de la provincia de Niassa, tanto por su origen como por sus realizaciones.

Poco a poco, la empresa ha ido incorporado personas, ha adquirido maquinaria, y ha mejorado su organización. En definitiva, el proyecto ha ido consolidándose. Además, ha mantenido un compromiso firme con su objetivo fundacional de contribuir al desarrollo de Marrupa, y ha organizado cursos de alfabetización para los trabajadores, servicios de guardería para las madres trabajadoras, ha participado en eventos locales, etc. recibiendo en 2004 el premio a la empresa que más contribuyó al desarrollo de la provincia.

A lo largo de estos años, la empresa ha desarrollado principalmente los negocios de carreteras rurales (más de 100km construidos) y edificios (escuelas, puestos de socorro, residencias...) consolidado su presencia en el mercado, y adjudicándose incluso obras del gobierno provincial por concurso público.

Además del asesoramiento, también ha contado con el apoyo financiero del Programa Marrupa habiendo recibido créditos por valor de unos 150.000 euros, de los que ya ha devuelto más de 100.000 euros.

Hoy en día la empresa tiene 26 trabajadores permanentes y anualmente da trabajo a más de 200 eventuales (las carreteras se construyen con un mínimo de maquinaria).

Societariamente, la empresa ha pasado por varias fases, sociedad individual, sociedad laboral y ahora cooperativa y acaba de acometer una ampliación societaria, pasando de los 3 socios fundacionales a 14.

A continuación se presenta la carta de bienvenida con la que recibieron a los nuevos socios el 3 de enero del presente año. **TU**

“ LA EMPRESA HA DESARROLLADO PRINCIPALMENTE LOS NEGOCIOS DE CARRETERAS RURALES (MÁS DE 100KM CONSTRUIDOS) Y EDIFICIOS (ESCUELAS, PUESTOS DE SOCORRO, RESIDENCIAS...) CONSOLIDADO SU PRESENCIA EN EL MERCADO, Y ADJUDICÁNDOSE INCLUSO OBRAS DEL GOBIERNO PROVINCIAL POR CONCURSO PÚBLICO. ”

Augusto, Vitoria y Sinante,
los tres socios fundadores de Ecomar.



ESPIRITU DE ECOMAR

La gran victoria que hemos tenido ha sido la unión entre los tres fundadores. Hemos evitado chismes, intrigas y agitaciones familiares. Siempre hemos encontrado tiempo para la reflexión, la discusión y la corrección de nuestros errores personales en el trabajo. Creando también momentos para la amistad.

Hemos buscado siempre el buen funcionamiento del nuestro trabajo, logrando consensuar todos los asuntos relevantes.

Queridos colegas, en el tiempo que llevamos trabajando hasta la fecha de hoy, una de las grandes lecciones que hemos aprendido es que es fundamental conocer con quién se está tratando en el día a día. Comprender que la persona es cómo se comporta, analizar las situaciones junto a ella y comprender el porqué de su comportamiento.

Esto es importante, ya que en la vida real hay muchas tentaciones, unos vienen con dinero para intentar destruir los principios de la empresa, otros vienen con desprecio para intentar desorganizar la empresa y otros vienen con orgullo y apariencia de sabiduría para menospreciar el trabajo que estamos haciendo. Lo importante es que vosotros como dueños luchéis para saber lo que queréis, dónde pretendéis llegar y en la defensa de nuestra empresa, basada siempre en los principios acordados y compartidos por todos.

Con certeza existirán contratos que obliguen a hacer cambios en nuestro funcionamiento y organización, pero en todo caso tenemos que trabajar con consideración de nuestros principios, que nos garantizan el buen funcionamiento de nuestra empresa.

Uno de los logros de los que estamos orgullosos, es que hasta este momento en que entran nuevos socios, nunca tuvimos conflictos que se conociesen fuera de nosotros tres como socios. Al invitarnos, queridos colegas, nos gustaría que siguiese ese ejemplo raro y bonito.

Esta claro que queremos ser una empresa de referencia y diferente de otras en Niassa, en el país y en el mundo.

Marrupa, 3 de enero de 2007
Vitoria Rafael, Coordinadora de Ecomar

GANCEDO, PADRE E HIJO, EN EL TALLER QUE COMPARTEN EN AMURRIO.



Fabricantes de txistus

EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS EL TXISTU HA TENIDO UNA GRAN EVOLUCIÓN POSITIVA, SOBRE TODO POR SU ADAPTACIÓN A LA MÚSICA ACTUAL, GRACIAS A LAS APORTACIONES DE MAESTROS COMO JOSÉ IGNACIO ANSORENA.

7odas las civilizaciones conocidas, han creado música, entendida como la combinación de sonidos de la voz y de los instrumentos o de ambos a la vez, que afectan a la sensibilidad humana. Su evolución, reflejando la cultura de cada época, ha sido constante hasta llegar a la complejidad actual.

A lo largo de la historia, los hombres han construido toda clase de instrumentos de música, utilizando los materiales y la tecnología de que disponían. Uno de estos instrumentos ha sido la flauta, de las que han existido innumerables variedades y que en la clasificación, generalmente admitida, se engloban dentro de los llamados aerófonos. A su vez, nuestro *txistu*, la flauta vasca, se incluye entre las verticales de bisel, en los que la embocadura está en un extremo y dispone de un conducto de entrada de aire que se dirige contra un fino borde situado en un orificio inferior.

Los estudiosos incluyen dentro de este instrumento a la flauta ordinaria (*txistu*), la *txirula* de menor tamaño y el silbote.

LOS GANCEDO

José Gancedo Martín (Zorroza, Bizkaia, 1924), es un ejemplo de autodidacta que no solo ha logrado dominar diversas técnicas industriales, sino que las ha transmiti-

do a jóvenes en formación.

Desde su niñez ha residido en Amurrio (Alava) a donde se trasladaron sus padres por motivos de trabajo. La guerra civil interrumpió sus estudios y con catorce años se incorporó, como aprendiz, a la empresa Lazaro Ituarte, donde permaneció otros tres. Tras varias experiencias laborales, en 1949, con veinticinco años, tuvo que incorporarse al servicio militar, que hasta entonces había eludido por la viudedad de su madre.

Tras regresar a la vida civil, a los dos años, aumentó su práctica industrial, orientando en 1954 su actividad laboral a la docencia, logrando ser nombrado maestro de taller, tras los obligados exámenes, refrendados once años más tarde para tener la plaza "en propiedad". Inicialmente impartió sus clases en condiciones precarias en un centro de formación profesional y más tarde en el Instituto de Amurrio (Bachillerato Laboral). Se jubiló en 1989, al cumplir los sesenta y cinco años.

Su hijo José M^e Gancedo Cuadra (Amurrio 1954) cursó los estudios de secundaria en su villa natal, para obtener en 1981 la titulación de Maestro Industrial Electrónico. Actualmente, ejerce la docencia como profesor de taller en la enseñanza secundaria, colaborando con su padre en los tiempos libres que pueda disponer.

EL INICIO DE LA FABRICACIÓN DE TXISTUS

En nuestro país la necesidad personal de superar un reto, traducido en muchos casos en apuestas, ha sido, y en menor medida sigue siéndolo, una motivación importante para vencer las dificultades que supone realizar una tarea o un trabajo.

Algo de esto ocurrió con la elaboración de la primera flauta vasca por José Gancedo. Según relata el artesano, deseando adquirir un *txistu* para su hijo José M^e se encontró con que su fabricante Joaquín Landaluce de Bilbao tardaba más de medio año en suministrarlo. Unido lo anterior al escepticismo de Arcadio de la Torre, director de la banda de música de Amurrio, sobre la posibilidad de que José pudiera construirlo, hizo que lo intentara una y otra vez, en una habitación de su casa, de forma totalmente artesanal, logrando que sonara el primero de los varios que elaboró, en 1968.

Aquel difícil y singular inicio ha tenido un desarrollo importante, en buena medida debido a la colaboración de su hijo José M^e, músico y *txistulari*, hasta situarse actualmente en la vanguardia de los pocos constructores de *txistus* de nuestro país.

Es obligado destacar el carácter innovador de los Gancedo, tanto en producto, como en los materiales empleados y los procedimientos para su fabricación.

UNA DE LAS SINGULARIDADES DEL FABRICANTE GANCEDO ES LA ADAPTACIÓN DE LAS MÁQUINAS A LAS OPERACIONES QUE DEBE LLEVAR A CABO. DESTACA UN INGENIO EQUIPADO CON CABEZAL TIPO FRESADORA PARA HACER EL CANAL DE LA BOQUILLA Y CAJA DE LA LENGÜETA.

LOS MEDIOS PRODUCTIVOS

José Gancedo ha logrado que los precarios medios con que contaba inicialmente se hayan ido mejorando paulatinamente, hasta llegar a la favorable situación actual. Todavía puede observarse en su taller uno de los medios básicos que utilizaba en el proceso productivo inicial, una instalación con motor de lavadora sobre una mesa de trabajo, a cuyo eje se aplicaban las herramientas necesarias para llevar a cabo diversas operaciones.

Los Gancedo disponen de un amplio taller de unos 150 m² situado en una planta baja en el centro de Amurrio, dividido en tres partes: la mecanización por un lado y el montaje y operaciones finales por otro y una tercera dedicada a exposición.

Una de las singularidades de este fabricante de *txistus* es la adaptación de las máquinas que disponen a las operaciones que debe llevar a cabo. Entre las mismas destacan un ingenio equipado con cabezal tipo fresadora para hacer el canal de la boquilla y caja de la lengüeta. Asimismo, disponen de torno, fresadora, varios taladros y pulidoras, así como prensas para montaje a presión y calibrado de los casquillos. También hay que señalar sopletes para realizar diversas soldaduras (oxígeno-propano). Hay que recordar que las máquinas facilitan el trabajo pero el ajuste final siempre es manual.

El taller se complementa con bancos de ajuste, mesas de trabajo, tornillos de banco, además de herramientas y numerosas estanterías.

EL PROCESO DE ELABORACIÓN

Desde prácticamente el principio, José Gancedo llevó a cabo la fabricación de los *txistus* prácticamente de manera integral, a diferencia de la forma en que lo hacían los restantes artesanos de la época, que subcontractaban una parte del proceso productivo. Esta circunstancia le permitió una menor dependencia de terceros y el consiguiente mayor control de la producción.

Los *txistus* se han fabricado con ebonita (preparado de goma elástica, azufre y aceite de linaza) y que ha sido sustituida

por el ABS que por sus características físicas es adecuado para la elaboración de los *txistus*. Partiendo de este termoplástico, adquirido en el mercado, el proceso de fabricación básicamente consiste en:

- Corte, torneado y, en su caso, repaso del interior del tubo.
- Mecanización del alojamiento de la boquilla y de la lengüeta.
- Ajuste de los casquillos (herrajes)
- Pulimento.
- Prueba y afino.

Las boquillas y lengüetas se fabricaban y montaban separadamente.

Los Gancedo para la elaboración de los *txistus* de madera han utilizado boj, ébano y granadillo. En el caso del primero (con crecientes problemas de suministro) tiene gran importancia la forma y sobre todo la época de su corte en el bosque, siendo lo más conveniente llevarlo a cabo en luna menguante el mes de febrero. Actualmente emplean sobre todo el granadillo procedente de la costa oriental africana, de gran densidad (1,45) y de elevado precio, unos 22.000 euros el m³ secado, seleccionado y presentado en cuadradillo.

Con esta materia prima el proceso se inicia con el taladrado de la parte central del cuadradillo de granadillo, para pasar al torneado exterior hasta conse-

guir lo que se conoce como "premedida", es decir, una aproximación a la dimensión final. Para llevar a cabo esta operación el artesano debe protegerse con una mascarilla, pues se desprende un polvo con características tóxicas. A continuación se pasa al secado para lo que la pieza torneada se coloca en posición vertical, operación cuya duración depende de las condiciones ambientales y que puede ser del orden de un año, controlándose su medida mediante un calibre y comprobando que la sabia, que es muy aceitosa, deja de rezumar.

Una vez concluido el secado se procede al torneado a las medidas finales deseadas y se continúa mecanizando el alojamiento de la boquilla y la lengüeta. Tiene especial importancia el ajuste de los casquillos, boquilla y lengüeta para pasar al pulimento y la prueba final y el afino. La operación de afinado requiere conocimientos musicales, aunque actualmente se utilizan programas informáticos preparados para esta finalidad.

LA COMERCIALIZACIÓN

La demanda de *txistus* ha tenido notables fluctuaciones en nuestro entorno en las últimas décadas, desde el "boom" de mediados de la década de los años setenta del siglo XX, sobre todo como regalo infantil, hasta la estabilidad actual.

Los Gancedo venden principalmente en comercios especializados en la venta de instrumentos musicales, contando también con algunos distribuidores.

Los precios de los *txistus* son muy variables, en razón de los materiales empleados en su elaboración, pudiendo situarse entre algo más de los 200 euros en los más sencillos hasta multiplicarse por cinco cuando se utiliza granadillo y plata. **TU**



JOSE GANCEDO MARTÍN EN PLENO PROCESO DE ELABORACIÓN DE UN TXISTU.

Brujería

prólogo a una dramática farsa



EUKENI OLABARRIETA

DICEN QUE LA BRUJERÍA ES LA MÁS ANTIGUA RELIGIÓN DEL MUNDO, UNA RELIGIÓN QUE BAJO EL MANTO DE DIFERENTES DIOS RINDE CULTO A LAS FUERZAS DE LA NATURALEZA. NACIÓ EN LOS ALBORES DE LA HUMANIDAD CUANDO LOS HUMANOS INTENTARON BUSCAR EXPLICACIÓN A LOS FENÓMENOS NATURALES.

Fue la base de las religiones drúidas, la cultura grecorromana adoptó la mayoría de sus dioses y el cristianismo convivió largo tiempo con la brujería, a la que llamaba "vieja religión" hasta que un creciente fanatismo y fundamentalismo cristiano fue extendiendo la idea de que cualquier culto ajeno al cristianismo tenía como objeto la adoración al diablo y a las fuerzas del mal. La brujería es un fenómeno de cualquier época, lugar, mentalidad y condición. Las brujas de Tesalia de que nos habla Apuleyo se untaban con los mismos ungüentos que nuestras sorgiñas, las que fueron quemadas en Suiza, Inglaterra, Alemania, Francia, pagaron con sus vidas el haber adorado a Satanás como lo hicieron las pobres mujeres de Zugarramurdi, víctimas todas ellas de un furor persecutorio judicial que asoló Europa desde que se publicó en 1484 en *Malleus Maleficarum* o *Martillo de las Maléficas*.

En las sociedades primitivas era difícil distinguir dónde terminaba el curandero, el mago, el adivino, el hechicero, y dónde empezaba el brujo. Un curandero, que podía ser muy respetable, pasaba a brujo "cuando canalizaba sus fuerzas ocultas y poderes contra los demás", y por tanto se convertía en un ser maléfico que había que marginar.

BRUJERÍA EN EUSKAL HERRIA

Aquella brujería medieval a la que los últimos estertores del feudalismo, las secuelas de las guerras de religión, y las profundas crisis económicas de la época crearon un clima social propicio, tuvieron en nuestra tierra sus peculiaridades, y aquí, a diferencia de los brotes de brujería europea, no tuvieron influencia, o la tuvieron muy poca, las doctrinas maniqueas y cátaras.

En Euskal Herria comadronas, parteras, herboleras, curanderas, fueron objeto de persecución por brujas, pero esta acusación se extendió también a viudas, ancianas pobres, jóvenes solteras, niñas, seroras, beatas, etc. Pocas mujeres podían considerarse a salvo, ya que sólo por el hecho de ser mujer eran esencialmente malas, eran no sólo el origen del pecado y la incitación al mismo, eran el mismísimo pecado para las perturbadas mentes de los inquisidores.

Iglesia y poder político se pusieron a la labor de la caza de brujas, caza que sirvió para contrarrestar el creciente descontento de las clases populares, imponer la cultura oficial, y terminar con cualquier manifestación cultural heterodoxa o considerada pagana y pecaminosa. Y todo ello con un trasfondo económico que no hay que olvidar, pues los denunciantes recibían una recompensa, los bienes de las víctimas eran requisados por el Santo Oficio y para más inri los familiares de la bruja, de la víctima, corrían con los gastos derivados del proceso en los que se incluían los honorarios de jueces, torturadores y verdugos, el coste de la madera utilizada para la hoguera y el banquete que seguía a la ejecución. Todo un negocio.

Y es que en el fondo, bajo la acusación de brujería, se escondían odios, venganzas, envidias, sadismo, histerismo religioso y codicia. Pero además tenían a alguien a quien culpar de todos los males que azotaban a aquella sociedad, como antes lo habían hecho con herejes y judíos.

Como veremos en los próximos artículos, en la brujería no había nada de magia ni de sobrenatural, todo era muy natural y terrenal, todo muy humano, lo que no quita para que nos volvamos a reencontrar con la diosa Mari y todo su cortejo. **TU**



CONVERSACIONES CRUCIALES

K. Patterson, R. McMillan, A. Switzler, J. Grenny

El libro describe técnicas y habilidades para utilizar con eficacia tanto la capacidad intelectual como emocional, en las conversaciones cruciales. Estas conversaciones son aquellas conversaciones cotidianas que influyen en nuestras vidas y cuyas características son: las opiniones divergen, hay importantes factores en juego y las emociones son intensas.

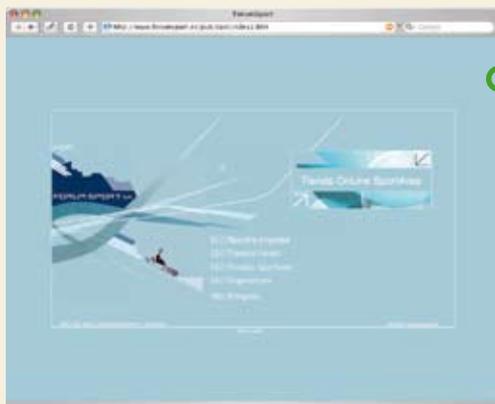
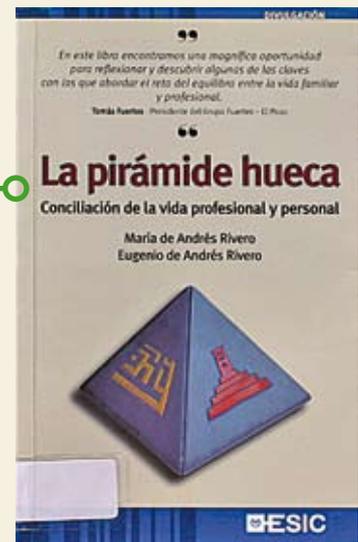
El objetivo es alcanzar un grado de entendimiento mutuo y de sinergia creativa que permita que las personas se encuentren emocionalmente vinculadas a las conclusiones que adoptan, y estén dispuestas y comprometidas emocionalmente para llevarlas a cabo en la realidad.

LA PIRÁMIDE HUECA

María de Andrés Rivero, Eugenio de Andrés Rivero

La conciliación de la vida profesional y familiar es un tema que nos afecta a todos. Este libro explora sus claves de una forma sencilla y práctica, para poder avanzar en este campo tanto desde un punto de vista personal como empresarial.

Plantea la conciliación de la vida profesional y personal como una opción personal, algo que no depende sólo de la empresa en la que se trabaja, ni de las iniciativas que ésta desarrolla para la conciliación, sino de la actitud y el estilo de vida que cada uno decide adoptar.



FORUM

<http://www.forumsport.es>

En 1.991 nace el proyecto Forum como respuesta a las inquietudes de su equipo fundador (Miguel Indurain, Marino Lejarreta, Genar Andrinua) para ofrecer una gran variedad de material deportivo a través de las tiendas especializadas.

Desde su página web se pueden consultar los datos de empresa, los socios deportistas, las marcas que ofrece en sus tiendas repartidas en todo el Estado, los actos que patrocina anualmente, y diversas noticias del sector. A la vez ofrece, para todas aquellas personas interesadas en trabajar en Forum, la opción de enviar el curriculum vitae.

KONIKER

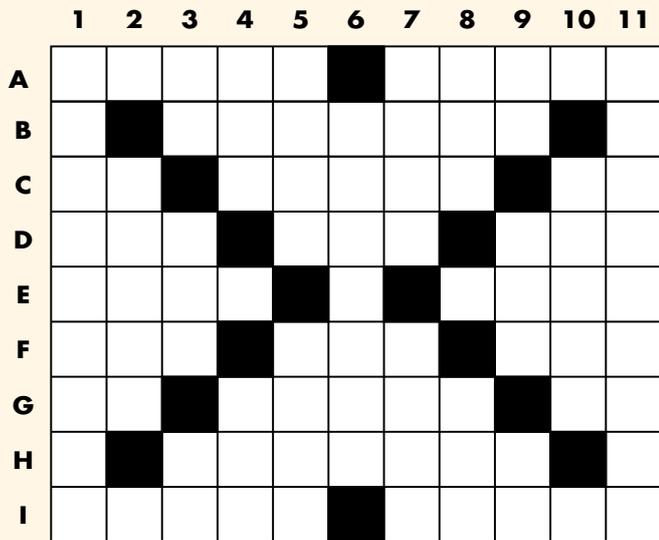
<http://www.koniker.coop/>

Koniker es un Centro Tecnológico sin ánimo de lucro, especializado en las tecnologías de Conformado y Ensamble. En su creación en junio de 2002 participaron Fagor Arrasate, Batz, Mondragon Assembly, Ona Pres y Aurrenak. En 2004 se incorporó como socio Fundación MCC y en el 2005 las empresas Matrici y Loramendi.

En esta página web, además de dar información detallada de las empresas e instituciones que conforman como socios dicho centro tecnológico, se hace constar la relación que mantiene igualmente con otras instituciones.



CRUCIGRAMA



HORIZONTALES

- A. Astutas. Al revés, algunas empresas lo son
- B. Vocal. Al revés, de un único significado. Vocal
- C. Repetido nurse. Robe. Aluminio
- 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. Para llamar a las gallinas.

VERTICALES

- 1. Lanzadera.
- 2. Vocal. Acierta. 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. Entidad de MCC. Verso. Conjunción latina
- 10. No existe en euskera batua. Partícula simple. Vocal
- 11. Residencias de un tipo de ave.

KORO eta KEPA, izpiritu kooperatibistaren bila.

Y.Suinaga



JEROGLÍFICO

Accidente geográfico



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.

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

LEANDRO URIBARREN

Falleció en Mondragón el día 30 de diciembre de 2006. Fue pionero en la fundación de Talleres Arrasate Cooperativa Industrial (TACI) en el año 1957, primera cooperativa de la Experiencia de Mondragón registrada como tal. Leandro fue partícipe en la compra de la empresa Aranzabal y Compañía S.A., ubicada en el Barrio de Legarre de Mondragón, punto de partida de esta cooperativa impulsada por Don Jose Maria Arizmendiarieta y actualmente denominada Fagor Arrasate S. Coop.



Desarrolló su actividad profesional como Jefe de Talleres de Fabricación de prensas mecánicas y líneas de corte para bobinas.

Fue asimismo profesor de taller de la Escuela Profesional de Mondragón.

Sin duda, una enorme pérdida para Fagor Arrasate en el año de su 50 aniversario.

Goian bego!

Fagor Arrasateko Errektore Kontseilua

HEZUR MUINA EMATEA - DONACIÓN DE MEDULA OSEA

Geroz eta gehiago ari da entzuten gure inguruan hezur muina ematearen garrantziaz. Seguruenik, Fagor Etxetresna Elektrikoetako bazkide baten lau urteko alabak trasplantea behar izanak eragin handia izan du horretan. Kontua da Internetetik mezua zabaltzen hasi dela eta lantegietako hainbat ohar taulatan ere mezuzak jarri direla informazioa banatzeko eta jendea emate egiteko. Kontuak kontu, izugarritzko sentsibilizazioa sortu da gaierikiko Goienan, eta honezkero hainbat kooperatibatan sinadura bilketa ari dira egiten emate unitate bat eskatzuz. Hona zabaldu den mezua:

"Azpian sinatzen dugunok informazioa jaso nahi dugu HEZUR MUINA EMATEAREN gainean eta, prentsan agertutako azken berriak gogoan izanda eta ikusita horrek biztanleengan izan duen eragina, zera eskatzen dugu:

EMATE UNITATE BAT BEREHALA ARRASATEKO tokiren batera etor dadila herritarroi ahalik eta erraztasunik handiena emateko eta ahalik eta emate gehien lortzeko".

Bestela, hona informazio gehiago:

¿SABÍAS...

- **Que las células madre** que se encuentran en nuestra médula ósea generan todas las células de nuestra sangre?
- Que si el proceso de maduración y diferenciación de estas células madre no funciona correctamente genera un tipo de **cáncer llamado leucemia**?
- Que para que una persona que padezca una enfermedad de este tipo pueda sobrevivir, en multitud de ocasiones, necesita de la **donación de células madre** de otra persona?
- Que para que una persona pueda donar sus células madre sanguíneas a otra persona con leucemia, solamente tiene que **tener iguales una serie de genes llamados "hla"**? de hecho tú puedes ser histocompatible con tus propi@s herman@s con una probabilidad del 25%.
- Que para **la extracción** a la cual se tiene que someter una persona que done sus células madre sanguíneas es muy leve? y que ¿también se puede hacer mediante una donación de sangre mediante la cual obtienen tus células madre?

Y ¿QUÉ PUEDO HACER YO?...

Hazte donante de médula ósea (donante de células sanguíneas) llamando a los teléfonos que aparecen abajo, donde te enviarán la información en detalle así como te aclararán todas tus dudas.

VITORIA: 945 00 62 91 DONOSTIA: 943 00 74 00 BILBAO: 94 400 73 33 CRUCES: 946 00 6000

Asier Zulueta, Fagor Etxetresna Elektrikoetako bazkidea

FE DE ERRATAS

EDITORIAL

En la editorial del pasado número, correspondiente al mes de diciembre y cuyo tema de portada era "MCC en el mundo", se hacía una reflexión en torno al proceso de internacionalización de MCC y a sus objetivos de futuro. En su parte final se preguntaba: "¿Como será nuestra Corporación cuando ese porcentaje del 57% de la actividad internacional se haya situado ya por encima del 100%?".

En realidad, en lugar de referirse al 100% la pregunta quería referirse al 75%, es decir: "¿Como será nuestra Corporación cuando ese porcentaje del 57% de la actividad internacional se haya situado ya por encima del 75%?". Un gazapo que seguramente nuestros lectores ya habían identificado pero que conviene recordar con ánimo aclaratorio.

FAGOR AUTOMATION Y SUS NUEVAS INSTALACIONES "EN ESKORIATZA"

El pasado mes de diciembre publicamos la noticia de la inauguración de las nuevas instalaciones de optoelectrónica de Fagor Automation. Y en relación a este evento hemos recibido algún que otro tirón de orejas, ya que en la información publicada no se dice dónde se ubican esas instalaciones. Pues bien, corregimos nuestra falta señalando que esas instalaciones se sitúan en Eskoriatza (Gipuzkoa).

SOLUCIONES PASATIEMPOS

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

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

Mar Caspio (Marcas pio JEROGILFICO:



JABIER ARANBURU
AMPO

DAGOENeko 4 URTE IGARO DIRA AMPOK GESTIO EREDU BERRIA EZARTZEKO PROZESUA HASI ZUENETIK, ETA JABIERREK OSO BERA SENTITZEN DU GAUR EGUN KOOPERATIBA. PERTSONEN INPLIKAZIO ETA MOTIBAZIOAN IKUSTEN DU KOOPERATIBAKO ALTXORRA.

“ERREFERENTE BIHURTU GARA

“Izugarrizko zortea dut. Idiazabalen jaio nintzen, hemengo kooperatiba batean egiten dut lan eta, afizioz, Idiazabal gazta egiten dut”.

Noiz hasi zinen Ampon lanean?

Ingeniaritza ikasketak bukatu eta berehala, orain dela 21 urte.

Zein izan da zure lana?

Beti produkzioarekin lotuta egin dut lana; fundizioan zentratu naiz. Lehendabizi fundizioan bertan egin nuen lan, bertatik bertara ezagutzeko, eta horrela, prozesua pausoz pauso aztertuz joan naiz: zer egiten den, nola egiten den eta produkzioa nola igo daitekeen ikusteko.

Ampon izan diren aldaketak ere bertatik bertara ikusi dituzu, ezta?

Bai, hasieran oso motibatuta nengoen, lana gustuko nuen eta. Baina barruko eztabaida gertatu zen eta, ondorioz, hainbat erabaki garrantzitsu hartu ziren. Erabaki horiek ez ziren guztiz onak izan nirekiko, nahiz eta beharbada beharrezkoak ziren.

Zergatik beharrezkoak?

Oso egoera kaskarrean geundelako eta, ondorioz, iraultza puntua beharrezko genuelako.

Dena den, azken urte hauetan bai izan dela iraultza Ampon!

Egia da! Gestio modelo berria ezartzeko prozesua hasi genuenetik gertatu da.

Pertsonalki, nola bizi duzu gaur egungo egoera?

Oso motibatuta nago. Ekipotan banatzen gara eta gure arteko adostasuna errazteko prozesutan nabil lanean.

Emaitzak ere eman ditu prozesu horrek, ezta?

Bai, emaitzak etekinean bakarrik neurtzen baditugu, egoera ezin hobea da, zoragarria. Gaur egun erreferente bihurtu gara.

Eta nolako da langileen bizipena?

Lehengo modeloa ohituta gaudenontzat, kostatu egiten zaigu laneko independentzia lortzea, norbera bere lanaren jabe izatea, baina ikasten ari gara! Finean, horixe lortu behar dugu: jendeak Ampo berea sentitzea.

Badago trukerik hori lortzeko?

Bai, kooperatibako arlo guztietan denok parte hartuz, gaiak eztabaidatuz eta helburu berdina jarraituz. Hori lortzen badugu 400 bazkideon aldetik, ez diogu etorkizunari beldurrik izango.

Lanetik kanpo, zein da zure afizioa?

Baserrian jaiotakoa naiz eta oso gustuko dut. Hiru anaia gara, eta elkarrekin gazta egiten hasi ginen orain dela urte asko.

Etixerako edo saltzeko egiten duzue gazta?

Poliki-poliki merkatua zabaltzen joan gara. Gaur egun azoka batzuetan hartzen dugu parte, txapelketa gehienetan ere bai, eta horretaz gain, etxetik gestionatzen dugu salmenta.

Zer moduzko emaitzak lortu dituzue?

Oso onak, Amporen parekoak, baina ez etekin aldetik, ez baititut nire afizioak etekinetan neurtzen, baizik eta erreferentea izatea lortu dugulako gaztaren munduan.

Eta txapelketetan?

1996an Idiazabalen bertan egiten zen Euskadiko txapelketa irabazi ondoren, Idiazabal Gaztaren denominazioa du gure gaztak. Aurten, gainera, txapelketa gehienetan lehen saria eskuratu dugu. Estatu eta Europa mailan ere aipamen berezia lortu ditugu.

Zer behar du txapelketako gaztak irabazle suertatzeko?

Oso konpletoa izan behar du: itxuran, barruko kortean, usainean, testuran, eta krematsutasunean, baita gustuan ere.

Merkatuan zer gazta mota saltzen da gehien?

Zapore fuertea duen gazta gehiago saltzen da.

Zuk zein duzu gustukoena?

4-6 hilabetekoa, ez oso fuertea eta ke pixka batekin.