

# TULANKIDE

514



## OBJETIVO: IGUALDAD DE GÉNERO

SE CONSTATAN LOS AVANCES DE LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN SU INCORPORACIÓN AL TRABAJO Y A LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LAS COOPERATIVAS DE MCC.

### uztaila 2006

De izquierda a derecha, Rosa Mondragon (periodista de T.U. Lankide), Idoia Peñakoba (secretaria general de MU), Nerea Lizarraga (investigadora de MIK), Ana Vega (Responsable de formación de Lagunaro Mondragón), Lurdes Altizibar (presidenta de Lealde) e Idoia Mujika (directora de Mondragon Lingua en Vitoria-Gasteiz).

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



**IOSU ZABALA SERÁ EL NUEVO RECTOR DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA.**



**EL NEGOCIO DE CONFORT DE FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS OBTIENE LA 'Q DE PLATA' DE EUSKALIT.**



**FAGOR INDUSTRIALEK LOGISTIKARAKO GUNE BERRIA INAUGURATU DU.**



## IGUALDAD DE GÉNERO

La presencia de la mujer en los puestos de dirección de las cooperativas es escasa, si bien ha ido en aumento durante los últimos años.

Hoy en día, son el 42% de la plantilla total, mientras que sólo ocupan el 15% de los puestos directivos.

KOOPERATIBETAKO BERRIAK	4
EN PORTADA	24
BEGI-BELARRI	32
AULA COOPERATIVA	34
DESARROLLO DIRECTIVO	36
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	38
COMISIÓN PERMANENTE MCC	40
TERCERA EDAD	41
ANTZINAKOAK	42
MITOS Y LEYENDAS	43
LIBROS Y WEB	45
PASATIEMPOS	46
PERSONAJE	48

**7**

### MU FIJA LOS OBJETIVOS DE SU PLAN ESTRATÉGICO PARA 2010

Prevé extender el proyecto Mendeberry, acortar el plazo medio de colocación de los titulados, aumentar la dedicación del profesorado a labores de I+D, ampliar el presupuesto para la formación del profesorado, y aumentar las estancias de los alumnos en universidades extranjeras.

**16**

### ECOTÈCNIA APUESTA POR LA EXPANSIÓN INTERNACIONAL EN LA CELEBRACIÓN DE SU 25 ANIVERSARIO

Prevé la construcción de un total de 17 parques eólicos, el 54% de los cuales se instalarán en el extranjero.

**17**

### EXCELENTE RESPUESTA A LA SEGUNDA EMISIÓN DE AFS DE FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS

Se ha superado la previsión inicial de 100 millones de euros y la posterior ampliación de 125 millones, alcanzando una cifra notablemente superior, al haberse sobrepasado los 299 millones de euros.

**20**

### EUSKADIKO KUTXAREN ZERGA OSTEKO EMAITZAK 77,5 MILIOI EUROKOAK IZAN DIRA LEHEN SEIHILEKOAN

Ekitaldiaren lehen seiheleko honetan merkataritza-jarduera handia izan da Partikularren eta Enpresen arloetan, eta batik bat Hedapen Sarean.

# TU LANKIDE

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

**ZUZENDARIA** Javier Marcos (jmarcos@otalora.mcc.es)

**ERREDAKZIO-KONTSEILUA** Lehendakaria: Juan M<sup>o</sup> Otaegi. Kideak: José Antonio Ajuria, Espe Arregi, Juan Cid, Mikel Garcia, Jesús Ginto, José M<sup>o</sup> Larramendi, José M<sup>o</sup> 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<sup>o</sup>  
Arizmendiarrietak  
1960ko irailan  
sortutako aldizkaria.



# IGUALDAD DE GÉNERO

**E**

n este número de la revista se aborda un tema de recurrente actualidad y que últimamente ha vuelto a cobrar protagonismo en los medios informativos por

diversas iniciativas legales orientadas a lograr la igualdad de género. Y echando una ojeada a los contenidos de este T.U. Lankide se puede concluir que la situación de la mujer en nuestras cooperativas mejora de forma considerable, aunque todavía hay un buen número de asignaturas pendientes por resolver. Por ejemplo, si bien es cierto que las mujeres acceden al trabajo, no deja de ser menos cierto que aún se sitúan lejos de los ámbitos de decisión, feudo que aún mantiene la población masculina. La tasa de incorporación de la mujer a cargos directivos en nuestras cooperativas se sitúa en torno al 15%. Y en este punto hay que señalar que la evolución experimentada en la última década ha sido francamente buena, con

un considerable incremento de mujeres al frente de unidades de negocio en cooperativas o como responsables de departamentos de recursos humanos.

Asimismo, al hablar de mujeres y empresa, todavía se oyen con excesiva frecuencia palabras como discriminación salarial, precariedad laboral, conciliación vida familiar/vida laboral, mujeres y poder... conceptos que en pleno siglo XXI suenan rancios, pero que no se pueden obviar.

Y en este tránsito hacia la igualdad es evidente que los hombres también tienen mucho que decir y que hacer, porque como decía el propio Arizmendiarieta "el hombre y la mujer se necesitan mutuamente y se necesitan en todos los planos de actividad y vida humana y, por consiguiente, avanzar en la vida sin contar con la colaboración de la mujer es pretender correr con un solo pie".

**EN LA ÚLTIMA DÉCADA HA HABIDO UN CONSIDERABLE INCREMENTO DE MUJERES AL FRENTE DE UNIDADES DE NEGOCIO EN COOPERATIVAS O COMO RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS.**

# HITOS IMPORTANTES PARA MU

**E**

ste mismo mes de julio hemos conocido quién será el nuevo rector de Mondragón Unibertsitatea en sustitución de Inaxio Oliveri que se jubilará el próximo mes de febrero. Se trata de Iosu Zabala, actualmente director de Negocio en Fagor Electrodomésticos, con probada experiencia en MCC y con un profundo conocimiento del ámbito de la investigación.

Si bien la designación de la persona que va a liderar MU los próximos años es un hito importante, no lo es menos el hecho de haber definido cuáles serán los objetivos estratégicos que la universidad se ha propuesto para los próximos años. Así, en el próximo cuatrienio MU se centrará en el desarrollo de su propio modelo educativo (Mendeberrri); en impulsar una de sus señas de identidad más característica, como es la relación entre universidad-empresas-organizaciones; en la especialización; en el desarrollo del profesorado, poten-

ciando las estancias docentes e investigadoras en el extranjero; y en la internacionalización, fomentando la movilidad de los alumnos hacia universidades extranjeras.

Ambos hitos, la elección del rector y la definición de sus objetivos estratégicos, constituyen la piedra angular de este ilusionante proyecto que es MU. Lo que ocurra en adelante será, en gran medida, una consecuencia de estas decisiones que se han tomado recientemente.

Y lo que se prevé que ocurra es que en 2010 MU será una universidad con 4.500 alumnos de grado y postgrado, con una tasa de empleabilidad del 100% de sus alumnos, con una dotación elevada de recursos económicos a I+D, un grupo de profesores altamente cualificado, y con una red de colaboraciones que se extenderá a más de 60 universidades repartidas por el mundo. No está nada mal para una universidad que tan sólo lleva funcionando como tal 10 años.

**LA ELECCIÓN DEL RECTOR Y LA DEFINICIÓN DE SUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, CONSTITUYEN LA PIEDRA ANGULAR DE ESTE ILUSIONANTE PROYECTO QUE ES MU.**

## Ikerlan-ik4 y Rotartica desarrollan un sistema de producción de electricidad, frío y calor más eficiente y ecológico

**PARTICIPAN EN EL PROYECTO EUROPEO DE TRIGENERACIÓN -POLYSMART- JUNTO CON 30 ORGANIZACIONES DE OCHO PAÍSES.**

Ikerlan-ik4 participa en un proyecto europeo cuyo objetivo es diseñar una única instalación que producirá a la vez electricidad, calor y frío para el hogar, con una notable reducción del impacto al medio ambiente. En el proyecto PolySMART participan 32 organizaciones procedentes de ocho países europeos, con un presupuesto de 14,3 millones de euros y una duración de cuatro años.

Actualmente, algunos grandes centros de consumo como los polideportivos, hoteles o industrias ya utilizan sistemas que son capaces de generar tanto electricidad como refrigeración para el aire acondicionado y calor para calefacción y agua caliente sanitaria. Este sistema integrado de trigeneración que reporta importantes ventajas energéticas y medioambientales, sin embargo, encuentra serias barreras para poder ser instalado en los hogares.

### APLICACIONES DOMÉSTICAS

El Centro de Investigaciones Tecnológicas pretende con su participación en PolySMART derribar estas barreras y demostrar que es viable económica, técnica y medioambientalmente adaptar estas instalaciones al consumo individual. Su objetivo principal es conseguir que una única instalación suministre toda la demanda energética de nuestras casas, y para conseguirlo cuenta con la colaboración de otros centros de referencia en el campo de la energía en los edificios, como el alemán Fraun-



hofer-ISF o el ECN de Holanda. Junto con Ikerlan-ik4, también participan otras dos empresas del estado: Rotartica y Besel.

La labor principal de Ikerlan-ik4 en el proyecto consiste en construir una instalación piloto de estas características en la casa laboratorio que tiene en el Parque Tecnológico de Álava y realizar posteriormente un detallado seguimiento. El montaje estará inte-

grado por un campo de colectores solares térmicos, una máquina de absorción desarrollada por Rotartica en colaboración con IKERLAN, y un generador con motor a gas. Esta instalación formará parte del total de 12 que los países implicados en PolySMART van a construir y monitorizar para su experimentación.

El resultado esperado por Ikerlan-ik4 radica en facilitar la entrada generalizada de estos sistemas en los hogares, demostrar su rentabilidad económica y ecológica y hacer especial hincapié en las innovadoras tecnologías emergentes en refrigeración, que son más respetuosas con el medio ambiente que las convencionales.

**LOS HOGARES DEL FUTURO TENDRÁN UN ÚNICO SISTEMA DE AUTOABASTECIMIENTO ENERGÉTICO QUE SERÁ CUATRO VECES MÁS EFICIENTE QUE LA ACTUAL PRODUCCIÓN ELÉCTRICA Y MENOS NOCIVO PARA EL MEDIO AMBIENTE.**

### → CLAUSURA DEL MÁSTER EN LOGÍSTICA INTEGRAL

**El día 13 de junio tuvo lugar la sesión de presentación de los proyectos y clausura del II Máster en Logística Integral en el salón de actos de la Cámara de Comercio de Álava.**

Fue una jornada abierta durante la cual los invitados pudieron asistir a la defensa y presentación de los proyectos logísticos desarrollados por los participantes en el máster organizado por la Cámara de Comercio de Álava bajo la coordinación y dirección técnica de Mondragón Goi Eskola Politeknikoa.

El máster tiene como objetivo capacitar a los asistentes en la planificación y dirección de actividades relacionados con la logística y producción, a través de un estudio amplio de técnicas, herramientas y metodologías directamente vinculadas con la gestión empresarial y la gestión de operaciones productivas y logísticas.

Por último, señalar que se ha abierto el plazo de inscripción para el III Máster en Logística Integral cuyo inicio está previsto el 17 de octubre.



# MU propone la creación de una comunidad académica sobre la Experiencia Cooperativa de Mondragón

EL PROYECTO NACE CON LA IDEA DE CONVERTIRSE EN UNA REFERENCIA MUNDIAL EN LA FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO SOBRE LA EXPERIENCIA.

"Ser una comunidad académica de referencia mundial en la formación, investigación y difusión de información y conocimiento sobre la Experiencia Cooperativa Mondragón; y por extensión del cooperativismo y, por tanto, ser referente mundial para los académicos y estudiosos". Esta es la misión que se propone esta nueva iniciativa (Mondragón: Comunidad Académica Cooperativa MCAC) impulsada por Mondragon Unibertsitatea, y que pretende además ser un nexo de unión del interés que nuestra Experiencia suscita entre estudiosos, académicos e investigadores de todo el mundo. El proyecto aspira a aglutinar y dinamizar la inquietud de promover una forma de hacer empresa más justa y democrática, idea que comparten a nivel mundial muchas personas de la comunidad académica.



## OBJETIVOS

En cuanto a sus objetivos, este proyecto es bastante ambicioso, ya que se propone "crear, gestionar, transferir y difundir el

conocimiento y competencias sobre la Experiencia Cooperativa Mondragón a nivel mundial" así como promover la interacción "entre las distintas experiencias de cooperativismo existentes en el mundo y de diversas épocas históricas, para que pueda servir de aprendizaje mutuo".

Asimismo, también se propone crear foros de debate, discusiones, reuniones científicas, etc., sobre los diversos aspectos o áreas (particulares, específicas o generales)

de la Experiencia Cooperativa Mondragón.

Otro de sus objetivos será impulsar la formación profesional y académica (master, doctorado...) y extra-académica (cursos, workshops, etc.) de las personas o entes proclives a la creación de organizaciones cooperativas a nivel mundial.

Además, aspira a crear un centro de datos, documentación y biblioteca para que sirva de referencia y pueda ser utilizada por todas aquellas personas que trabajen y estudien este tema, capaz de atraer a investigadores de todo el mundo.

## JARDUERA ILDOAK

Proiektu honen inguruan finkatu diren helburuak lortu ahal izateko ekintza hauek garatzea proposatzen da:

- Arrasaten bi urtean behin Mundu Biltzar bat antolatzea, eta fundazio Biltzarra 2007ko uztailean egitea
- Irakasle bisitarientzako programa bat ezartzea, definitutako ildo eta arloetan irakastaldi bat eta/edo ikerketa egonaldia bat egin nahi duten Komunitateko kideentzat
- Beka programa bat ezartzea, definitutako ildo eta arloetan Doktore Tesiak egiteko
- Graduatu ondoko prestakuntzan eta ikerkuntzan bikaintasuna sustatzea, batez ere Arrasateko Esperientzia Kooperatiboari buruz
- Kooperatiben ekonomia eta finantza datuen base bat sortzea, definitutako arloetan ikerketa proiektuak gauzatzeko balioko duena
- Nazioarteko zientzi aldizkari bat sortzea.

## La nueva Comisión Permanente

SE REÚNE POR PRIMERA VEZ UNA COMISIÓN PERMANENTE RENOVADA COMO CONSECUENCIA DE LA ADAPTACIÓN ORGANIZATIVA DEL GRUPO INDUSTRIAL.



Durante el primer semestre de este año, después de la aprobación en el último Congreso de la ponencia sobre Adaptación Organizativa del Grupo Industrial, se han ido constituyendo las nuevas Divisiones, con el nombramiento de sus órganos de gobierno y de sus representantes en la Comisión Permanente. Y es que la ponencia incorporaba también modificaciones en el sistema de designación de los representantes en la Comisión Permanente. Consecuentemente, en los últimos meses y, a medida

que se han ido constituyendo las nuevas Divisiones, se ha procedido a la renovación de los cargos en este órgano corporativo.

La nueva Comisión, una vez renovada, celebró su primera reunión el pasado 14 de julio, y entre otras cosas, eligió a los cargos de presidente (Juan Mari Otaegi), vicepresidente (Nerea Atxotegi) y secretario (Adrian Zelaia).

T.U. Lankide hizo esta foto para el album de hitos corporativos.

### La nueva Comisión Permanente

División	Representantes
Financiera	• Juan M <sup>º</sup> Otaegi y José Antonio Ajuria
Sistemas Industriales/Ulma	• José Luis Madinagoitia
Mondragón Ingeniería y Servicios	• Jon Igarza
Actividades Corporativas	• Angel Oruna
Hogar	• Javier Gantxegi y Lierni Moia
Mondragón Automatización Industrial	• José Antonio Alustiza
Mondragón Automoción	• Juan José Ansoategui y José Ignacio Gandarias
Mondragón Componentes	• José Luis Arizkorreta e Iñaki Igartua
Construcción/Elevación	• Jokin Esnal
Mondragón Utillaje y Sistemas	• José Luis Madariaga ,
Goikide	• Jon Agirre
Máquinas-Herramienta	• Miguel Herrera
Equipamiento	• Daniel Martínez
Distribución y Alimentación	• Agustín Markaide, Nerea Achótegui, Antón Kortazar y Jesús Miguel Euba

## Mondragón Unibertsitatea fija los objetivos de su Plan Estratégico para 2010

LOS PRINCIPALES OBJETIVOS MARCADOS POR MU PARA ESTE PERÍODO SON: EL DESARROLLO DEL MODELO EDUCATIVO, LA RELACIÓN ENTRE UNIVERSIDAD-EMPRESAS-ORGANIZACIONES, LA ESPECIALIZACIÓN, EL DESARROLLO DEL PROFESORADO Y LA INTERNACIONALIZACIÓN.

El plan estratégico parte de la visión de convertir a MU en una **universidad de referencia** en el País Vasco. Para ello, se plantea reforzar sus especificidades y su modelo educativo propio a través del binomio formación académica-formación en empresa y de un I + D específico; singularizarse por su cercanía al alumno, por su vinculación a MCC y su proyección internacional.

Ello implica el desarrollo del proyecto **Mendeberri**, que es un modelo educativo donde el alumno se convierte en pilar de su propia formación y donde lo importante no son sólo los conocimientos científico-técnicos sino también la adquisición de ciertos valores, competencias y habilidades. Un proyecto que entronca directamente con la adecuación al espacio europeo y en el que MU es líder gracias a un trabajo previo de ocho años.

Otro elemento diferenciador clave de MU es la conexión entre la formación académica y el mundo de la **empresa**. En este aspecto, se plantea como objetivo para los próximos años incrementar la conexión de la universidad con empresas y organizaciones: aumentando las relaciones tanto con MCC como con otras empresas, organizaciones y asociaciones empresariales y profundizando en el conocimiento de las demandas de las mismas, con el objetivo de responder a las necesidades reales del mercado laboral.

Directamente relacionado con este reto, MU desarrollará un nuevo concepto de campus universitario, articulado en torno al **Polo de Innovación Garaia**, dentro de un espacio que contempla la ubicación en un mismo entorno físico de centros tecnológicos, actividades de I + D de empresas, actividades de ingeniería y consultoría e institutos universitarios.

En el **ámbito de I + D**, el objetivo es elevar el nivel de su actividad investigadora, incrementando su participación en redes y grupos de excelencia internacionales y focalizando su actividad investigadora en las necesidades de investigación de empresas y organizaciones.

El **desarrollo del profesorado** es otro de los objetivos, previendo continuar con su adecuación al nuevo modelo educativo y potenciar las estancias docentes e investigadoras en el extranjero. Objetivo que engarza con el de la internacionaliza-



ción, tanto de los alumnos, fomentando la movilidad en los terceros ciclos y las prácticas en empresas del exterior; como de los profesores, potenciando su participación en grupos de investigación internacionales, desarrollando dobles titulaciones y alianzas con universidades extranjeras.

Mondragón Unibertsitatea lleva funcionando como universidad 10 años, si bien ya antes lo hicieron sus tres facultades de forma separada; el número de alumnos de grado y posgrado en el recientemente concluido curso académico ascendió a 4.073; el número de sus titulaciones de grado asciende a 25, vinculadas con diversas ingenierías, empresariales y educación; y cuenta con 29 títulos de posgrado y 5 doctorados.

### MU: PROYECCIÓN CUANTITATIVA A 2010

En términos cuantitativos y porcentuales, Mondragón Unibertsitatea se ha fijado los siguientes objetivos para 2010: Pasar de 4.073 alumnos de grado y posgrado del curso académico 2005-2006 a los 4.500 en 2010 y de los 121 doctorados (3%) a los 235 (5%); extender el proyecto Mendeberri a todas las titulaciones y proyectos de fin de carrera; pasar del 98% de tasa de empleabilidad actual al 100%, acortando el plazo medio de colocación de 3,5 a 2 meses.

La dedicación del profesorado a labores de I+D se incrementará del 32% al 50% y el presupuesto para la formación del profesorado de 3 a 4 millones de euros. Asimismo, los alumnos que cursan estudios en el extranjero pasarán de 120 (3%) a 270 (6%), las estancias en el exterior de 18 profesores/año a 50 y la relación con otras universidades, de 40 a 60.

## Innoaction: innovando las formas de innovar

SE PROPONE LA PUESTA EN MARCHA DE UNA COMUNIDAD DE PRÁCTICA EN TORNO A LA INNOVACIÓN.

Dentro del Plan de Ciencia y Tecnología de MCC, y del proyecto Gestión Empresarial en el ámbito cooperativo, MCC está promoviendo la creación de una Comunidad de Práctica en torno a la innovación, en la que participan también MIK, Mondragon Ikerketa Kudeaketan, Ikerlan y la Facultad de Ciencias Empresariales de MU.

### COMUNIDAD DE PRÁCTICA

El enfoque de este proyecto está basado en las Comunidades de Práctica donde se aprende haciendo y compartiendo el conocimiento entre los miembros que se enfrentan a los mismos problemas aunque con distintos contextos.

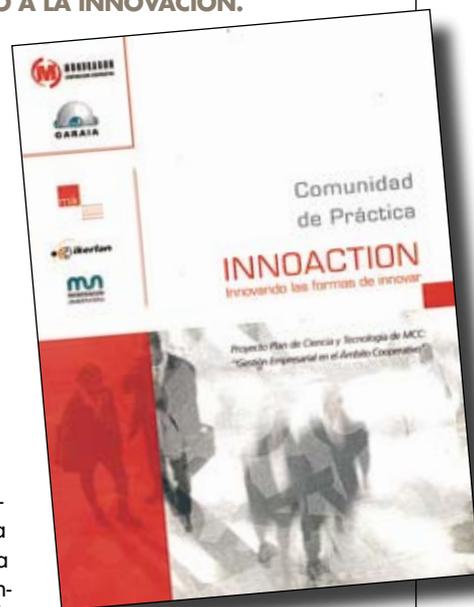
Las personas interesadas en tomar parte de esta comunidad tomarán parte en diferentes sesiones presenciales, donde se analizarán los sistemas de innovación de diferentes empresas y se simularán problemas propuestos por los propios miembros. El objetivo principal para los participantes debe ser: compartir información, buenas prácticas y apoyar al resto de los miembros de la comunidad en temas de innovación.

Los beneficios para los participantes se desglosan en:

- Hacer competente a la figura del gestor de la innovación.
- Generar una cultura innovadora en la organización más allá de la pura representación de un proceso.

- Establecer un proceso adaptado a la cultura de la organización.
- Crear una red de expertos en innovación con vocación de continuidad.
- Obtener un diagnóstico particularizado de la cooperativa al que pertenece.

Las personas interesadas en tomar parte en la Comunidad de Práctica deberán acreditar responsabilidad en el campo de la innovación y ponerse en contacto con MIK a través del teléfono 943-719191 o a través de las direcciones electrónicas [aldazabal@mik.es](mailto:aldazabal@mik.es) o [hernandez@mik.es](mailto:hernandez@mik.es)



## → ÉXITO DEL CONGRESO SOBRE ECONOMÍAS PARTICIPATIVAS

Se celebró entre los días 12 y 15 de julio en Gandiaga Topagunea (Arantzazu, Oñati), organizado por la Asociación Internacional de Economías Participativas en colaboración con MU, y por allí desfilaron un buen número de ponentes para reflexionar y debatir en torno a diversos aspectos relacionados con las empresas participativas. Por lo que a la Experiencia respecta, cabe destacar, además de un buen número de visitas a nuestras cooperativas, una mesa redonda que con el sugerente título "Los retos de futuro de MCC" que se celebró el primer día del congreso y que contó con la participación de Fermin Garmendia, de LKS; Luxio Ugarte, de MU; José Ramón Gorosabel, de MCC; y Zigor Ezpeleta, de Lanki. Y salieron a la palestra temas ya conocidos: la internacionalización cooperativa de MCC, el impulso a la educación cooperativa, la adaptación al entorno competitivo, la necesidad de promover nuevas cooperativas, la revitalización de los órganos sociales, la creación de puestos de trabajo en nuestro entorno, la creación de nuevos modelos de gestión...



## Iosu Zabala, nuevo Rector de Mondragón Unibertsitatea

EL CONSEJO RECTOR HA PREVISTO UN PERÍODO DE CONVIVENCIA ENTRE EL RECTOR ENTRANTE Y EL SALIENTE, QUE SE PRODUCIRÁ ENTRE LOS MESES DE NOVIEMBRE Y FEBRERO.



El Consejo Rector de Mondragón Unibertsitatea ha nombrado recientemente Iosu Zabala Iturralde nuevo Rector de la universidad. El nombramiento de Iosu Zabala, en la actualidad gerente de Negocio de Fagor Electrodomésticos, ha contado con el apoyo unánime del Consejo Rector y se hará efectivo en el mes de noviembre, momento en el que se incorporará al cargo.

El Consejo Rector ha previsto un período de convivencia entre el Rector entrante y el saliente, que se producirá entre los meses de noviembre y febrero, fecha en la que se jubilará el actual Rector de la Universidad, Inaxio Oliveri.

El profundo conocimiento del mundo cooperativo, del ámbito de la investigación y de dos áreas de conocimiento básicas de Mondragón Unibertsitatea, como son la tecnológica y la de la gestión empresarial, han sido factores decisivos en la designación, que ha contado con el apoyo unánime del Consejo Rector.

### INGENIARITZAN DOKTORE, KOOPERATIBETAN DOTORE

Iosu Zabalak 53 urte ditu, ezkondua dago eta 3 alabaren aita da, Donostiako EUITn Ingeniaritza Teknikoko ikasketak egin zituen eta ondoren Tolosako (Frantzia) Paul Sabatier unibertsitatean jarraitu zuen ikasten, lehendabizi Elektronika, Elektroteknia eta Automatikan Maitrise titulua lortu arte eta ondoren Diplôme d'Études Approfondies eskuratu arte. Halaber, aipatu unibertsitateko Elektronika, Elektroteknia eta Automatikako doktorea da, Industria Ingeniaritzako eta Doktore tituluak Estatuan baliozkotuta.

Bere zeregin profesionalak oso lotura estua izan du kooperatiben munduarekin, bereziki teknologiaren, ikerketaren eta kudeaketaren arloetan. Horrenbestez, Robotikako Departamentuko burua (1978-85) eta Diseinu eta Produkzioko Teknologien Dibisioko zuzendaria (1986-99) izan zen Ikerlan teknologi zentroan, eta ondoren Fagor Etxetresna Elektrikoetan jarraitu du bere ibilbide profesionala, Negozioko gerente lanetan. Halaber, Mondragón Unibertsitateko Komite Akademikoan parte-hartu du.

### → KIROL ENTITATEEN KUDEAKETA ETA ZUZENDARITZA IKASTAROA AMAITU DA

Ekaina bukaeran, kirol entitateen kudeaketan eta zuzendaritza ikastaro aurreratuaren lehendabiziko edizioaren amaiera ekitaldia ospatu zen.

Ikastaroa, Gipuzkoako Foru Aldundia eta Eusko Jaurlaritzako laguntzarekin antolatu da. Edizio honetan 17 ikasle eta kirol kudeaketa-alorreko 45 irakasle-hizlarik hartu dute parte.

Honekin batera, MBA-ren bigarren edizioaren matrikula epea zabaldu berri dela gogoratu behar da. Informazio zabalagoa: [www.eteo.mondragon.edu](http://www.eteo.mondragon.edu) edota [postgrado@eteo.mondragon.edu](mailto:postgrado@eteo.mondragon.edu) helbidean.



## Formación Profesional: innovar para formar y formar para innovar

LA FACULTAD DE GOI ESKOLA POLITEKNIKOA, DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA, VALORA SATISFACTORIAMENTE LA METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS.

Los avances técnicos y las nuevas formas de trabajo exigen a los Centros de Formación innovar en sus intervenciones en el aula. La búsqueda de métodos de proceder que capaciten a los alumnos en estrategias y competencias que respondan a las necesidades de la sociedad, es uno de los retos más importantes en la que está sumido Mondragon Goi Eskola Politeknikoa.

Además de desarrollar competencias técnicas acordes a las funciones profesionales que deberán de desempeñar los alumnos, es imprescindible también el desarrollo de competencias transversales o genéricas: trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución sistemática de problemas, toma de decisiones, visión global, etc.

### LA METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE

Respecto al cómo desarrollar estas competencias en el aula, desde hace cuatro años se viene experimentando la metodología de Aprendizaje basado en proyectos (PBL-Project Based Learning). Al alumno se le plantea un reto en el que debe aplicar los conocimientos adquiridos en el aula, identificar lo que le falta y buscar las fuentes de las que proveerse.

Esta metodología de aprendizaje dota a los alumnos de competencias transversales y de estrategias para aprender a aprender que completan su formación desarrollada por medio de la formación tecnológica en el aula y las prácticas en las empresas.

Los proyectos propuestos por profesores definen un escenario laboral real en el que los alumnos resuelven los problemas mediante el trabajo en equipo. Su ejecución se inicia con la formulación de un contrato consensuado por los integrantes del equipo. Continúa con el diseño y la materialización de su propuesta de solución al problema, para finalmente presentarla y defenderla ante los profesores.

En este tipo de proyectos los contenidos que desarrollan los alumnos son interdisciplinarios, fomentando la transferencia de conocimiento de un área o asignatura a otra. Además, el uso de las TICs es imprescindible para facilitar la comunicación intergrupual y la búsqueda de información.

Asimismo, la formación en valores, tales como el compromiso, la responsabilidad y la autonomía se ven notablemente desarrollados en estos entornos de aprendizaje.

Tras este periodo, y habiendo visto los primeros resultados en los títulos "Desarrollo de proyectos Mecánicos" y "Administración de Sistemas Informáticos", es hora de aplicar la metodología PBL en el resto de títulos impartidos en MGEP:

- "Mantenimiento de equipo industrial"
- "Sistemas de Telecomunicación e Informáticos"
- "Sistemas de Regulación y Control Automáticos"
- "Producción por Mecanizado"
- "Desarrollo de Aplicaciones Informáticas"



**ANE SUSAETA  
LASKURAIN**  
EIBAR, ALUMNA DE  
"ADMINISTRACIÓN  
DE SISTEMAS  
INFORMÁTICOS"

El proyecto que he realizado ha sido el desarrollo de una solución para gestionar las incidencias de un centro de atención a usuarios (CAU). En un principio me organicé bastante bien, pero el tra-

bajo de desarrollo ha sido más costoso.

La relación con el resto de compañeros y profesores ha sido buena, en general. Lo más difícil del proyecto es que siempre hay gente en el grupo que no aporta y hay que reorganizarse para sacar adelante su trabajo. Lo mejor es que se aprende mucho en todos los sentidos: a trabajar, a buscar información, a organizarse, etc.



**GANIX GARCÍA  
SANCHEZ ARRASATE,**  
ALUMNO DE  
"DESARROLLO PROYECTOS  
MECÁNICOS"

Mi proyecto ha consistido en diseñar una máquina limpiadora de tubérculos. He aprendido muchas cosas, sobre todo a trabajar en equipo, y a ver las utilidades que tiene el aprendizaje durante el curso.

En definitiva, el proyecto te ayuda a hacerte una idea de lo que puede ser el día a día en el entorno laboral. En mi caso, estoy trabajando en la empresa en la que realicé las prácticas.

La relación con los profesores ha sido buena. Al principio parece que estás solo pero cuando te atascas con algún problema y necesitas ayuda, te orientan. El hecho de trabajar en grupo tiene sus ventajas e inconvenientes, puesto que las personas somos diferentes, tenemos diferentes objetivos, diferentes conocimientos y diferentes maneras de pensar, y hemos tenido que amoldarnos lo mejor posible.

## MU firma un convenio de doble diploma con la Ecole Centrale de Nantes

PERMITIRÁ A LOS ALUMNOS OBTENER UNA DOBLE TITULACIÓN DE INGENIERO INDUSTRIAL.

La Escuela Politécnica de Mondragon Unibertsitatea y la Ecole Centrale de Nantes (ECN) firmaron el pasado día de 3 de Julio un convenio que permitirá implantar en ambas entidades un doble diploma. Concretamente, el objetivo de este acuerdo es la organización de un itinerario y plan de estudios de segundo ciclo que permitirá a los alumnos, previa realización de un número extra de créditos europeos, obtener una doble titulación, la de Ingeniero Industrial por Mondragon Unibertsitatea y el "Diplôme Ingénieur" de la Ecole Centrale de Nantes.

### ENTRE MONDRAGÓN Y NANTES

Podrán acceder a este doble diploma, los alumnos que hayan cursado un primer ciclo de ingeniería que dé acceso a los estudios de Ingeniero Industrial y los estudiantes de la Ecole Centrale de Nantes que hayan superado el segundo año de los estudios de Ingeniería, de acuerdo con su propia estructura de estudios, equivalente a un cuarto año de ingeniería en España.

En la práctica, para optar a este doble diploma, los estudiantes de Mondragon Unibertsitatea deberán cursar el cuarto año en Mondragón y se trasladarán a Nantes para realizar el quinto y sexto año, incluido el proyecto fin de carrera obligatorio para la consecución del título.

Las relaciones entre ambas instituciones se remontan a los



años setenta, cuando estudiantes de ingeniería técnica de la Escuela Politécnica se desplazaban, tal y como lo han estado realizando hasta ahora, a Nantes para obtener el título de Ingeniero. A fecha de hoy, las relaciones son aún más estrechas, incluyendo otros programas a través de los cuales estudiantes de ambas instituciones realizan su proyecto fin de carrera, bien en Mondragón, bien en Nantes.

La Ecole Centrale de Nantes, pertenece al grupo de escuelas de ingeniería de prestigio de Francia, donde también se encuentran las Ecoles Centrales de Paris, Lille y Lyon, y fue de las primeras escuelas de ingeniería en integrar en su estructura de estudios, la formación, la investigación y los estudios industriales.

## Fagor Ederlanen IKAS programaren beste edizio bat burutu da

TITULUDUNENTZAKO IKASTARO BAT DA, KOOPERATIBAN INTEGRAZIO SOZIO-ENPRESARIALA BILATZEN DUENA.

Joan den uztailaren 14an egin zen IKAS programaren edizio hau ixteko ekitaldia, zeina joan den otsailaren 24az geroztik garatu den Otaroran. Edizio honetan Fagor Ederlan, VL Usurbil eta Ederteketik etorritako 15 pertsonak hartu dute parte. IKASen helburua parte hartzaileei kooperatiban guztiz integratzen laguntzea da, enpresaren ikuspegi integral baterantz bideratuta, aldi berean konpetentzia personalak zein kudeaketa-rako konpetentziak ere lantzen dituzten bitartean.

Programak 148 orduko iraupena izan du, eta hainbat arlo landu ditu, horien artean Estrategia, Marketina, Merkatua, Nazioartekotzea eta Kultura Kooperatiboa (Arrasateko Esperientzia Kooperatiboa, Printzipioak eta Balioak eta MCCren gaur egungo egoera). Halaber, Pertsonen Kudeaketari lotutako gaiak ere aztertu dira, eta bertan Trebetasunei buruzko atal oso bat landu da (Taldea lana, Lidergoa, Zuzendaritza estiloak, Komunikazio eraginkorra, Adimen emozionala).

**IKASEN HELBURUA PARTE  
HARTZAILEEI KOOPERATIBAN  
GUZTIZ INTEGRATZEN  
LAGUNTZEA DA, ENPRESAREN  
IKUSPEGI INTEGRAL  
BATERANTZ BIDERATUTA.**

Gainera, finantzak eta azterketak ere landu dira, hainbat gai zehatzen inguruan: Plan Estrategikoak eta Gestio Planak, Inbertsioak, Proiektuen kudeaketa, eta beste gai zehatz batzuk, horien artean Lan



Arriskuen eta Ingurumenaren gaineko Politikak eta aplikazioak.

Talde Lanaren esperientzia gisa, lau taldek beren lan eremuan gauzatzeko Proiektu bat garatu dute, eta oro har nabarmendu diren gaiak izan dira minifabriketako antolamendua, jardunbide egokiak, ikusmeneko enpresa eta pertsonak kudeatzeko prozesua.

Laburbilduz, oso esperientzia atsegina, parte hartzaileek oso positibo baloratu dutena. Zorionak guztioi!

## AGENDA FORMATIVA

**CURSO AVANZADO EN  
AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL****EL CURSO SE IMPARTIRÁ DE  
SEPTIEMBRE A DICIEMBRE DE 2006**

A través del curso avanzado en automatización industrial se pretende dotar a los profesionales de herramientas conceptuales y operativas que les permitan analizar, desarrollar, implantar y supervisar en su caso Sistemas Automatizados Industriales.

El curso está dirigido a personal en activo preferentemente con titulación de ingeniería técnica en las especialidades de mecánica y electrónica industrial con experiencia en el sector de bienes de equipo.

El plazo de inscripción está abierto y se puede realizar a través del teléfono 943 71 21 83-943 79 47 00, fax: 943 79 15 36, imangana@eps.mondragon.edu, <http://iraunkor.eps.mondragon.edu>

**OFERTA  
FORMATIVA  
CORPORATIVA****OTALORA ORGANIZA EN COLABORACIÓN CON  
IESE UN PROGRAMA SOBRE INNOVACIÓN**

A finales del mes de setiembre se pondrá en marcha un programa de formación para gerentes de MCC dedicado a profundizar en la Innovación. Se trata de un programa de cuatro jornadas lectivas en los meses de setiembre y octubre que se llevará a cabo en Otalora y que pretende dar respuesta a las inquietudes manifestadas por los directivos de cooperativas de MCC sobre la dirección de la innovación. Para el diseño y la impartición de este programa se ha contado con la colaboración de IESE, al igual que se hiciera en el programa anterior dedicado a Estrategia competitiva de los negocios.

En breve, se enviará información más detallada sobre este programa a las cooperativas.

**FE DE ERRATAS MBA EXECUTIVE.**

El mes pasado, en esta misma sección, publicábamos la noticia del acuerdo alcanzado por Otalora y Mone cuyo fruto inmediato es la puesta en marcha a partir del próximo mes de noviembre de un programa MBA conjunto denominado "MBA Executive". En la entrada del artículo se nos coló el texto "SERVICIO GRATUITO DIRIGIDO A COOPERATIVAS PEQUEÑAS CON EL ÁNIMO" que unido al que realmente queríamos poner "AMBAS ENTIDADES SE HAN COMPROMETIDO A UNIFICAR LOS PROGRAMAS MBAS QUE OFERTABAN POR SEPARADO Y LANZAR EL "MBA EXECUTIVE" inducía al lector a pensar que el MBA Executive es gratuito para las cooperativas pequeñas. No es así. De hecho, y aprovechando esta fe de erratas, os adelantamos que el precio de este programa para las cooperativas integradas en MCC, al margen de su dimensión, será de 6.800 euros por persona.



## Euskadiko Kooperatiben Konfederazioaren berriztapena

**PATXI ORMAZABAL DA PRESIDENTE BERRIA ERRETIROA HARTU DUEN JAVIER SALABERRIAREN ORDEZ.**

Javier Salaberria orain arteko Konfederazioaren lehendakariaren erretiroa dela eta kargoen berriztapena izan da organoan. Ekainaren 30ean egindako errektore kontseiluan izendapen ofizialak egin ziren. Honako hau da Konfederazioaren kontseilu berria:

Presidentea	<b>Patxi Ormazabal</b> (MCC)
Presidente ordeza	<b>Imanol Igeregi</b> (Ander Deuna ikastola)
Idazkaria	<b>Alfredo Montoya</b> (Aga)
Kideak	<b>Jose Ardanza</b> (Eraginkor), <b>Juan Mari Concha</b> (División Construcción/Elevación MCC), <b>Martín Uriarte</b> (Lorra), <b>Eduardo Fernández</b> (Zabalburu Ikastola), <b>Marta Areizaga</b> (Eroski), <b>Pablo Larrabide</b> (Ipar Kutxa) eta <b>Gonzalo Saez de Ibarra</b> (Transaraba).



GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

## La División de Ingeniería y Servicios constituye ISEA, Centro Tecnológico Divisional

**ISEA PRETENDE DESARROLLAR UNA INVESTIGACIÓN DE NATURALEZA APLICADA, CON IMPACTO EN EL MERCADO Y QUE SEA RELEVANTE PARA LOS INTERESES DE SUS EMPRESAS USUARIAS.**

Recientemente la División de Ingeniería y Servicios ha formalizado la constitución de ISEA –Innovación en Servicios Empresariales Avanzados S. Coop.– con la categoría de Centro Tecnológico Divisional.

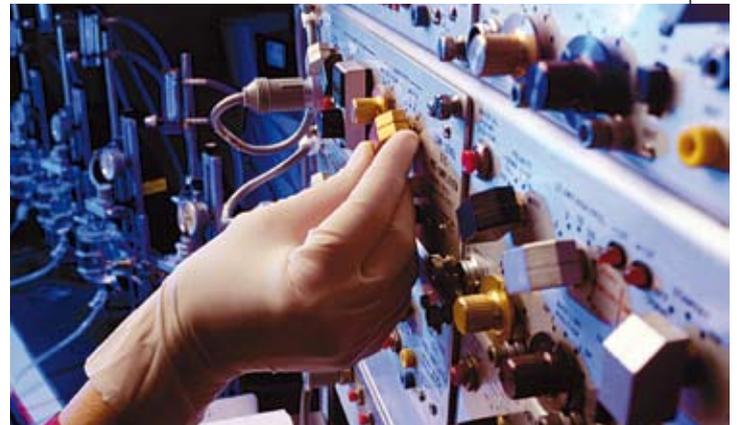
ISEA S. Coop. es un Centro de Investigación de carácter privado y sin ánimo de lucro especializado en el Sector de la Ingeniería y los Servicios Empresariales y Educativos. En el capital social de ISEA participan las siguientes entidades: Mondragón Ingeniería y Servicios (MISE), LKS S. Coop., LKS Ingeniería S. Coop., Mondragon Sistemas de Información S. Coop., Ondoan S. Coop., Alecop S. Coop., y la Fundación MCC.

La misión de ISEA radica en articularse como la estructura divisional de I+D+i que permita potenciar el desarrollo tecnológico de las empresas de la División de Ingeniería y Servicios, incrementando para ello la capacidad y la inversión en I+D de las empresas usuarias. Para ello, ISEA pretende desarrollar una investigación de naturaleza aplicada, con impacto en el mercado y que sea relevante para los intereses de sus empresas usuarias.

**LA MISIÓN DE ISEA RADICA EN ARTICULARSE COMO LA ESTRUCTURA DIVISIONAL DE I+D+I QUE PERMITA POTENCIAR EL DESARROLLO TECNOLÓGICO DE LAS EMPRESAS DE LA DIVISIÓN DE INGENIERÍA Y SERVICIOS.**

### ACTIVIDADES DE ISEA

Con el propósito de complementar la misión encomendada por la División de Ingeniería y Servicios, ISEA cubrirá todos los hitos de la cadena de valor de la actividad investigadora, abarcando:



- El desarrollo de proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico,
- La prestación de asistencia y servicios tecnológicos,
- La prospección tecnológica y la inteligencia competitiva,
- La transferencia de tecnología y el lanzamiento de nuevos negocios,
- La difusión del conocimiento y la experiencia adquirida.

La labor de ISEA se centrará fundamentalmente en los ámbitos de actividad propugnados en el Proyecto Divisional 2005-2008 de la División de Ingeniería, Servicios Empresariales y Educativos y sus cooperativas asociadas. Es decir: la ingeniería civil y arquitectura, los servicios empresariales, las tecnologías de información y comunicación, la ingeniería integradora de sistemas, y la ingeniería educativa.

## Fagor Industrialek logistikarako gune berria inauguratu du

**ERAIKIN BERRIAK 8.000 M<sup>2</sup> DITU. LOGISTIKAKO GUNE HONEN BITARTEZ ZERBITZU HOBEA EMATEA DA HELBURUETARIKO BAT.**

Fagor Industrialek bere bezeroei zerbitzu hobea emateko asmoz, logistika pabiloi berria eraiki du, egosketa, labe eta ontzi garbigailuen gamak biltegitartzeko. Oñatiko Madalena auzoan dagoen eraikin berriak 8.000 m<sup>2</sup> ditu. Logistika gune berri honekin Fagor Industrialek bi helburu bete nahi ditu: batetik Santxolopetegi auzoan dagoen Fagor Industrial fabrikaren espazioa handitzea, produkzioa ere handitu ahal izateko, eta, bestetik, logistikako gune honen bitartez zerbitzu hobea ematea.

Inaugurazio ekitaldian Lourdes Idoiaga Oñatiko alkatea eta Jesus Catania MCCko lehendakariak hartu zuten parte.

### GUNEAREN EZAUGARRIAK

Pabiloi berriak 8.000 m<sup>2</sup> ditu eta beste 4000 m<sup>2</sup> gehiago handitzea aurreikusten da. Biltegi honetatik 70.000 makinaren banaketa kudeatuko da; 4.000 erreferentzia baino gehiago, hemendik bertatik 5 kontinenteetako 90

herrialdeetara baino gehiagora banatuko direnak. Gainera, Fagorrek munduan zehar dituen beste lantegietan kudeaketa sistema bertsua ezarri, Oñatiko Logistika gune honetatik Lucena, Bartzelona, Polonia eta Turkiako filialetako entrega eta harrerak planifikatzen dira.

**SANTXOLOPETEGIKO PLANTAN, GAINERA, MAKINARIA BERRIA EROSTEKO INBERTSIOAK EGITEA AURRIKUSTEN DA ETA PRODUKZIOA HANDITZEA, ONDORIOZ 100 LANPOSTU BERRI SORTUKO DIRELARIK.**



Eskari nazional zein internazionalaren handitzea dela eta, fabrikazio erritmoa ere handitu egin da. Horrela, bada, pabiloi berria eraikitzeak Santxolopetegiko muntaketa lineak luzatzea ekarriko du, aldaketaren ondorioz utzitako espazioa hartuko baitu. Santxolopetegiko plantan, gainera, makinaria berria erosteko inbertsioak egitea aurreikusten da eta produkzioa handitzea, ondorioz, 100 lanpostu berri sortzeko.

Horrenbestez, Fagor Industrialek bere plan estrategikoan aurreikusitako helburuak bultzatzen jarraitzen du, Fagor Industrialek ostalaritza eta garbitasun sektoreetan eskaintza globala osatu eta handitzeko asmoarekin, planta berriak sortuz eta lanpostuak sortuz, eta bertako

langileak lehenetsiz.

1995. urtetik hona, Fagor Industrialek 5 planta berri sortu ditu: 2 Espainian, eta bana Polonian, Turkian eta Mexikon. Gainera, beste hiru bereganatu ditu Europako Batasunean, Italian, Frantzian eta Espainian, zehazki. Fagor Industrialek pasa den ekitaldian 138 milioi euroko salmentak lortu zituen, eta 1.100 langile izatera pasatu ginen, %170eko hazkundearekin 2000. urtearekiko.

### → ISO 14.001 JASOTZEKO EKITALDIA

Pasa den uztailaren 14an, Oñatiko Fagor Industrialek Santxolopetegi auzoan duen plantan, maiatzean lortu zuen ingurumenaren kudeaketari dagokion ISO 14001 ziurtagiria jaso zuen. Ekitaldian Lourdes Idoiaga Oñatiko alkatea, Avelino Brito AENOREko lehendakariordea, Luz Emparanza Euskal Herriko AENOREko ordezkaria, eta Jesús Catania MCCko lehendakaria izan ziren.

Fagor Industrien plantako produkzio instalazioak eta hondakinak kudeatzeko gunea bisitatu ostean, ziurtagiria eman eta mintzaldiak egin zituzten Avelino Brito, Jesus Catania eta Jose Luis Lizabek, Fagor Industrialeko zuzendari nagusiak.

Ziurtagiria lortu ahal izateko Fagor Industrialek hondakin arrisku eta ez arriskuaren kudeaketa plana garatu du, horiek gutxitzeko plana eta gaikako hondakin bilketa eta ondorengo tratamendua, baimendutako kudeatzaileen bitartez. Halaber, inbertsioa egin behar izan da hondakinak ongi tratatu, atmosferarako isurketak eta zaratak kontrolatu ahal izateko instalazioetan, eta inbertsioak baita ere, ur-isuri eta kontsumoa gutxitzeko tratamenduetarako.



# Un premio al esfuerzo

**DESPUÉS DE TRES AÑOS COMPAGINANDO TRABAJO Y ESTUDIO 11 TRABAJADORES DE FAGOR EDERLAN CONCLUYEN CON ÉXITO UN CURSO SUPERIOR TÉCNICO EN MECÁNICA.**

El pasado 21 de junio se celebró en la Escuela Politécnica Superior de MU un acto poco habitual y con una significación especial: la entrega de los diplomas acreditativos a 11 trabajadores de la cooperativa Fagor Ederlan que durante los tres últimos años han venido participando en un Curso Superior Técnico (equiparable a la Ingeniería Técnica Mecánica). Un "formalismo" académico que en esta ocasión se convirtió en un acto de reconocimiento al esfuerzo que han realizado estos 11 socios de Fagor Ederlan que durante tres años han logrado compatibilizar trabajo y estudio (de lunes a jueves de 15.30 a 19.00 horas) con el objeto de "adquirir un nivel de cualificación específico y polivalente, que les permita aportar mayor valor en su labor diaria y también que les de la oportunidad de promocionar dentro de la empresa".

La duración del programa ha sido de 1.145 horas repartidas en tres años académicos y los contenidos del programa han girado en torno a seis módulos: ciencias, diseño y montaje de sistemas mecánicos, procesos de fabricación, producción y calidad, seguridad y medioambiente, y automatización y mantenimiento eléctrico.

## UN PROYECTO EDUCATIVO EJEMPLAR

Todas las partes implicadas en este proyecto, empresa, trabajadores y universidad, han coincidido en señalar que ha sido una experiencia muy enriquecedora. Y es que esta iniciativa, además de reivindicar el aprendizaje a lo largo de toda la vida, ha supuesto un acuerdo entre trabajadores y empresa a través del cual la cooperativa se compromete a financiar los costes de la formación y ofrece como liberación una parte de la dedicación requerida. Por su parte, los trabajadores adquieren un fuerte compromiso de esfuerzo y superación que se traduce en 3,5 horas de clases y prácticas diarias (de lunes a jueves) después de la jornada de trabajo en la empresa. Y a esta dedicación hay que añadir el tiempo de estudio y realización de trabajos que han tenido que presentar.

En cualquier caso, los alumnos destacan que el esfuerzo ha merecido la



pena y afirman que el conocimiento adquirido les ha servido para dominar más su quehacer diario. Asimismo, los profesores destacan la implicación, interés y participación de los alumnos, a lo que ha contribuido de forma determinante el estudio de casos reales de la propia empresa.

A la ceremonia de entrega de diplomas asistieron Juan José Ansoategi y Juan Mari Palencia, presidente y gerente de Fagor Ederlan; y Javier Retegi y Xabier Sagarna director general y director de formación continua de MGEP, respectivamente, quienes con su presencia quisieron reconocer el esfuerzo realizado por estos recién licenciados.

**LAS PARTES IMPLICADAS EN ESTE PROYECTO, EMPRESA, UNIVERSIDAD Y TRABAJADORES, HAN COINCIDIDO EN SEÑALAR QUE HA SIDO UNA EXPERIENCIA MUY ENRIQUECEDORA.**

## HEZKUNTZA PROIEKTU BERRITZAILEREN IRAKASPENAK

**Fagor Ederlaneko 11 langilek egindako esperientzia honek hainbat irakaspenera eskaintzen dizkigu. Berritzeko behar nahi-taezkoari aurre egiteko modurik onena pertsonak kualifikatzea dela uste duten beste enpresa batzuk motibatzen da.**

**Halaber, kooperatibaren premiari erantzuten dio langileek kualifikazio handiagoa lortu eta bezeroei balio erantsi handiago eskaintzeko eta, horrenbestez, konpetitibitatea handiagotzeko.**

**Eta gainera, langile-ikasleentzat garapen pertsonalerako eta profesionalerako aukera ona da, eta estu lotzen ditu unibertsitatea eta enpresa.**

## Ecotècnia apuesta por la expansión internacional en la celebración de su 25 aniversario

**PREVÉ LA CONSTRUCCIÓN DE UN TOTAL DE 17 PARQUES EÓLICOS, EL 54% DE LOS CUALES SE INSTALARÁN EN EL EXTRANJERO, EN UNA APUESTA DECIDIDA POR LA EXPANSIÓN INTERNACIONAL.**

Ecotècnia, cooperativa dedicada a fabricar y operar aerogeneradores y energía solar, celebró a mediados de este mes de julio su 25º aniversario con un acto institucional en el Liceu de Barcelona, que estuvo presidido por el Presidente de la Generalitat, Pasqual Maragall. El acto contó también con la presencia del conseller de Trabajo e Industria, Jordi Valls; del presidente de Ecotècnia, Miquel Cabré; del presidente de EWEA (asociación eólica europea), Arturros Zervos; del responsable de la división de Energía de Greenpeace, José Luis García; del presidente de Clade, Miquel Angel Oliva, y del director de innovación y desarrollo de MCC, Juan María Uzkudun.

### OBJETIVOS 2006

La empresa, que cuenta con una plantilla de 680 personas, prevé para este año unas ventas de 220 millones de euros y unas inversiones de más de 15 millones, siendo una de sus prioridades el desarrollo de su Plan de Internacionalización.

Ecotècnia se encuentra en la actualidad entre los diez primeros fabricantes de aerogeneradores a nivel mundial, con un total de 61 parques en explotación o construcción y 1.367 aerogeneradores. La empresa dispone de una cartera de pro-

yectos para este año de 388 MW, el 54% de los cuales están destinados al mercado internacional.

En cuanto al mercado nacional, Ecotècnia cuenta con 44 parques en explotación o construcción, con 924 MW instalados y 1.104 aerogeneradores. Entre las instalaciones españolas, destaca las plantas de producción de Ecotècnia Navarra, Ecotècnia Galicia y Calderería Torres Altamira S.A. en Zamora. Estas fábricas juegan un papel fundamental en la expansión internacional de Ecotècnia, ya que en sus instalaciones se fabrican los aerogeneradores que la empresa exporta a países como Japón, Portugal, Italia y Francia.

Ecotècnia está integrada en MCC desde abril de 1999 y forma parte de CLADE, primer grupo cooperativo catalán, desde finales de 2004.

**ECOTÈCNIA SE ENCUENTRA ENTRE LOS DIEZ PRIMEROS FABRICANTES DE AEROGENERADORES A NIVEL MUNDIAL, CON UN TOTAL DE 61 PARQUES EN EXPLOTACIÓN O CONSTRUCCIÓN Y 1.367 AEROGENERADORES..**

### → PLAN DE ACOGIDA PARA SOCIOS DE ELECTRA VITORIA

Varios socios de Electra Vitoria están participando en un programa de acogida organizado por la propia cooperativa alavesa. Se trata de un primer grupo que se acercó al centro corporativo de MCC el pasado día 10 de julio para ver el diaporama sobre la Experiencia Cooperativa; de allí se trasladaron a Lagun Aro EPSV para conocer con más detalle el funcionamiento de nuestra mutua; y por último, se desplazaron hasta Otalora, donde realizaron una sesión formativa sobre historia, principios y valores y otra sobre la organización interna de una cooperativa y de MCC. Aprovechamos la ocasión para realizar la foto de rigor en el exterior de Otalora.

Los asistentes a esta sesión de acogida mostraron su satisfacción al cierre de la jornada, lo que sin duda es un buen comienzo para este estreno de Electra Vitoria en estas sesiones formativas y que a buen seguro tendrán continuidad en el futuro.



## Excelente respuesta a la segunda emisión de AFS de Fagor Electrodomésticos

**FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS SALDA SU SEGUNDA EMISIÓN DE APORTACIONES FINANCIERAS SUBORDINADAS (AFS), CON UN EXCELENTE RESULTADO EN CUANTO A LA DEMANDA DE TÍTULOS POR PARTE DE LOS INVERSORES.**

Los resultados al cierre indican que, no sólo se ha superado la previsión inicial de 100 millones de euros, sino también la ampliación prevista y solicitada de 125 millones, alcanzando una cifra final notablemente superior, al haberse sobrepasado

los 299 millones de euros. Este importante exceso de demanda va a exigir la realización de un prorrateo entre las peticiones de suscripción.

Las aportaciones que Fagor Electrodomésticos ofrece a los inversores aseguran un 6,877 % nominal hasta el 30 de diciembre de este año y un tipo de interés del Euribor a 1 año más 3,5 puntos porcentuales, a partir de 31/12/2006.

Para Belén Kortabarría, directora general de Fagor Electrodomésticos, "esta segunda emisión ha supuesto, una vez más, el respaldo de los inversores a una iniciativa de Fagor Electrodomésticos, superando todas las previsiones. Estamos realmente muy satisfechos con los resultados".

Fagor Electrodomésticos es, tras la adquisición del Grupo Brandt, el quinto fabricante europeo de electrodomésticos con una cuota de mercado en Europa próxima al 6% y una facturación próxima a los 1.500 millones de euros. Su presencia comercial se extiende a 100 países de todo el mundo en los que operará a través de 11 marcas comerciales.



**FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS ES, TRAS LA ADQUISICIÓN DEL GRUPO BRANDT, EL QUINTO FABRICANTE EUROPEO DE ELECTRODOMÉSTICOS CON UNA CUOTA DE MERCADO EN EUROPA PRÓXIMA AL 6% Y UNA FACTURACIÓN PRÓXIMA A LOS 1.500 MILLONES DE EUROS.**

### → ÉXITO DE UROLA EN LA FERIA NPE DE CHICAGO

Esta feria (National Plastics Show) es la feria más importante del sector de Maquinaria de Plástico en el continente americano y se celebra cada 3 años. Esta edición transcurrió entre los días 19 y 23 de junio pasado.

UROLA era, con diferencia, el expositor español que contaba con el mayor despliegue en este evento. De hecho mostró dos equipos representativos tanto de la gama de Extrusión-soplado como de PET. Como curiosidad, cabe señalar que la línea de extrusión soplado estaba en funcionamiento fabricando envases.

En la foto aparecen todos los miembros del equipo de UROLA que participaron en esta feria, incluyendo tres técnicos y el delegado de UROLA en USA.

Esta acción viene a apoyar la acción comercial iniciada en el mercado de Estados Unidos a través de una Delegación UROLA USA INC, con sede en Chicago.



## → LATZ KOOPERATIBAREN 25. URTEURRENA

Andoainen dagoen Latz kooperatibak 25 urte bete ditu, eta mugarrira ospatzeko ekitaldi bat baino gehiago antolatu da dagoeneko. Horietako bat pasa den ekainaren 16an egin zen, izan ere egun horretan bertako langile kuadrila batek egun berezia pasatzeko aukera izan zuen. Lehenik eta behin Elgoibarren dagoen Ideko ikerketa zentroa ikustera joan ziren, eta handik MCCko zentro korporatibora hurbildu ziren diaporama ikusteko eta Kontseilu Nagusiko lehendakariarekin hitz batzuk egiteko. Honen ostean Olandixon dagoen baserrian bazkaria egin zuten. Horrelakoetan giro aparta izaten da eta honetan ere horrela izan zen. Zorionak Latzeko langile guztiei, zilarrezko ezteiak ospatuta, dagoeneko buru belarri sartu baitira urrezkoak betetzeko bidean.



## → NUEVOS SOCIOS DE MATRICI

Un grupo integrado por una veintena de nuevos socios de la cooperativa vizcaína Matrici se acercó a Otalora a finales de junio para conocer la realidad de la Experiencia Cooperativa de Mondragón. Este grupo de nuevos socios participa en un programa de acogida organizado por la cooperativa en colaboración con Otalora a través del cual visitan el centro corporativo y participan en varias sesiones formativas en las que se abordan temas como la historia de MCC, Principios y Valores, funcionamiento de una cooperativa y la organización de MCC. Asimismo, durante esta jornada, se plantearon y debatieron temas relacionados con los servicios de Lagun Aro EPSV así como el proyecto empresarial de Matrici.



## El Negocio de Confort de Fagor Electrodomésticos obtiene la 'Q de plata' de Euskalit

**ESTE RECONOCIMIENTO DE EUSKALIT ACREDITA EL NIVEL ALCANZADO EN LA CALIDAD Y EXCELENCIA DE SU GESTIÓN.**

Euskalit, fundación vasca para el fomento de la calidad, entregó a principios de este mes a Fagor Electrodomésticos la "Q Plata" como reconocimiento al nivel alcanzado en cuanto a la calidad y excelencia de su gestión.

El acto se celebró en las dependencias de la Planta de Confort de Fagor Electrodomésticos en Basauri (Bizkaia) en una ceremonia a la que asistieron el alcalde de Basauri, Rafael Ibarguen, el viceconsejero de Innovación y Energía del Gobierno Vasco, José Ignacio Zudaire, así como José Luis Lafuente, vicepresidente de Euskalit.



Por parte de Fagor, Belen Kortabarría, directora general de Fagor Electrodomésticos y Javier Egido, gerente del Negocio de Confort, recogieron el diploma acreditativo y la reconocida insignia.

La "Q Plata" otorgada se añade a dos "Q Oro" con las que previamente ha sido reconocido Fagor por su negocio de Cocción y Minidomésticos así como tres "Q Plata" concedidas al negocio de Lavado, Mueble y Calentadores.

Tras la ceremonia, Belén Kortabarría afirmó que "es un verdadero honor para Fagor haber sido galardonados con esta Q de Plata y es un motivo más para continuar con nuestro compromiso por ofrecer la mejor calidad de servicio a nuestros clientes".

**LA "Q PLATA" OTORGADA SE AÑADE A DOS "Q ORO" CON LAS QUE PREVIAMENTE HA SIDO RECONOCIDO FAGOR POR SU NEGOCIO DE COCCIÓN Y MINIDOMÉSTICOS ASÍ COMO TRES "Q PLATA" CONCEDIDAS AL NEGOCIO DE LAVADO, MUEBLE Y CALENTADORES.**

### → MATZ-ERREKAKO KONTSEILU ERREKTOREAREN FORMAKUNTZA IKASTAROA

**Matz-Errekako Kontseilu errektoreko 9 kidek ikastaroa burutu berri dute Otaran.**

Ikastaroa hiru zatitan banatu da: lehenengoan historia, printzipioak eta baloreak, eta organoaren funtzioak eta eskuduntzak aztertu zituzten; bigarrenean finantza arloa landu zuten; eta hirugarrenean talde lanean zentratu ziren.

**Balorazioa oso ona, giroa ezinhobea eta lanean jarraitzeko gogoia. Eutsi gogor ilusioari!**



## Euskadiko Kutzaren zerga osteko emaitzak 77,5 milioi eurokoak izan dira lehen sei hilekoan

ZIFRA HORI AURREKO URTEAN LORTUTAKOEA BAINO % 5,6 HANDIAGO DA.

Ekitaldiaren lehen sei hileko honetan merkataritza-jarduera handia izan da Partikularren eta Enpresen arloetan, eta batik bat Hedapen Sarean.

Partikularren arloari dagokionez, etxebizitza erosteko hipoteka asko formalizatu dira, eta, merkatuan jarduerak moteldu delako sintomak agertu diren arren eta interes-tasetan gorakadak izan diren arren, saldoek gora egin dute: % 23 urtetik urtera. Horren ildotik, aipatzekoa da Hedapen Sarearen bilakaera, guztizko saldoen hazkundeari % 41eko ekarpena egin baitie. Zifra horrekin, Hedapen Sarean hipoteka-maileguetan egindako inbertsioaren guztizko saldoa Entitate osokoarenaren % 31 da gaur egun.

Mailegu pertsonalei dagokionez, horien saldoak % 12,8 hazi dira. Horien artean, ilusio-kredituak portaera oso ona izan

badu ere, are hobea izan dute mailegu-modalitate berriek, batik bat gaztei zuzendutakoak.

Aurrezkiak erakartzearen arloan ere bizitu egin da hazkundeeritmoa, izan ere urte arteko hazkundea % 11,4koa izan baita.

Bestetik, etorkizun-aurrezkiak figurek ere, hau da, pentsio-planek, aurreikuspen-planek eta erretiro-planek, portaera ona izan dute. Horien saldoetan % 15eko hazkundea izan da.

Enpresen Bankari dagokionez, Euskadiko Kutzaren apustu estrategiko nagusienetakoa hau da: enpresa-finantzaketara zuzendutako saldoen guztizko hazkundeak gora egin duela azpimarratzea: urte artean % 19,4ko eritmoan, hain justu. Hedapen komertzial handi hori ETEei eskainitako egiturazko finantzaketaren hazkundera oinarritzen dela esan beharra dago.

Aipatzekoa da, halaber, Aurrezkiak erakartzeko jarduerak portaera aipagarria izan duela, CLNet Enpresak izeneko Kontuak izan duen arrakastari esker.

Bestetik, Euskadiko Kutzak hedapen-proiektuarekin jarraitzen du. Aurten Asturias eta Madril ditu helburu, eta 2006ko ekainean Euskal Herriko eremutik kanpoko sukurtsalak 113 dira. Guztira 362 direnez, kopuru horrek sukurtsalen herena osatzen du.

**EUSKADIKO KUTXAK HEDAPEN-PROIEKTUAREKIN  
JARRAITZEN DU. AURTEN ASTURIAS ETA MADRIL DITU  
HELBURU, ETA 2006KO EKAINEAN EUSKAL HERRIKO  
EREMUTIK KANPOKO SUKURTSALAK 113 DIRA.**

## El Informe Anual de Economía de Caja Laboral apunta a un crecimiento del 3,4% durante 2006

ESTA PREVISIÓN SUPONE UNA LIGERA DESACELERACIÓN DE LA ECONOMÍA VASCA DE 3 DÉCIMAS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR.

Las expectativas para el año en curso apuntan a una desaceleración con una expansión del 3,4%, tres décimas menos que el pasado ejercicio.

Por su parte, se prevé una mejoría de la evolución en Europa, siguiendo a Consensus Forecasts, con respecto a 2005, pasando de un valor de 1,4% a 2,1% en la zona euro. Estos resultados serán posibles debido a la reactivación de los principales países: Alemania, Francia e Italia.

La proyección contenida en el estudio detalla que el crecimiento del PIB vasco será superior en tres décimas al del conjunto de España. La tasa de desempleo seguirá recortándose y se situará en el 6,4%. Mientras, la inflación se reducirá hasta el 3,3%, cuatro décimas menos que el 3,7% de 2005.

Si la tendencia en cuanto a crecimiento es buena, no puede decirse lo mismo respecto a la inflación (cuyo valor esperado supera en casi punto y medio el de la zona euro) y el sector exterior.

**LA TASA DE DESEMPLEO  
SEGUIRÁ RECORTÁNDOSE  
Y SE SITUARÁ EN EL 6,4%.  
MIENTRAS, LA INFLACIÓN SE  
REDUCIRÁ HASTA EL 3,3%,  
CUATRO DÉCIMAS MENOS  
QUE EL 3,7% DE 2005.**

### CRECIMIENTO ECONÓMICO 2005

En lo que respecta a 2005, los responsables de Caja

Laboral calificaron ese ejercicio -en el que la industria registró un mayor dinamismo- como positivo para la economía vasca, que creció un 3,7%. El empleo mejoró un 3,9% y la tasa de paro descendió al 7,3%. Estos datos se producen en un entorno global caracterizado por el crecimiento (cuyo valor a nivel mundial se encuentra en torno al 4,3%) y las tensiones en los mercados de materias primas.

El crecimiento se apoya en el comportamiento de la demanda interna, destacando además del consumo, la inversión. Por otra parte, la evolución del comercio exterior apunta ciertas diferencias en los dos ámbitos territoriales estudiados. Así, en la CAPV las importaciones crecen un 15,3%, influidas por el fortísimo crecimiento del componente energético, y las exportaciones sólo un 5,3%, con lo que el saldo neto se reduce. Por su parte, en la Comunidad Foral se aprecia cierta atonía general que afecta a ambos componentes, sufriendo las exportaciones una caída del 1,2% y de un 2% las importaciones. No obstante, el saldo exterior mejora en un 7,2% con respecto a 2004, a pesar de que la aportación al crecimiento del PIB sea negativa en cuatro décimas.

Destaca una vez más, el comportamiento del sector de la construcción que acelera el crecimiento con respecto a 2004 en ambos ámbitos territoriales. El sector industrial muestra un cierto dinamismo en el País Vasco ya que su comportamiento supera claramente el dato para el conjunto del Estado.

## Eroski/center SYPeK Eroski on line hipermerkatua ireki du Mallorcan

**HORREN BITARTEZ MALLORCA UHARTEKO KONTSUMITZAILEEK SUPERMERKATUAN SALDU OHI DIREN PRODUKTU GUZTIAK EROSI AHALI ZANGO DITUZTE.**



Guztira etxeko eguneroko erosketako 7.000 produktu eta marka eskuratu ahal izango dira on line bide honetatik, EROSKI TALDEAK merkatuan jarri duen formula berri honekin; bost urte baino gehiago dira hainbat erkidegotan esperientzia hori arrakastaz gauzatzen ari dela, eta horien artean daude Euskal Autonomia Erkidegoa, Nafarroa, Errioxa, Kantabria eta Asturias.

EROSKI/on line web orria erraz nabigatzeko eta produktuak aukeratu eta erosteko prestatuta dago, metodo intuitibo eta samur bati jarraituta. Gainera, elikagaiak saltzeko dauden web orrien artean EROSKIren orri hau da hizkuntza gehien elkartzan dituen, izan ere, gaztelania, ingelesa eta alemana eskaintzen ditu, Mallorcako biztanle eta bisitari guztiei begira, supermerkatu digi-

tal horretan samurrago nabiga dezaten, erabilera erraz, fidagarri eta azkarra eta diseinu berritzailea duen honen bitartez.

EROSKI/on line supermerkatua hamabi kategoria desberdinetan banatuta dago, eta horiek bat datoz supermerkatu arrunt batean aurki daitezkeenekin. Kategoría horiei esker, hainbat produktu aukera daitezke, horien artean elikagaiak, droaeria eta parfumeriak eta edariak, eta oso proposamen zaindua egiten du elikagai freskoen atalean eta 200 produktu izoztu baino gehiago eskaintzen ditu.

Eskariak aditu profesionalen talde batek prestatu, manipulatu, enbalatu eta entregatzen ditu. Eskatutako jeneroa bezeroak aukeratutako helbidean eta egunean entregatzen da, berak adierazitako ordu tartean, egiten denetik 24 orduren buruan. Eskariak astelehenetik larunbatera bitartean entregatzen dira, jaiegunetan izan ezik, aukeratutako ordu tartean, eta horiek 11:00etatik eta 22:00etara bitartekoak dira, larunbatetan izan ezik, egun horretan entrega ordua 15:00etan amaitzen baita.

Bezeroak aukera dezakeen ordu tartea bi ordukoa da, eta horrek jasotzeko erosotasuna eskaintzen du. Eskariak prestatu, manipulatu, enbalatu, kontserbatu, garraiatu eta etxean entregatzeko zerbitzuaren kuota 5,98 eurokoa da eskari bakoitzeko.

**EROSKI/ON LINE  
WEB ORRIA ERRAZ  
NABIGATZEKO ETA  
PRODUKTUAK AUKERATU  
ETA EROSTEKO PRESTATUTA  
DAGO, METODO  
INTUITIBO ETA SAMUR  
BATI JARRAITUTA.**



## Grupo Eroski financiará el proyecto ecológico elegido por sus clientes

**LA VOTACIÓN SE REALIZARÁ DURANTE JULIO Y AGOSTO A TRAVÉS DE UNOS BUZONES HABILITADOS EN LAS CAJAS DE LAS TIENDAS.**

Grupo Eroski ha puesto en marcha la II campaña nacional de "Voto Solidario" para elegir el proyecto social que apoyará Grupo Eroski en 2006. Durante julio y agosto, los clientes, trabajadores y amigos de Fundación Eroski tienen la oportunidad de elegir el segundo proyecto a financiar, a través de unos buzones habilitados en las cajas de las tiendas.

Esta iniciativa pionera en el sector de la distribución, tiene este verano su traslación al ámbito del medio ambiente bajo el nombre "Voto ecológico". Los tres proyectos preseleccionados han sido presentados por las ONG ecologistas WWF/Adena, la Sociedad Española de Ornitología (SEO/BirdLife) y Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES).

A finales del año pasado, Idea Sana EROSKI impulsó la primera edición de la campaña "Voto solidario", con el objetivo de elegir el primer proyecto de cooperación internacional a financiar en 2006. La participación superó las expectativas más optimistas, con un total de 16.567 papeletas depositadas. El proyecto seleccionado fue "Hogares maternos en Cuba", presentado por Unicef, que recibió un euro por cada voto, más una aportación inicial de Grupo Eroski de 10.000 euros.

### LOS TRES PROYECTOS SOLIDARIOS:

Los tres proyectos preseleccionados, entre los que habrá que elegir uno, son los siguientes:

- La Sociedad Española de Ornitología es una ONG dedicada al estudio y la conservación de las aves. Pretende fre-

nar la extinción de las especies amenazadas en España, poniendo en marcha las medidas necesarias para conseguir que su riesgo de extinción desaparezca. Son casi 150 las especies de aves que en España se encuentran en un estado de preocupante conservación.

- WWF/Adena es una de las mayores organizaciones mundiales dedicada a la conservación de la naturaleza. Por esta razón quiere poner en marcha el programa educativo "Aquí también hay ballenas", una campaña de sensibilización sobre los cetáceos en los colegios de Canarias. Canarias es la zona donde conviven las especies más interesantes de cetáceos, pero se encuentran bajo amenaza debido al impacto de la pesca, los ruidos provocados por el tráfico marítimo, la contaminación y la interacción humana.
- Ecología y Desarrollo es una ONG dedicada a fomentar un desarrollo económicamente viable, ambientalmente sostenible y socialmente justo. Para hacer frente al cambio climático promueve el proyecto CeroCEO2, que implica a ciudadanos, empresas y administraciones en la reducción y compensación de sus emisiones de carbono.

**ESTA INICIATIVA PIONERA EN EL SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓN, TIENE ESTE VERANO SU TRASLACIÓN AL ÁMBITO DEL MEDIO AMBIENTE BAJO EL NOMBRE "VOTO ECOLÓGICO".**

## Grupo Eroski clasifica a sus proveedores en base a criterios medioambientales

**HA CLASIFICADO A 250 FABRICANTES ÓPTIMOS, TRAS CUATRO AÑOS DE ANDADURA.**

Grupo Eroski tiene implantado un sistema de gestión medioambiental por fases con requisitos establecidos por la norma ISO 14001, que valora y clasifica a los proveedores de los productos de marca Eroski, según criterios de cumplimiento de buenas prácticas medioambientales, tras una auditoría externa de calificación.

Hasta el momento, Grupo Eroski ha clasificado a 250 fabricantes, más de la mitad de los industriales que fabrican los productos marca, tras cuatro años de andadura.



sistema de producción y elaboración de productos desde una aplicación de gestión medioambiental. En esta materia se proporcionan modelos de política medioambiental, de asignación de funciones y responsabilidades medioambientales, de procedimiento de identificación y comprobación de los requisitos legales de aplicación, y de registro de identificación y comprobación.

El objetivo final es la oferta comercial de artículos elaborados y producidos con criterios medioambientales y de desarrollo sostenible para beneficio del cliente.

**EL OBJETIVO FINAL ES LA OFERTA COMERCIAL DE ARTÍCULOS ELABORADOS Y PRODUCIDO CON CRITERIOS MEDIOAMBIENTALES.**

### COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

Con el objetivo de avanzar conjuntamente en el compromiso con el medioambiente y ayudar a sus proveedores a implantar mejoras en esta área, Grupo Eroski pone a su disposición las herramientas necesarias para el logro de estas prácticas en su



## DIPUTADO FORAL DE INNOVACIÓN Y PROMOCIÓN ECONÓMICA DE BIZKAIA

**E**l día 12 de julio recibimos la visita del diputado foral de Innovación y Promoción Económica de Bizkaia, que acudió a esta cita acompañado de Gaizka Zulaika, director general de Innovación y Promoción Económica y de varios representantes de sociedades públicas dependientes de diputación.

Por parte de MCC, además de Patxi Ormazabal, Iñaki Dorransoro, Juan Mari Uzkudun y Pablo Mongelos, estuvieron Juan Luis Irazabal, de Maier, y Koldo Gonzalez, de Matrici, ambas cooperativas vizcaínas integradas en MCC.

Se trató de una visita institucional, de conocimiento mutuo y de exposición de los proyectos y planes que en materia de innovación y promoción tienen ambas instituciones.



## MINISTRA DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

**T**ambién el pasado mes de junio recibimos la visita de la Ministra de Educación de República Dominicana que vino acompañada por el rector de la Universidad Autónoma de Santo Domingo. A este grupo se agregó otro procedente de Venezuela integrado por el Secretario de Gobierno del Estado de Miranda, y entre ambos realizaron una visita conjunta para conocer las aptitudes de Alecop en materia de desarrollo de proyectos educativos y el respaldo de MCC en su actividad.

Los visitantes se fueron impresionados tanto por la dimensión del grupo cooperativo como por las posibilidades de negocio que se abren con Alecop después de esta visita.



## GARBIKER

**D**e la mano de Caja Laboral, a mediados de este mes de julio recibimos la visita de un grupo de personas pertenecientes a varias empresas públicas y semipúblicas vizcaínas (Garbiker, Berziklatu, BTB, BZB) relacionadas con el sector medioambiental.

Acudieron a Mondragón a conocer la sede central de Caja Laboral, y de paso, se desplazaron hasta Aretxabaleta para conocer las actividades del centro de formación directiva de MCC, Otalora, y visitar el museo dedicado a Jose M<sup>º</sup> Arizmendiarieta.



LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA EMPRESA VA A MÁS AUNQUE SU INCORPORACIÓN A LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN TODAVÍA SIGUE SIENDO ESCASA.

T.U. LANKIDE

# EL FUTURO EN CLAVE DE IGUALDAD

**C**ara al futuro, todo hace pensar que la situación evolucionará a mejor para las mujeres, lo cual no es muy difícil teniendo en cuenta cuál es la situación de partida: en la actualidad son pocas las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en los órganos de dirección de nuestras cooperativas. En cualquier caso, también hay que reconocer que la evolución experimentada por la mujer en los últimos 10 años está siendo positiva. Al margen de la velocidad de estos cambios, sobre la que puede haber opiniones encontradas, lo cierto es que su presencia va a más. Y a más va a continuar yendo, por que los sociólogos y expertos consideran que esa revolución por la igualdad de los derechos de la mujer que se inició el siglo pasado se va a ir consolidando a lo largo de este siglo. El futuro es de las mujeres.

## REALIDAD SOCIOLABORAL

Sin embargo, uno de los indicadores que da fe de la todavía exigua "paridad" entre hombres y mujeres es el número de mujeres directivas en las empresas. A pesar de que las mujeres se han lanzado en masa a las universidades, obtienen mejores notas, tienen más premios fin de carrera, hacen más master, y saben más idiomas, lo cierto es que a la hora de acceder a los puestos donde se toman las decisiones siguen estando en franca inferioridad.

El acceso de las mujeres a puestos directivos, aunque la tendencia es creciente, siguen siendo meramente representativos. Según datos del Instituto de la Mujer, de los directivos de la empresas que componen el IBEX-35 sólo el 5,41 % son muje-

res. Si ya descendemos a otros puestos de responsabilidad (vicepresidencias, consejeros, etc.) esta cifra se ve aún más reducida y no supera el 3 % en ningún caso. La gran mayoría de las mujeres directivas se centra en las empresas sin personal asalariado, con una cifra que asciende al 47,61 %. En cuanto a las empresas más grandes, su participación en los puestos directivos disminuye considerablemente.

En nuestro ámbito más cercano, y según el estudio "Cifras sobre la situación de las mujeres y hombres en Euskadi", actualizado en noviembre de 2005 y publicado por Emakunde, se constata que son mujeres el 43,1% de las personas ocupadas y el 53% de la población desempleada. Además, el 86,7% de las mujeres ocupadas trabajan en el sector servicios, y el 36,9% en la industria. En cualquier caso, la asignatura pendiente sigue siendo el acceso de las mujeres a los centros de decisión de las empresas.

#### **MUJERES DIRECTIVAS EN LAS COOPERATIVAS**

La realidad sociolaboral de las cooperativas muestra a lo largo de su historia que las diferencias entre hombres y mujeres han existido y han sido significativas. La presencia de las mujeres en el vértice de la organización ha sido y es todavía escasa. En los órganos de dirección, Consejo Rector y Consejo de Dirección, los hombres han tenido un papel preponderante. En la actualidad, en los órganos corporativos de MCC, hay dos mujeres en la Comisión Permanente y ninguna en el Consejo General, al igual que en las direcciones

departamentales del Centro Corporativo.

Y en las cooperativas integradas en MCC, el panorama es algo más halagüeño; la evolución de la incorporación de la mujer a los puestos relevantes es positiva aunque todavía queda mucho camino que recorrer en pos de la igualdad.

En las casi 100 empresas que conforman el Grupo Industrial de MCC hay 4 mujeres gerentes, 9 presidentas, 25 directoras de recursos humanos, 32 responsables de unidades de negocio, y 23 responsables de administración. A la luz de estos datos, cabe destacar la positiva evolución que ha tenido la incorporación de la mujer al ámbito de los departamentos de personal; aunque quizás el dato más significativo es el considerable número de mujeres que ostentan responsabilidades de gestión en unidades de negocio de las cooperativas. Otro dato a tener en cuenta es que la empresa más grande de MCC, y una de las más grandes de Euskal Herria, Fagor Electrodomesticos, está dirigida por una mujer.

En el Grupo Financiero, capitaneado por Caja Laboral y Lagun Aro E.P.S.V., hay cinco mujeres en sus órganos de dirección, 2 en el Consejo de Dirección de Lagun Aro y una en el Consejo Rector; y 1 en el Consejo Rector de Caja Laboral. Asimismo, cabe significar que en la red de oficinas de Caja Laboral, 355 al finalizar 2005, había un total de 62 directoras de sucursales. En este sentido, es reseñable la positiva evolución experimentada en los últimos años en el grupo de jefaturas, tanto de secciones como de oficinas. Con todo, el porcentaje de mujeres directoras de oficinas representa cerca del 18% del total, habiendo experimentado una mejora de 5 puntos porcentuales en los últimos cinco años.

Por su parte, en el Grupo Distribución, liderado por la cooperativa Eroski, los datos son algo más esperanzadores. De hecho, en todas las sociedades del Grupo las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de trabajo, destacando el hecho de que el 76% de la plantilla son mujeres, y "un alto número" de cargos de responsabilidad están cubiertos por mujeres, aumentando día a día el porcentaje de puestos de dirección que ocupan. En la actualidad un 30% de los puestos de los órganos de gobierno y de dirección del Grupo están ocupados por mujeres. Además, en las 7 cooperativas que conforman lo que hasta ahora ha sido la Agrupación Erkop, hay una presidenta, 6 directoras de unidades de negocio y 6 directoras de administración.

En el ámbito educativo, la presencia de la mujer es más notable, tanto en lo

que se refiere al equilibrio de plantillas laborales de los centros educativos (MU, Lea Artibai, Arizmendi Ikastola, Txorierrri Ikastegia, Mondragón Lingua) así como a los puestos directivos. De hecho, en estos centros hay tres gerentes (considerando también como tal a la decano de Huhezi), más de 17 responsables de unidades y 6 jefas de administración. La comparación en porcentaje de este ámbito educativo con la realidad en el sector industrial es muy favorable al primero. **TU**

#### **DISKRIMINAZIO EGOERA?**

**Kooperatibetako zuzendaritzetan hain emakume gutxi egoteko arrazoiak bilatzen hasterakoan, ia beti motibo kulturaletara edo soziologikoetara jo ohi dugu. Zuzendaritza postuetan emakumeek duten presentzia urria justifikatzeko jatorri soziologikoa duten ingurabarrak erabiltzen dira, eta batez ere emakumeari gizartean eman zaion rola aipatzen da, izan ere, egoera horrek emakumeentzako diferentzia negatibo garrantzitsuak ekarri ditu arlo profesionalean.**

**Beste analista ausartago batzuek diote behar bada emakumeen buruak gaitasun gutxiago duela, edo boterea gauzatzeko interes gutxiago dutela. Gure Esperientzia Kooperatiboaren sortzailea ere mintzatu zen gaiari buruz, eta zera esaten zuen: "emakumearen posizioa, jendarte orotan (eta enpresa langilean jendarte bat da), jendarte horren garapen mailaren neurri zehatza da".**

**Gainera, bere Pentsamenduetan ere esanda utzi zuen: "gizonak eta emakumeak elkarren beharra dute, jarduera eta bizitza maila guztietan behar dute elkar, eta, ondorioz, bizitzan emakumearen lankidetzarik gabe aurrera egin nahi izatea hanka bakarrez lasterka egin nahi izatea bezalada".**



UNO DE LOS INDICADORES QUE DA FE DE LA TODAVÍA EXIGUA "PARIDAD" ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES EL NÚMERO DE MUJERES DIRECTIVAS EN LAS EMPRESAS.



MESA REDONDA

# LA MUJER

## EN LA EMPRESA



## PARTICIPANTES:

**LURDES ALTZIBAR**  
Presidenta de LEALDE.

**ANA VEGA**  
Responsable Formación  
LAGUNARO MONDRAGON.

**NEREA LIZARRAGA**  
Investigadora de MIK.

**IDOIA MUGIKA**  
Directora de Mondragon  
Lingua-Vitoria.

**IDOIA PEÑAKOBA**  
Secretaria General de  
Mondragon Unibertsitatea.

**ROSA MONDRAGON**

**R**.M.: El 42% de la plantilla de socios de cooperativas son mujeres. Y en cuanto a puestos directivos, en torno al 15%. ¿Qué reflexiones os sugieren estos datos?

**A.V.:** La verdad es que el 42% me parece bastante positivo, sin embargo el porcentaje de mujeres directivas es muy bajo. Por otra parte, hay que tener en cuenta que la mayoría de la plantilla total de las cooperativas se aglutina en el sector industrial y no tanto en el sector de servicios, donde precisamente son más las mujeres que sustentan cargos directivos.

**I.P.:** En el ámbito universitario las mujeres se concentran en las carreras de magisterio, administración de empresas, mientras que en ingeniería, por ejemplo, el número de mujeres es todavía muy pequeño. Si trasladamos este dato a la empresa, observamos que es verdad que en algunos sectores, como la enseñanza o la sanidad el número de mujeres es mayoritario, pero que si miramos los puestos directivos

son los hombres quienes dirigen. Como ejemplo, cabe mencionar un dato que se han hecho público hoy mismo: de 74 universidades que hay en el Estado, sólo cuatro tienen una mujer rectora.

**I.M.:** Ante el análisis de estos datos, está claro que la mujer verdaderamente encuentra muchos obstáculos para acceder a puestos directivos, pero ¿por qué? Se me ocurren tres razones: que la mujer se ha iniciado más tarde en la formación y, en consecuencia, vamos por detrás también en el acceso a esos puestos; que es el hombre quien impide ese acceso, a raíz de los estereotipos culturales y sociales afianzados históricamente; y que la propia mujer no desea acceder a puestos de dirección, por diversas razones.

**A.V.:** Cuando estudié Ingeniería Técnica Industrial, el porcentaje de mujeres era mínimo, mientras que actualmente observo que ese porcentaje es mucho mayor. En consecuencia, cabe deducir que dentro de unos años el número de mujeres con un perfil adecuado para la dirección será

mayor y, por tanto, serán más las mujeres directivas.

**I.P.:** Tengo mis dudas. Recientemente se ha hecho un estudio sobre las características de una promoción determinada y se revela que la nota media de las mujeres es superior a la nota media de los hombres en todas las carreras, menos en las técnicas donde es inferior por sólo una décima; es decir, preparadas ya estamos, pero algo falla cuando nos incorporamos a la vida laboral.

**N.L.:** Efectivamente, esos datos constatan que no falla el tema de la formación, sino el cultural, es decir, el mundo empresarial no está preparado para este cambio generacional, y menos todavía el sector industrial. De todas maneras, soy bastante optimista, porque el 15% no me parece tan bajo si lo comparamos con otro tipo de organizaciones y otras comunidades autónomas.

**I.M.:** Con motivo de esta mesa redonda, consulté la página web de Emakunde y me pareció curioso ver que la mayoría de mujeres trabajadoras se aglutina en el campo de la educación, pero la proporción de mujeres va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de estudios, es decir, las mujeres son mayoría en la educación infantil y primaria, mientras que los hombres son mayoría entre el profesorado universitario y formación profesional.

**L.A.:** Llevo muchos años en el mundo cooperativo y desde mi propia experiencia he constatado que las cosas han cambiado sustancialmente dentro de nuestras cooperativas, a favor de la mujer. Con los años las mujeres hemos ido accediendo al trabajo, en general, y a determinados puestos de responsabilidad (administración, departamentos de recursos humanos, etc.) Es verdad que las cosas van muy despacio, pero la evolución es real.

**I.M.:** La propia predisposición de la mujer es lo que, en ocasiones, puede faltar. Es decir, creo que hay muchas mujeres a las que se les presenta la oportunidad de acceder a un puesto directivo y lo rechazan. Parece que todavía una mujer debe elegir entre vida profesional y vida familiar, mientras que un hombre no se plantea esta cuestión.

**I.P.:** Es cierto. La cuestión es que un puesto directivo puede suponer sacrificar su vida familiar, y la mujer no está dispuesta a ello. De todas maneras, la estructura empresarial actual tampoco permite que una mujer directiva pueda compaginar ambos campos. ¿Por qué no facilitar desde la empresa que una mujer directiva trabaje una jornada reducida, delegando ciertas tareas o funciones?

### **R.M.:** Realmente, ¿está cambiando la situación de la mujer o la vida sigue igual? La conciliación de la vida familiar-laboral, ¿es el quid de la cuestión?

**I.M.:** Sí, las cosas están cambiando. En la generación de nuestras madres, el objetivo era casarse y formar una familia. Mi madre, por ejemplo, trabajaba y, cuando se casó, dejó de trabajar para dedicarse a la vida familiar. Sin embargo, hoy en día, el objetivo es formarse, incluso especializarse en el extranjero, y buscar un trabajo. De manera que, aunque sólo sea por este factor tan básico, el cambio es real.

**L.A.:** Estoy totalmente de acuerdo, pero para las mujeres ha sido una lucha de muchos años, no sólo con el sistema, sino también con nosotras mismas. Yo soy madre, mis hijos son ya mayores, y he experimentado que el acceso a la vida laboral trae a la madre sentimientos de culpabilidad de doble sentido, puesto que cuando sales de trabajar para estar con la familia consideras que no estás donde debes; y cuando estás trabajando porque no puedes dedicarles todo el tiempo que quisieras a tus hijos.

**I.M.:** ¡Pero, entonces parte del problema está en nosotras mismas!

**A.V.:** De todas maneras, creo que la sociedad y por supuesto el mundo empresarial no está preparado. De primeras, si pides una jornada reducida te ponen mala cara.

**N.L.:** Yo no tengo hijos, pero en mi empresa hay, en este momento, dos compañeras embarazadas, y la verdad es que trastoca la dinámica de la propia empresa, en cuanto a la organización y distribución de ese trabajo, pero...

**L.A.:** Debemos ser nosotras mismas quienes demos la vuelta a esas situaciones, es decir, primero debemos convencernos y luego convencer al resto de la sociedad que el hecho de tener hijos es bueno, natural, y que la baja maternal es temporal. En nuestra cooperativa también se han dado tres embarazos uno detrás de otro y aunque el trastono es normal, no es irreparable.

**A.V.:** Sin embargo, todavía hay empresarios, quiero pensar que cada vez menos, quienes opinan que es mejor evitar esas situaciones, no contratando una mujer. Es verdad que en mi entorno no he conocido



LOS DATOS CONSTATAN QUE NO FALLA EL TEMA DE LA FORMACIÓN, SINO EL CULTURAL, ES DECIR, EL MUNDO EMPRESARIAL NO ESTÁ PREPARADO PARA ESTE CAMBIO GENERACIONAL, Y MENOS TODAVÍA EL SECTOR INDUSTRIAL.

**NEREA LIZARRAGA**



ninguna situación similar, ya que considero que cada vez se valora más la persona y la profesionalidad.

**I.P.:** Creo que en la empresa privada las cosas varían sustancialmente. Conozco de cerca a una persona de recursos humanos de una gran empresa, muy conocida, en la que según las directrices de contratación se prima al hombre, y en la que en los procesos de selección a las mujeres se les hacen preguntas como: ¿estás casada?, ¿tienes hijos?, ...

**I.M.:** Pero, ¿si 16 semanas pasan enseguida! ¿son tan decisivas?

**N.L.:** Pero depende del tipo de trabajo, puesto que yo trabajo en proyectos, y si falto durante 16 semanas ya no podré tomar parte en ese proyecto. Con esto quiero decir que, a veces, quieres planificar tanto cuándo es el mejor momen-

to para tener un hijo, que nunca llega el momento adecuado.

**R.M.:** ¿Creeis que las últimas medidas adoptadas, como el Plan de Igualdad, van a ayudar a mejorar la situación?

**L.A.:** Sinceramente creo que todas estas leyes pueden ayudar pero no son suficientes, es decir, que el Gobierno te dé 900 euros por tener un segundo hijo no es suficiente. Hacen falta otro tipo de medidas: flexibilidad de horarios, reducción de la jornada laboral, etc. Es decir, deben de fomentarse medidas que verdaderamente faciliten a la madre trabajar y educar a sus hijos, compaginando ambas facetas.

**I.M.:** En esa Ley de Igualdad se ha introducido una cláusula en la que se recoge

la posibilidad de solicitar reducción de jornada y solventar la reducción del salario a través de una subvención hasta que el hijo tenga 6 años. Creo que es una medida que puede ayudar sustancialmente a la mujer trabajadora.

**I.P.:** Efectivamente, pero todavía deben avanzar más las ayudas, tomando como referencia otras experiencias que ya han dado resultados satisfactorios, con aumento de la tasa de natalidad, como en los países nórdicos, por ejemplo.

**R.M.:** Además, esa misma Ley contempla la participación de la mujer en diferentes ámbitos sociales, en un porcentaje no inferior al 40%.

**I.M.:** ¡Qué lejos nos queda ese 40%! Pero vamos a ser listas y aprovechar esa ley para hacer discriminación positiva. Porque, en efecto, nos va a ayudar a ir adentrándonos en diferentes ámbitos de la sociedad.

**A.V.:** Lo arriesgado es que, en ocasiones, como por ley tiene que haber determinado número de mujeres se nos pone sólo para la foto, es decir, para figurar como tal. Además, si quien decide es el hombre, ¿quizá no elija a la mujer apropiada!

**L.A.:** Esa foto de igualdad la hemos visto ya, por ejemplo, en el ámbito político, pero no en el ámbito empresarial, y menos aún en la empresa privada. Todavía, quedan muchos años para que esa foto sea real. No hace mucho tiempo, en una reunión cuando me presenté como presidenta de una cooperativa, me preguntaron, ¿qué, por la ley de igualdad? y contesté, ¡pues no!

**R.M.:** Y en el ámbito cooperativo, ¿se actúa de manera diferente en cuanto a igualdad? ¿cuál es vuestra experiencia?

**L.A.:** Creo que sí, sobre todo en cooperativas pequeñas como Lealde. Se valora más a la persona como tal, sea mujer u hombre.

**I.M.:** En Mondragón Lingua, por ejemplo, y tomando como referen-



ES VERDAD QUE NO SE PUEDE GENERALIZAR, PERO SEGURAMENTE UNA MUJER MADRE APORTARÁ MÁS PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN, PORQUE LA VIDA PRIVADA TAMBIÉN LE ENSEÑA A SER ASÍ. LAS MUJERES APORTAMOS MÁS CERCANÍA, MÁS RELACIÓN HUMANA.

IDOIA MUGIKA



QUE EL GOBIERNO TE DÉ 900 EUROS POR TENER UN SEGUNDO HIJO NO ES SUFICIENTE. DEBEN DE FOMENTARSE MEDIDAS QUE VERDADERAMENTE FACILITEN A LA MADRE TRABAJAR Y EDUCAR A SUS HIJOS, COMPAGINANDO AMBAS FACETAS.

LURDES ALTZIBAR



cia nuestra sede de Vitoria en la que soy directora, de 13 trabajadores sólo tres son hombres. La directora general de Mondragón Lingua también es mujer, en el equipo de dirección sólo hay un hombre. Este entorno me afecta mucho a la hora de valorar la situación, ¡soy muy optimista!

**A.V.:** En Lagunaro Mondragón, somos un 50% de trabajadores mujeres, también en el equipo de dirección y la gerente es una mujer. Sin embargo, trabajo para las cooperativas impartiendo formación sobre riesgos laborales, a mano de obra directa, mayoritariamente hombres, y en alguna ocasión, antes de empezar la sesión de formación, me han llegado a decir: pero, ¿ya vas a poder con ellos?

**I.P.:** Es que todavía existen muchos prejuicios. Antes de trabajar en la universidad

trabajé en consultoría y también me miraban con cara rara, porque además de ser consultora, era joven, e iba con otro consultor mayor, de manera que parecía su secretaria; claro, ¿qué otra cosa podía ser? Todavía hoy en día, cuando participo en la reunión general de los secretarios de universidades de todo el Estado, donde el perfil medio es hombre, de 50 años para arriba, se sorprenden mucho al verme, me preguntan de dónde vengo, y a veces, parece que tienes que justificar que eres la secretaria general.

**N.L.:** Sí, creo que todavía en igualdad de condiciones, la mujer tiene que demostrar más su valía.

**L.A.:** Es que el propio lenguaje nos discrimina, porque el secretario es un cargo importante mientras que la secretaria es ayudante de ...

**R.M.:** ¿Qué valores diferenciales aporta una mujer?

**N.L.:** En una palabra, más humanismo.

**I.P.:** Sí, aunque comentarios como "tener a una mujer de jefa es mucho más duro que tener a un hombre" o "a malas, somos las más malas" ya se oyen todavía, tanto por parte de los hombres como de las mujeres. Creo que la propia vida nos hace ser más sensibles, dar más importancia a los sentimientos, pero me resulta difícil generalizar. En lo positivo, tenemos fama de ser más responsables, más perfeccionistas, más detallistas, pero seguramente no todas somos así, y seguramente habrá hombres que también lo

sean.

**I.M.:** Es verdad que no se puede generalizar, pero seguramente una mujer madre aportará más planificación y organización, porque la vida privada también le enseña a ser así. Las mujeres aportamos más cercanía, más relación humana.

**N.L.:** Parece incluso más fácil dirigir con frialdad, agresividad, ... Los estereotipos están todavía muy vigentes en nuestra sociedad, porque siempre consideramos que la mujer que llega a altos puestos de dirección es fría, no cercana, e incluso la criticamos muchas veces.

**A.V.:** Es nuestra lucha interna, porque si demuestras sensibilidad alguien lo puede confundir con debilidad. Pero, no olvidemos que la sensibilidad también nos ayuda a conseguir cosas, a tener un sexto sentido.

**I.P.:** En definitiva, hombres y mujeres somos diferentes por naturaleza, con determinadas características, seguramente complementarias, así que es bueno que comparemos todo.

**R.M.:** Finalmente, hablemos del futuro. ¿Cómo lo veis?

**N.L.:** Soy muy optimista, porque las nuevas generaciones promoverán el cambio, ¡seguro!

**I.P.:** Es difícil cambiar las mentalidades de las personas, pero con la renovación generacional la igualdad será más normalizada, más



LOS JÓVENES CONSIDERAN QUE VIVEN EN SITUACIÓN DE TOTAL IGUALDAD, SI BIEN CUANDO ACCEDEN AL MUNDO LABORAL PERCIBEN QUE EN ESE ÁMBITO TODAÍA NO SON IGUALES.

**IDOIA PEÑAKOBA**



EN LO EDUCATIVO, YA SE HA DADO UNA EVOLUCIÓN CLARA, PORQUE YA SE EDUCA PRÁCTICAMENTE IGUAL A NIÑOS Y NIÑAS, Y ESO SE TIENE QUE NOTAR EN UN PERIODO, NO INMEDIATO, PERO SÍ A MEDIO-LARGO PLAZO.

**ANA VEGA**



natural. Es curioso constatar que actualmente parece que los jóvenes consideran que viven en situación de total igualdad, si bien cuando acceden al mundo laboral perciben que en ese ámbito todavía no son iguales.

**I.M.:** Yo también soy optimista, sobre todo porque la mujer es, cada vez, más ambiciosa en el mundo laboral: para conseguir mejor trabajo, para ganar más, ... y eso es muy positivo.

**A.V.:** En lo educativo, ya se ha dado una evolución clara, porque ya se educa prácticamente igual a niños y niñas, y eso se tiene que notar en un periodo, no inmediato, pero sí a medio-largo plazo.

**L.A.:** Mínimamente tendrán que pasar dos generaciones para que el cambio sea efectivo, pero se dará. La sociedad deberá de adecuarse a nuevas situaciones: nuevos modelos de familia, como las monoparentales; la incorporación de la mujer a puestos directivos, etc. **TU**



ENTREVISTA

## NURIA AGIRRE

ULMA PACKAGING-EKO PERTSONAL ZUZENDARIA

# Emakumeok asko dugu enpresaren gestioan emateko.



**Behin eta berriz aipatzen da emakumeon partaidetza lan munduan aldatuz doala. Zer uste duzu horretaz? Benetan aldatu da egoera?**

**Aldaketa izan den ala ez baloratzeko, beharrezkoa da perspektiba edo erreferentziak kontuan hartzea, egoera bat besterekin konparatu ahal izateko eta ondorioak ateratzeko. Nire esperientzia pertsonaletik abiatuz, kostatu egiten zait aldaketa nabarmenik ikustea. Hau da, gure amak bizi izandako garaiarekin konparatuz, noski gauzak aldatu egin direla (izan ere garai hartan kooperatibetan lan egiten zuten emakumeek ezkontzen zirenean lan egiteari utzi behar izaten zioten). Baina, nik hamar urte daramatzat enpresa munduan (aurrez irakaskuntzan jardun dut, eta hori beste mundu bat da gai honen ikuspuntutik), eta ez dut aldaketa nabarmenik ikusten, agian hamar urte gutxiegi delako horrelako aldaketak ikusteko, edo gertatzen diren aldaketak txikiak direlako.**

Esate baterako, orain, lehen bezala, emakumeon presentzia zuzendaritza postuetan gutxienekoa da, kasu askotan testimoniala, eta gehienetan tradizionalki emakumearen esparru bezala kontsideratu diren horietan agertzen da (adibidez, pertsonaleko departamentuak). Egia da enpresan, bere osotasunean hartuta, emakumeen zenbatekoa gehituz doala zenbakiei begiratzen badiegu, baina integrazio hori sesgatuta dago oraindik ere. Izan ere, emakume gehienak laguntzaile postuetara, administrazioa edo komertzialera zuzentzen dira. Produktzioan oraindik emakumearen presentzia testimoniala da, ziklo formatiboetako ikasleena bezala. Postu teknikoetan gero eta emakume gehiago ikusten da, baina ikasketa teknikoetan matrikulatuta dauden emakumeak horiek baino gehiago dira.

**Kooperatibetan nolako da errealitatea? Zure lanpostutik zer nolako errealitatea ikusten duzu gure artean?**

Kooperatibetako errealitatea, beste enpresekin konparatuz gero, oso antzekoa dela uste dut. Ez dut horretan desberdintasun nabarmenik ikusten.

Nik sumatzen dut oraindik ere estereotipoek eta aurreiritziak garrantzi eta eragin pisuzkoa dutela gaur egun. Hau da, emakume baten hautagaitza baloratzekoan aspektu profesional bezain gain, kasu askotan, beste aspektu batzuek ere balio handia hartzen dute. Adibidez, oraindik ere askotan entzuten da emakumez osatutako lan taldeek ez dutela ongi funtzionatzen, beraien artean haserreak eta inbidiak sortzen direla eta (gizonezkoen artean sortuko ez balira bezala). Bestalde, amatasunak ere oraindik pisu handia dauka.

**Gaiari errotik heltzeko eta aldaketa benetakoa izateko, zer behar da?**

Lehenik eta behin komentatu ditudan estereotipo eta aurreiritziak gainditu behar ditugu. Horrela, edonork askatasunez profesionalki izan nahi duena eta noraino iritsi nahi duen erabakitzeak aukera izango du. Nire ustez, emakumeok familiarekiko dugun lotura handia da, eta berezkoa dela uste dut eta errespetatu beharrezkoa. Ibilbide profesionala eta bizitza familiarra bateratzeko neurriak asko lagundu dezakete zentzu horretan. Emakumeak libre egin behar du aukera eta, horretan laguntzeko, enpresek malgutasun handiagoa erakutsi behar dute.

Bestetik, oso garrantzitsua da emakumeok garen bezala azaltzea. Hau da, enpresa tradizionalki gizonen mundua izan da eta askotan emakumeok ere haien rola imitatzen saiatu gara. Uste dut emakumeok asko dugula enpresaren gestioan emateko (eta ez dut estereotipoetan jausi nahi): konpetentzia sozialak garatuz izaten ditugu edo sarriago jartzen ditugu praktikan; portarretan, motiboak gehiago aztertzen ditugulako, enpatia gehiago erakusten dugulako... horiek guztiak oso konpetentzia baliagarriak dira egungo enpresek garatu nahi duten gestio eta lidergo estilorako. **TU**

## Mujeres al poder

El futuro de la mujer es más alentador que su pasado, pues se prevé una consolidación del liderazgo femenino en el siglo XXI. En su obra "Megatendencias de la Mujer", los sociólogos americanos Naisbitt y Aburdene indican cómo la mujer está transformando cada sector de la vida contemporánea, desde la política hasta el deporte. "La mujer está cambiando el papel dominante masculino, reintegrando los valores femeninos y rehaciendo la sociedad, la política y la economía. Las mujeres son una megatendencia actual".

[Prensa libre.com](http://Prensa libre.com)

## Según la ONU ninguna nación logra igualdad para la mujer

A 25 años de la Convención Internacional de los Derechos de la Mujer, Naciones Unidas advierte que no hay país que logre igualdad completa de género. "La persistencia de tradiciones y costumbres que discriminan a la mujer y las actitudes estereotipadas sobre el papel de la mujer y el hombre en la sociedad impiden un mayor avance hacia la igualdad en estos países", declaró el comité.

Agencia EFE

## Por cada mujer hay un hombre...

Por cada mujer fuerte, cansada de tener que aparentar debilidad, hay un hombre débil cansado de tener que parecer fuerte.

Por cada mujer cansada de tener que actuar como una tonta, hay un hombre agobiado por tener que aparentar saberlo todo.

Por cada mujer cansada de ser calificada como "hembra emocional" hay un hombre a quien se le ha negado el derecho a llorar y a ser delicado.

Por cada mujer catalogada de poco femenina cuando compete, hay un hombre que se ve obligado a competir para que no se dude de su masculinidad.

Por cada mujer cansada de sentirse un objeto sexual, hay un hombre preocupado por aparentar que está siempre dispuesto.

Por cada mujer que se siente atada por sus hijos, hay un hombre a quien se le ha negado el placer de la paternidad.

Por cada mujer que no ha tenido acceso a un trabajo o salario satisfactorio, hay un hombre que debe asumir la responsabilidad económica otro ser humano.

Por cada mujer que desconoce los mecanismos de un automóvil, hay un hombre que no ha aprendido los secretos del arte de cocinar.

Por cada mujer que da un paso hacia su propia liberación, hay un hombre que redescubre el camino a la libertad.

[www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com)

YA HA ENTRADO EN VIGOR EL NUEVO ESQUEMA ORGANIZATIVO DEL GRUPO INDUSTRIAL DE MCC. A PARTIR DE ESTE 1 DE JULIO SUS 79 COPERATIVAS INDUSTRIALES SE AGRUPAN EN TORNO A 11 DIVISIONES.

# LA NUEVA ORGANIZACIÓN DEL GRUPO INDUSTRIAL

T.U. LANKIDE

Tras la aprobación en el Congreso, el pasado 19 de octubre de 2005, de la ponencia sobre "Adaptación Organizativa del Grupo Industrial de MCC", y superar el primer semestre de 2006 –plazo previsto para tomar decisiones orientadas a formalizar dicha adaptación– finalmente con fecha 1 de julio, y después de la aprobación por parte de los órganos corporativos, ha entrado en vigor la nueva configuración organizativa del Grupo Industrial de MCC.

Los cambios más importantes que incorporaba la ponencia tenían que ver con el **ordenamiento** interno, la **flexibilidad** y la **innovación y promoción** empresarial, plasmándose en las siguientes decisiones: eliminación del nivel intermedio de la Agrupación; creación de nuevas Divisiones con criterios más abiertos y entidad jurídica propia; puesta en marcha del Consejo Industrial como órgano de coordinación de las Divisiones; oficialización de la figura de Grupo de Interés Mutuo para canalizar sinergias potenciales mediante alianzas puntuales o permanentes y constitución de un Centro de Promoción.

El objetivo último de estos cambios es dotar al área industrial de una mayor flexibilidad y capacidad de desarrollo, para actuar lo más eficazmente posible ante el reto de **generar empleo local, preferentemente de carácter cooperativo**.

## CONSTITUCIÓN DE LAS NUEVAS DIVISIONES

A lo largo del primer semestre se han ido constituyendo las nuevas Divisiones, nombrando sus órganos de gobierno y sus representantes en la Comisión Permanente y Comisión de Recursos. El proceso seguido en cada caso ha sido diferente en función del punto de partida, pero podríamos distinguir tres tipos de actuaciones:

- Modificación de Estatutos de la Agrupación con alta de nuevas cooperativas (DISE, ULMA, Bienes de Equipo, Utillaje, Componentes, Goikide).
- Fusión entre Agrupaciones para generar una nueva División con estatutos propios (Mondragón Automoción, Máquinas-Herramienta, Equipamiento Industrial).
- Convenio entre Agrupaciones con exoneración por parte de la Comisión Permanente (Construcción, Hogar)

Los nombres definitivos de las nuevas Divisiones, sus directores generales y la ubicación concreta de cada Cooperativa en las mismas se recogen en el cuadro adjunto.

## NOMBRAMIENTOS

Una vez constituidos los Consejos Rectores de las Divisiones, estos han ido nombrando al director general de la División a propuesta del presidente del Consejo General. Estas mismas personas han sido ratificadas y nombradas vicepresidentes de MCC por la Comisión Permanente.



La ponencia incorporaba también un cambio en el sistema de designación de representantes en la **Comisión Permanente**, por lo que a lo largo de los últimos meses, y a medida que se han ido constituyendo las nuevas divisiones, se ha procedido a la renovación de estos cargos.

Asimismo se ha procedido a remodelar la composición de las **Comisiones Gestoras** de MCC Inversiones y la Fundación MCC dando entrada a las mismas a las Cooperativas con mayor aportación acumulada. Estos órganos se encargan de analizar y evaluar las propuestas presentadas por las cooperativas previamente a su aprobación definitiva por parte del Consejo Rector y el Patronato.

### CONSEJO INDUSTRIAL

El conjunto de los vicepresidentes del Grupo Industrial y algunos directores de Departamento del Centro Corporativo constituyen el **Consejo Industrial**, coordinados por el Presidente del **Consejo General**. Se ha procedido a diseñar el orden del día y fijar el calendario y dinámica de las reuniones. Entre las primeras labores a desarrollar por parte de este órgano, se encuentra la definición de la Política Industrial, la búsqueda de siner-

gias interdivisionales con la promoción de nuevos Grupos de Interés Mutuo, y el impulso y seguimiento de las actividades de Innovación y Promoción.

### CENTRO DE PROMOCIÓN

Una de las modificaciones más importantes introducidas en la ponencia consiste en la apuesta decidida por la Innovación y Promoción. Uno de los elementos novedosos en este sentido consiste en la creación de un Centro de Promoción con entidad jurídica propia y con una dotación presupuestaria importante. Para el lanzamiento de este importante proyecto, se ha incorporado recientemente Pablo Mongelos como director del Centro de Promoción, quien se encuentra desarrollando los vectores claves de actuación y el Plan de Gestión del mismo para su presentación a aprobación por parte del Consejo Industrial.

### RESPONDER AL RETO DEL FUTURO

Durante este primer semestre de 2006 se han ido cubriendo las diferentes etapas definidas en el Plan de Implantación de esta adaptación organizativa. Una vez dados los primeros pasos, siempre necesarios, ahora resta lo más difícil, es decir,

ponerle calor e ilusión a esta nueva organización, propiciando en las relaciones personales una actitud decidida hacia la intercooperación para construir más y más Corporación. La organización está establecida, los recursos están disponibles, utilicémoslos entusiastamente para dar respuesta al reto del futuro que ha sido la razón de ser del proyecto de cambio: "Mantenimiento y generación de empleo preferentemente cooperativo, adecuado al desarrollo de nuestro entorno".

Esta no es una labor tan sólo de las personas con responsabilidades concretas definidas en el nuevo esquema organizativo, sino también de todas las personas que desde su cooperativa pueden identificar oportunidades de cooperación con otras cooperativas sean o no de su propia División, y configurar proyectos de colaboración que redunden en beneficio de la propia cooperativa, pero también en el del conjunto de la Corporación. Para ello es necesario activar en todas las personas la solidaridad intercooperativa con una concepción amplia de aportación no solo de recursos económicos sino también de conocimientos, oportunidades, relaciones y actitudes constructivas. **TU**

## INDUSTRIA TALDEAREN ANTOLAKETA BERRIA

DBISIOA	KIDETUTAKO KOOPERATIBAK	ZUZENDARIA
HOGAR	FAGOR ETXETRESNA ELEKTRIKOAK, EDESA, FAGOR INDUSTRIAL, DANONA, DOMUSA, KIDE, COINMA, IBAI, GERODAN, EKISUN.	Txema Gisasola
MONDRAGÓN AUTOMOCIÓN	FAGOR EDERLAN, MAIER, CIKAUTXO, MAPSA, ECENARRO.	José M <sup>º</sup> Aldekoa
MONDRAGÓN COMPONENTES	COPRECI, ORKLI, EIKA, FAGOR ELECTRÓNICA, MATZ-ERREKA, TAJO, EMBEGA, CONSONNI.	José Luis Olasolo
CONSTRUCCIÓN/ELEVACIÓN	ORONA, ELECTRA VITORIA, URSSA, ROCHMAN, LANA, ECOTÉCNIA, BIURRARENA, COINALDE, ETORKI, ELUR.	Xabier Mutuberria
SISTEMAS INDUSTRIALES	ULMA C. Y E., ULMA MANUTENCIÓN, ULMA FORJA, ULMA HORMIGÓN POLÍMERO.	Txomin Garcia
MONDRAGÓN UTILLAJE Y SISTEMAS	MATRICI, BATZ, AURRENAK, LORAMENDI.	Angel Barandiaran
GOIKIDE	IRIZAR, UROLA, AMPO.	Andoni Etxebarrieta
MONDRAGÓN AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	FAGOR ARRASATE, FAGOR AUTOMATION, MONDRAGÓN ASSEMBLY, ONA PRES.	Jose R. Goikoetxea
MÁQUINAS-HERRAMIENTA	DANOBAT, SORALUCE, EGURKO, GOITI, LEALDE, LATZ, DOIKI, ORTZA, ESTARTA, IDEKO, D+S, GOIMEK, DANORAIL.	Rafael Barreneitea
EQUIPAMIENTO	ORBEA, DIKAR/WINGROUP, EREDU, EDERFIL, ALKARGO, BECKER, OIARSO, ELKAR, EVAGRAF, DANONA LITOGRAFÍA, OSATU, HERTELL.	Iñaki Otaño
MONDRAGÓN INGENIERÍA Y SERVICIOS	LKS INGENIERÍA, LKS, ALECOPI, MSI, ONDOAN, AHIZKE-CIM.	Javier Sotil

EL AÑO 1797 EL DIRECTOR DEL MUSEO DE HISTORIA NATURAL DE LONDRES RECIBIÓ EN SU DESPACHO UN EXTRAÑO ANIMAL DISECADO QUE UN EXPLORADOR HABÍA DESCUBIERTO Y CAZADO PARA ÉL.



# ORNITORRINCO

JOSE M<sup>e</sup> LARRAÑAGA

**E**ra tan extraña para el científico la naturaleza de aquel ser y, temiendo que pudiera tratarse de una tomadura de pelo de algún colega bromista, con unas tijeras descuartizó aquella rareza buscando las juntas cosidas entre la piel y el esqueleto del animalejo. Tenía pico de ave pero con dientes. Estos dientes contenían veneno, algo que ningún mamífero conocido tenía. No volaba ni caminaba: nadaba pero sin ser, evidentemente, un pez. Tenía mamas, es decir era vivíparo, pero ponía huevos, es decir era ovíparo.

Cerca de cien años más tarde, en 1884, la comunidad científica logró clasificarlo pero tuvieron que crear un nuevo

orden exclusivamente para acogerlo exclusivamente a él. El gran Linneo no lo tenía ni siquiera previsto en su "Sistema Natural". Por fin el mundo pudo saber que estaba ante el ornitorrinco.

Pero en el camino ocurrieron muchas cosas. El debate sobre si aquel espécimen debía ser considerado ave, mamífero o incluso pez, superó los límites de los zoólogos y salpicó a otras disciplinas científicas y hasta los juristas intervinieron en la polémica. Alguna persona considerada como autoridad indiscutible en la materia escribió irritado: "Se cuenta entre lo más peligroso clasificar un ser o cosa erróneamente, por ejemplo colocar un pájaro entre los mamíferos por carecer de conocimiento material y su explicación. Un concepto no tolera ninguna excepción, igual que un cuerpo no puede excepcionalmente dejar de ser lo que es".

## ESQUEMAS MENTALES

La introducción viene a cuento de esa horrenda opinión según la cual sólo los expertos saben cuál es la realidad de las

cosas. Los expertos fijan reglas, crean conceptos y se atribuyen la exclusiva capacidad para certificar lo que es y lo que no es.

Pero la mente humana trabaja de una manera harto peligrosa: cuando los cinco sentidos, que como antenas o ventanas, le informan caóticamente de lo que ocurre en su entorno, en el exterior de su naturaleza corporal, la mente recurre a un esquema que explique razonablemente lo que percibe. Necesita encontrar una explicación "científica" que ordene el galimatías que es la realidad.

Y crea paradigmas. Inventa creencias. Funda ideologías. Y, esto es lo grave y lo trágico, elimina todo aquello que no encaje en el esquema. Así llegamos a justificar y razonar la persecución, la guerra, la injusticia, el robo, la contaminación, los muros en las fronteras (Melilla, Río Grande, Franja de Gaza, etc); con sólo apoyarnos en los esquemas inventados (patria, progreso ilimitado, religión, leyes del mercado, democracia liberal, capitalismo) somos capaces de creer que nos asiste la razón para imponer, aplastar o condenar.



## HOY ESTAMOS TAN HENCHIDOS DE ARROGANCIA Y DE SEGURIDAD EN NUESTRAS IDEAS Y SOMOS TAN FANÁTICOS EN LA DEFENSA DE NUESTROS PARADIGMAS COMO LOS CONQUISTADORES O LOS EVANGELIZADORES DE ANTAÑO.

### LAS ENSEÑANZAS DEL PASADO

Si recordamos la historia vemos que el sistema de justificación para hacer todo tipo de atropellos ha sido similar. Vamos que no hemos cambiado tanto. Así, unos llamados conquistadores del Nuevo Mundo, aguerridos descubridores y evangelizadores de América nos sorprenden con sus increíbles heroicidades persiguiendo ideas que nos parecen tan infantiles y desprovistas de razón que nos sonreímos condescendientes ante tanta estupidez.

Creían en la Biblia y en sus enseñanzas más allá de la duda y, así, “descubrieron” el Paraíso Terrenal en la desembocadura del Orinoco (Colón). Creyeron en Eldorado, un rey impregnado de oro puro que se sumergía en un lago y como consecuencia una legión de héroes se lanzan a buscar el lugar (nuestro “vecino” Lope de Aguirre entre ellos) matando y muriendo, sufriendo y haciendo sufrir.

En la Isla Antilla les “sorprendió” descubrir siete ciudades que aparecían y desaparecían ante sus ojos.

A cien leguas de Panamá encontraron un mar negro como la breca donde los peces cantaban diferentes melodías que adornaban a los marineros.

Encontraron belicosas Amazonas con un pecho cercenado para poder disparar sus flechas sin estorbo.

Comprobaron que el río de la muerte Huancavelica al beber de su agua esta se convertía en piedra en las entrañas. Y documentaban muchos casos “reales” de que esto era así.

Dieron con una extraordinaria tribu de aborígenes, a los que Colón llamó orejones, que llevaban las orejas horadadas, asegurando que se refugiaban en sus propias orejas para abrigarse o para esconderse. Comían carne humana y habitaban la región de Tarataska.

En la Patagonia descubrieron a gigantes de seis metros de altura que caminaban sobre el único pie que poseían. En esa región habitaban los Onas, hoy extinguidos a pesar de los evangelizadores y de los civilizadores.

Hasta se encontraron con una tribu de esternocéfalos con ojos, boca y nariz en el pecho.

Y finalmente recordemos que el culto Ponce de León creyó tan firmemente en la

noticia de que en la Florida se encontraba la fuente de la eterna juventud que no dudo en armar expediciones para dar con ese extraordinario río en el que la persona anciana que se sumergiera salía hecho un jovencuelo lleno de vitalidad.

“Veían” y creían en todas estas maravillas pero no eran capaces de “descubrir” en aquellos extraños seres las inequívocas señas de su humanidad ni se les concedió el privilegio de poseer alma. Y así se facilitó la explotación de las riquezas, se justificó la esclavitud, la muerte y la miseria de todo un continente.

Podemos tranquilizarnos pensando que era gente ignorante y por tanto vulnerable a todo tipo de ilusiones y excentricidades pero creo que esa es una falsa apreciación. Ellos, indudablemente no estaban preparados para el asombro porque su mente estaba demasiado llena de realidad, de ortodoxia y de fe, que es creer lo que no se ve, pero no creer en lo que se ve.

Me temo que hoy, entre nosotros, se dan similares situaciones de aplicación de posiciones ideológicas con harta más frecuencia de lo que estamos dispuestos a reconocer. Hoy estamos tan henchidos de arrogancia y de seguridad en nuestras ideas y somos tan fanáticos en la defensa de nuestros paradigmas como los conquistadores o los evangelizadores de antaño. Y creamos nuevos Eldorados y nuevos ríos de eterna juventud.

### LA EXCENTRICIDAD DE LA COOPERACIÓN

Al ornitorrinco se le niega su naturaleza porque no entra dentro de los esquemas inventados. A los indios americanos se les reduce a la ignominia porque no tienen los rasgos culturales de los poderosos.

Tampoco encaja el cooperativismo en el esquema de la economía liberal, del capitalismo. Por eso molesta, no encaja, no es normal, es como un antiguo ornitorrinco que aún no está catalogado.

Lo peor es que, a veces lo creo con amargura, se está produciendo un sentimiento interno de esa anomalía y que pretendemos cambiar en nuestra esencia para poder encajar en la clasificación de los ortodoxos. No es más que un espejismo pensar que los conceptos, por el hecho de existir, puedan pretender definir

lo que es real de lo que es inventado. Pero los espejismos tienen mucha fuerza en la mente de la gente. Los conceptos deberían nacer y morir con los paradigmas de los cuales han sido tomadas y nunca prevalecer sobre la realidad de las cosas.

La cooperación tiene vocación de ser empresa pero renuncia a explotar al trabajador.

La cooperación persigue los máximos beneficios económicos pero no como finalidad, sino como medio para seguir progresando y aportando valor a la humanidad.

La cooperación busca la riqueza, la máxima riqueza a la que es acreedora por su trabajo y su gestión pero para redistribuir esta riqueza entre todos los componentes de la sociedad.

La cooperación abraza el trabajo como un bien inestimable que hace crecer, antes de nada, a la propia persona que ejerce el trabajo (Aitor, nunca me niegues tu mano porque creas que esta sucia o húmeda por el trabajo que haces: el trabajo no mancha), incrementa el valor económico de las cosas y crea sociedad en paz. Sin embargo, nos negamos a que el trabajo esté organizado de manera que sea un modo de dividir a las personas en categorías o de esclavizarlas.

La cooperación hace a los socios propietarios pero no amos.

La cooperación hace a los socios protagonistas pero no divos. Es una república de reyes.

La cooperación cree en la virtud del individualismo consciente de su dignidad irrenunciable pero repudia el egoísmo.

El cooperativismo es un proyecto coral donde cada persona es reconocida como única, irreplicable, insustituible pero no imprescindible.

El cooperativismo es como el ornitorrinco: raro, increíble, impreciso, incatalogable. PERO REAL.

Al menos hagamos que sea realmente ornitorrinco, perdón, cooperativo. Si nuestra esencia es la democracia, a pesar de las dificultades, seamos demócratas. Y autogestionarios. Y responsablemente solidarios. Y humanos, educados, participativos.

Aunque sólo sea por ser nosotros mismos. O para borrar del alma esa sensación de no saber si soy de los míos. **TU**

# ENTREVISTA

"IRIZAR EREDUA" HIZPIDE HARTUTA GESTIO EREDU BERRIA ARI DIRA EZARTZEN ESTARTA RECTIFICADORA KOOPERATIBAN. LEHEN URRATSAK EMANDA, ZAILTASUNAK ZAILTASUN, HOBEKUNTZAK AGERIAN DIRA DAGOENEKO. PROIEKTU HONEN KOORDINATZAILE OROKORREKIN HITZ EGIN DUGU.

JAVIER MARCOS

## MANU AGIRRE

COORDINADOR GENERAL  
DE ESTARTA RECTIFICADORA S. COOP.

"YA NO VALE  
EL PUÑETAZO  
EN LA MESA"



Acudimos a Elgoibar (Gipuzkoa) para conocer la evolución de Estarta Rectificadora, una cooperativa que además de tener implantado el modelo de gestión del Grupo Danobat, lleva algún tiempo tratando de implementar el "modelo de gestión Irizar". Y lo hacen desde la convicción plena de que ambos modelos tienen aspectos muy positivos que resultan complementarios, y que en su caso, ya están dando resultados.

Nos sentamos a la mesa y antes de poner la grabadora en marcha Manu nos hace un preámbulo que gira en torno a tres ideas. Primera: "sabemos a dónde queremos ir". Segunda: "es un proyecto incipiente, modesto, pero muy sugerente". Tercera: "No pretendemos dar lecciones a nadie. Si nuestra experiencia ayuda a alguien, fabuloso". Y tras el prólogo, grabadora en ON, y empieza la charla.

### ¿Cuál es la foto actual de Estarta?

Estarta es una empresa muy ajustada. Somos 42 trabajadores dedicados a la fabricación de rectificadoras sin centros, con una trayectoria aquilatada en un sector con una demanda no muy intensa pero sin muchos productores. Estamos integrados en el Grupo Danobat y el pasado año superamos los 6 millones de euros de facturación.

### Y ahora en pleno proceso de implantación del "Modelo Irizar".

Así es. Actualmente inmersos en el proceso de implementación de equipos autogestionados. El objetivo es crear equipos de trabajo para cada proyecto integrados por personas que trabajan en las diversas funciones inherentes a la fabricación de la máqui-

**TENEMOS QUE DESARROLLAR UN TALENTE MÁS RECEPTIVO PARA QUE LAS PERSONAS PERCIBAN QUE ESTÁN EN UNA ORGANIZACIÓN ABIERTA EN LA QUE SUS OPINIONES Y APORTACIONES SE TIENEN SIEMPRE EN CONSIDERACIÓN.**

na: comercial, diseño, montaje, puesta en marcha, y servicio post venta. Y después están los equipos de apoyo (acopios, administración y calidad) que dan servicio a los equipos de trabajo. Ya funcionamos así, todavía con imperfecciones, pero estamos avanzando.

### **Según tu experiencia, hasta qué punto es importante la comunicación en este tipo de proyectos.**

Es un aspecto clave. El esquema anterior pivotaba sobre los reinos de Taifas departamentales, estancos e impermeables; cada uno su función y punto. Y claro, eso generaba muchas críticas ínter departamentales y traslado de responsabilidades. Ese esquema se ha ido al garete. Ahora la máquina la hace un equipo en el que intervienen el comercial, el diseñador, el proveedor y el montador; la comunicación y el trato personal es más fluido, hay actitud cooperadora, y echar balones fuera ya no tiene sentido.

### **¿Qué más aspectos claves tiene el modelo?**

La implicación de las personas. Por eso es muy importante que nadie se sienta marginado, que vean que todos tienen una oportunidad. Dar a la gente opción auténtica de opinar y aportar, porque hasta ahora la creencia era que sólo el inmediato superior era quien hacía las propuestas. Ese es un concepto trasnochado. Tenemos que desarrollar un talento más receptivo para que las personas perciban que están en una organización abierta en la que sus opiniones y aportaciones se tienen siempre en consideración.

### **Una característica de este modelo es la ausencia del control.**

El control existe, y creo que tiene que existir. Ahora bien, el control no tiene que ser un fin en sí mismo, como suele ocurrir en las organizaciones excesivamente jerarquizadas, sino que tiene que ser una herramienta. Por ejemplo, si haces una estimación del coste de una máquina, tendrás que hacer un seguimiento de cómo evoluciona durante su proceso de fabricación. El control tiene que ser un medio, una herraminta para establecer acciones correctoras.

### **¿Qué es lo más complicado en estos proyectos?**

El trato con las personas. Es complicadísimo. Tienes que convencer con argumentos y siendo coherente. Ya no vale el puñetazo en la mesa. Tienes que contrastar con ellos, admitir sus puntos de vista, ser humilde y si ves que la idea del otro es mejor, darle la razón y optar por ella.

También es complicado desterrar la protesta sin propuesta. Es decir, eliminar la crítica facilona, el "eso no va a funcionar", y quedarse tan tranquilo. Porque si yo doy una idea y tú no das ninguna, la mía es la mejor. Obvio ¿verdad? Pues difícilísimo de llevar a la práctica.

Pero hay receta: paciencia. Las cosas no salen de un día para otro. Calma. Y esto te lo dice alguien que no está muy sobrado de esa cualidad.

### **Pero el intento ¿merece la pena?**

Sí. Sin duda. A tope. Ahora nos pasamos mucho tiempo pensando, charlando, intercambiando ideas. Es como un chute de energía. De repente ves a la gente que se emociona, que empieza a creer en el proyecto, que reacciona, que opina,... ves que no

estás sólo, y eso te sube la moral hasta las nubes. ¡Ojo! Igual nos damos la galleta el año que viene. De acuerdo. Pero nos la daremos entre todos, y seremos capaces de tomar medidas correctoras con coherencia y efectividad y con muchas más posibilidades de salir del atolladero que de cualquier otra forma. **TU**

**“Con humildad y entre todos”**

### **¿Hay que tener alguna cualidad especial para liderar estos proyectos?**

Tienes que ser un poco el perejil de todas las salsas, darle un poco a todo, calidad, finanzas, relación con las personas, y no te tiene que dar miedo nada. Aportando humildemente y con transparencia tu punto de vista, tu sentido común a lo que haces.

### **La situación de Estarta es buena. ¿O no?**

Sí. Pero hay que tener los pies en el suelo. No hemos hecho nada más que empezar.

### **¿2006?**

Cumpliremos todas las previsiones. Afortunadamente, esa no es una preocupación que nos afecte. Ahora nos preocupa cómo crecer un poco más, o cómo afianzar este proyecto. Para lograrlo hay que estar permanentemente insuflando energía, acción, ganas, ilusión, implicación...

### **¿Tú sólo?**

¡Que va! Yo sólo no puedo hacer nada. También es una labor de equipo. Somos varios quienes estamos impulsando la implantación de este modelo de gestión.

Yo soy el coordinador de Estarta, el máximo responsable; vale. Pero quiero ceder parte de mi poder a la gente, y compartir con ellos la responsabilidad, la iniciativa, la libertad de proponer... En definitiva, propugnamos la igualdad de oportunidades. El que quiera asumir más responsabilidades y demuestre que puede hacerlo, adelante. ¡Vaya perogrullada! ¿no? Pues llevarlo a la práctica cuesta horrores.

### **“Compartir” es la palabra clave.**

Crucial. No vas sólo por la vida. Y si eres coherente y creas ese hábito tan enriquecedor en tu organización tienes mucho camino andado. En fin, en esas estamos, con dificultades pero con el norte claro. Con humildad y entre todos.

# IV ENCUENTRO DE TÉCNICOS DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO



EL PASADO 7 DE JULIO, ARANTZAZU FUE TESTIGO DEL IV ENCUENTRO DE TÉCNICOS DE LAGUNARO-MONDRAGÓN SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO, EN LA QUE SE DIERON CITA MÁS DE CIENTO PERSONAS ENTRE TÉCNICOS DE PREVENCIÓN, MÉDICOS Y DUEÑOS DE LAS EMPRESAS ASOCIADAS.

## t

ras la bienvenida a los asistentes y presentación de la jornada, la Dirección General y los Comités de Prevención Técnica, Salud y Formación-Información realizaron un descargo de las principales actividades y proyectos realizados durante 2005, así como de los principales proyectos que se vienen desarrollando durante el presente año. La jornada permitió pulsar la opinión de los técnicos de prevención, médicos y DUEs y conocer sus necesidades y sugerencias de cara a la planificación de los próximos proyectos, aspecto que contó con una alta participación y que sin duda ayudará a orientar la actividad a desarrollar con mayor acierto.

Posteriormente, los asistentes, repartidos en dos grupos, tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre distintos aspectos de la prevención. La atención del área de Prevención técnica se centró en la gestión y control que se realiza del riesgo en materia de atmósferas explosivas y ruido. Por otro lado, el área Médica debatió sobre la actuación ante diferentes patologías médicas.

Para cerrar la jornada se contó con la presencia de Pello Zabala, conocido por todos, quien de forma amena, disertó sobre distintos aspectos relacionados con la meteorología. Tras su charla, Pello fue guía de excepción a través del proyecto cultural de Arantzazu, pasado, presente y futuro.

La jornada transcurrió en un ambiente agradable y distendido que facilitó la propia ubicación del evento, Gandiaga Topagunea y, cómo no, Pello Zabala que nos había augurado un seguro de sol.

## OPINIONES

Aprovechando este encuentro quisimos pulsar la opinión de los participantes en esta jornada sobre diversos temas relacionados con la salud laboral. Así, en relación con la evolución que ha experimentado la salud laboral en los últimos años, prácticamente todos coinciden al señalar que ha habido un avance considerable. "Es evidente que ha habido un progreso en la concienciación. En un principio la seguridad era lo que primaba, luego ha ido destacando la ergonomía, y ahora el relevo le toca a los riesgos psicosociales" apunta un médico.

Sin embargo, hay otra evidencia que es vox populi, y es que todavía queda un largo trecho por andar. "Los cambios culturales, y el de la cultura de la prevención lo es, necesitan su tiempo; la concienciación no se produce de un día para otro" señala un técnico con una experiencia de cinco años de trabajo en empresas.

Un médico apunta otro matiz importante, y es que normativamente se está yendo muy por delante de la capacidad de las empresas de llevar a cabo las actuaciones derivadas de esas normas. "A nivel técnico se establecen infinidad de normativas de obligado cumplimiento, sin valorar la necesidad de recursos para la implantación de esas medidas técnicas".

Con respecto a la labor de los técnicos de prevención, un médico nos comenta que "somos un colectivo muy preparado, muy concienciado; desempeñamos una labor muy criticada, a veces, quizá por la excesiva familiaridad que tenemos con los trabajadores, incluso se pierde el respeto necesario entre las personas a la hora de desempeñar el trabajo de cada uno". Sobre este tema un técnico añade que "nuestra labor a veces resulta un poco ingrata porque tenemos que intentar convencer en las empresas de los beneficios que reporta una correcta gestión de la prevención". Una DUE de una cooperativa de la periferia de Mondragón nos comenta que "estamos un poco solos, aislados, necesitamos un poco más de apoyo".

## LOS RETOS DE FUTURO

En cuanto a los retos de futuro estos son algunas sugerencias:

- Considerar la prevención como una inversión, no como un coste.
- Llegar a todos los trabajadores en todos los aspectos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Impulsar de forma más decidida a nivel de dirección la apuesta de las cooperativas por la prevención.
- Potenciar las labores formativas e informativas entre los trabajadores para concienciarles de la importancia de la prevención.
- Crear ambientes seguros para la salud, y se valore la prevención como elemento clave de la satisfacción en el trabajo. **TU**

## RECONOCIMIENTO A GEYSER-GASTECH

Durante esta jornada de encuentro, se celebró un acto de reconocimiento por la labor desarrollada a los miembros del servicio de prevención de la empresa Geysler-Gastech, José Ángel Etxeberria, Zorione Arana y José Mari Unanue (en la foto de izquierda a derecha). Se les hizo entrega del Diploma otorgado por los compañeros del Servicio de Prevención Mancomunado en reconocimiento al desempeño y trabajo desarrollado en el campo de la seguridad y salud laboral durante 2005, y que ha tenido su reflejo en la evolución positiva de la siniestralidad.



“ ES EVIDENTE QUE HA HABIDO UN PROGRESO EN LA CONCIENCIACIÓN. EN UN PRINCIPIO LA SEGURIDAD E HIGIENE ERA LO QUE PRIMABA, LUEGO HA IDO DESTACANDO LA ERGONOMÍA, Y AHORA EL RELEVO LE TOCA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. ”

## NOTICIAS

- Los días **20 y 21 de septiembre** se realizará un **Taller de Evaluación de Ruido Laboral** dirigido a Técnicos de Prevención. Se tratará con detalle el contenido del nuevo RD 286/06 así como el nuevo procedimiento de evaluación de ruido que incorpora el concepto de "riesgo controlado".
- Los días **19 y 20 de septiembre** se realizará un **Taller de Resucitación Cardiopulmonar y atención al paciente Politraumatizado** dirigido a DUEs y ATS.
- OSALAN convoca el **Premio a la Prevención de Riesgos Laborales** para 2006 (RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2006, del Director General de Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales -BOPV 20 de junio de 2006).

## TEMAS TRATADOS EN JULIO

BATZORDE IRAUNKORRA BERRITUAK BERE LEHENENGO BILERA EGIN ZUEN UZTAILAREN 14AN. GAI ZERRENDA LUZEA ZUEN EGUN HONETARAKO ETA BESTEAK BESTE LEHENDAKARI ETA LEHENDAKARIORDEA IZENDATU ZUTEN: JUAN MARI OTAEGI ETA NEREA ATXOTEGI, HURRENEZ HURREN.

### DESCARGO DE GESTIÓN DE RECURSOS CORPORATIVOS

Como suele ser habitual por estas fechas, se realizó un descargo de operaciones del primer semestre de los recursos corporativos (Fondo Central Intercooperativo FCI, Fondo de Solidaridad Corporativo FSC y Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo FEPI) y una actualización del presupuesto para 2006. Estos podrían ser los titulares de su evolución: en el FCI hay recursos disponibles para inversiones y, de momento, pocas solicitudes de aplicación; en el FSC la característica principal es el equilibrio entre aportaciones y compensaciones; y en el FEPI, los recursos existentes son bastante limitados para atender a las solicitudes de aplicación. O sea, de todo un poco. Próximo descargo en octubre, con datos referentes a setiembre.

### BALANCE DEL GRUPO INDUSTRIAL 2005

Se presentó un análisis detallado de la evolución del grupo industrial en 2005, incidiendo en aspectos como la rentabilidad, la productividad, el valor añadido, etc. De cara a próximos ejercicios se recomiendan las medidas habituales: chequear permanentemente la productividad, el ajuste de plantillas a las necesidades de cada momento, el control de los incrementos de anticipos, el análisis riguroso de las inversiones, la incorporación de las TICs a la gestión y los procesos productivos...

### EVOLUCIÓN DE MCC E IMPLICACIÓN SOCIAL

Se comentó la evolución empresarial de MCC en los cinco primeros meses de ejercicio (en conjunto, cumpliendo a rajatabla las previsiones del PG en ventas y mejorando los resultados del año anterior) y se hizo un análisis del objetivo básico "Implicación Social". A este respecto, señalar que los puestos de trabajo a 31 de mayo de 2006 ascienden, en el conjunto de MCC, a 79.651, lo que supone un incremento de plantilla de 1.465 personas sobre la misma fecha del año anterior. En relación a la evolución del empleo cooperativo también está siendo positiva ya que el 82,9% de las plantillas de nuestras cooperativas están compuestas por socios. Es de destacar que en el caso del Grupo Financiero ese porcentaje sube hasta el 86,4% y en el caso del Grupo Distribución se sitúa en el 85,4%. Por su parte el número de mutualistas de Lagun Aro ya llega a 29.616, con un incremento de 186 respecto a diciembre de 2005.

**EN RELACIÓN A LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO COOPERATIVO TAMBIÉN ESTÁ SIENDO POSITIVA YA QUE EL 82,9% DE LAS PLANTILLAS DE NUESTRAS COOPERATIVAS ESTÁN COMPUESTAS POR SOCIOS.**

### ASUNTOS VARIOS

Se hizo un repaso a la política de desarrollo directivo de MCC, se procedió a la votación para la elección del nuevo presidente (Juan Mari Otaegi) y Vicepresidente (Nerea Atxotegi) de la Comisión Permanente, se hizo un repaso sobre las retenciones fiscales a las cuotas de Lagun Aro, y se hicieron algunos comentarios sobre la reflexión en torno al sentido de la Experiencia.

### 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.**

# RESIDENCIAS TEMPORALES PARA MAYORES

EL PROGRAMA EXISTE EN TODAS LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y LA SOLICITUD DEBE HACERSE EN LOS SERVICIOS SOCIALES MUNICIPALES.

Comunidades autónomas y ayuntamientos ofrecen “programas de respiro” para que la familia pueda dejar atendida a una persona dependiente durante una temporada, coincidiendo con las vacaciones familiares.

Las familias que cuidan a una persona mayor dependiente pueden solicitar para ella una plaza residencial de corta duración en centros públicos. El motivo puede ser un simple descanso para que sus familiares se “tomen un respiro”, aunque hay circunstancias concretas, como una enfermedad, hospitalización u otras emergencias que afecten al cuidador a las que otorgan prioridad los Servicios Sociales encargados de valorar cada caso. En función del territorio, la duración de la estancia en un centro público puede ser desde un día hasta 6 meses y su coste puede oscilar entre el 50% y el 85% de la pensión de jubilación.

## PROGRAMAS DE RESPIRO

Las familias que se encargan de cuidar a una persona mayor dependiente solicitan en ocasiones la posibilidad de ingresarla temporalmente en un centro público porque precisan “un respiro”, un simple descanso, o por circunstancias concretas, como una enfermedad u hospitalización del cuidador. Durante este tiempo, los familiares atienden la necesidad imperiosa que causa el ingreso o dedican este periodo a renovar el ánimo (siete de cada diez familiares que cuidan a enfermos de Alzheimer sufren estrés), un aspecto que repercute después positivamente en la persona que tienen a su cargo. “Hay que desterrar la idea de que el asilo es un sitio donde se *aparca* a los abuelos”, alega Ana Muñoz desde la ONG Solidarios, quien añade que ciertas familias aprovechan sus vacaciones para llevarse con ellas a los mayores ingresados. Por el contrario, algunas que los cuidan durante todo el año deciden llevarlos a un centro para disfrutar del descanso. El aumento de los ingresos se puede cifrar en torno al 20%.

Instaurados en la década de los noventa, los todavía incipientes “programas de respiro” pretenden ofrecer una alternativa de apoyo temporal a estas familias. Los requisitos que se piden para poder solicitar una de estas estancias temporales varían de una comunidad autónoma a otra e incluso de una provincia y de una ciudad a otra, pero en general están pensados para:

- Personas mayores de 65 años con limitaciones para las actividades de la vida diaria y, excepcionalmente, pensionistas mayores de 60.
- Mayores que no padezcan una enfermedad infecto-contagiosa, crónica en estado terminal o que requieran tratamiento en un centro hospitalario. Tampoco pueden participar los ancianos con trastornos mentales o conductuales.

- Mayores que el cuidador no pueda atender por enfermedad, accidente o situación familiar grave.
- Quienes sufran falta temporal de la vivienda debido a obras de reparación, rehabilitación, que impidan su habitabilidad.
- Quienes necesiten una plaza temporal debido a un periodo de descanso del cuidador o de su familiar para evitar una situación de cansancio físico o psíquico.



## MODALIDADES

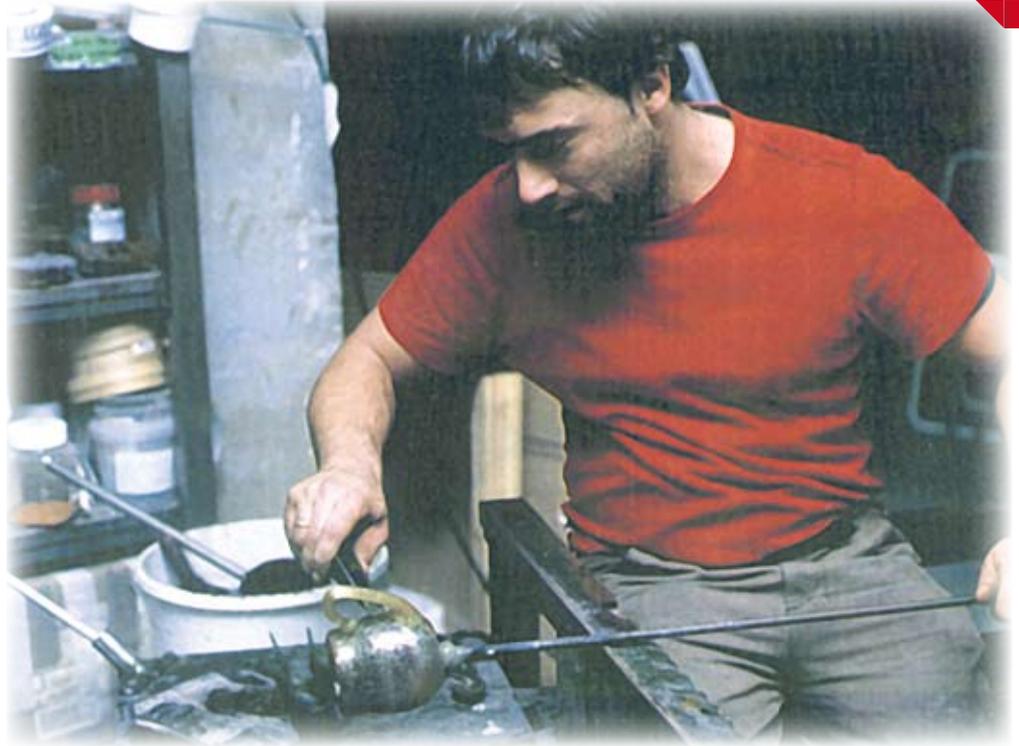
Los requisitos, documentos que hay que presentar, plazos y ayudas son tan dispares como los modelos de financiación, pero en cualquiera de ellas la solicitud podrá realizarse a través de la red de servicios sociales municipales. Por lo general se requerirá un informe médico del solicitante y la acreditación de sus recursos económicos (pensión, fotocopia de las cartillas o cuentas bancarias en las que aparezca como titular etc.). El programa existe en todas las CC.AA. y está dirigido a las personas residentes en cada una de ellas. Veamos algunas particularidades:

- En Asturias pueden acceder a estas plazas también los pensionistas mayores de 50 años, con incapacidad física o psíquica, cuyas circunstancias personales, familiares o sociales lo aconsejen. El periodo de residencia no excederá los 60 días al año pero podrá ser prorrogado excepcionalmente.
- Cataluña reserva en torno al 2% de sus plazas residenciales para personas mayores discapacitadas que necesiten estancias puntuales.
- En Galicia la aportación económica del usuario para financiar la atención recibida se fija en función de sus posibilidades económicas. En ocasiones puede ser suficiente con el 50% de su pensión de jubilación.
- En Navarra las estancias temporales no pueden ser superiores a 6 meses y la contribución económica se calcula de acuerdo a la renta, patrimonio y número de personas de la unidad familiar.
- En el País Vasco las estancias temporales oscilan entre 2 días y 1 mes por año, ampliable excepcionalmente a 2 meses, y están destinadas a personas mayores de 60 años dependientes con discapacidades físicas o psíquicas. Las diputaciones habilitan ayudas económicas individuales.

En La Rioja las estancias temporales tienen una duración máxima de tres meses, sin posibilidad de prórroga. La admisión está condicionada por la urgencia y perentoriedad de cada caso. El precio público puede satisfacerse mediante el cálculo del 75% de los ingresos íntegros anuales prorrateados mensualmente. **TU**

“LAS FAMILIAS ENCARGADAS DE CUIDAR A UNA PERSONA MAYOR DEPENDIENTE SOLICITAN A TRAVÉS DE ESTOS PROGRAMAS EL INGRESO TEMPORAL EN UN CENTRO PÚBLICO PORQUE PRECISAN “UN RESPIRO”.”

**ESTOS ARTESANOS  
MANTIENEN RELACIÓN  
FRECUENTE CON  
ARQUITECTOS Y  
DECORADORES  
UTILIZANDO  
LAS FERIAS DE  
ARTESANÍA PARA  
DARSE A CONOCER  
A LOS POSIBLES  
DEMANDANTES.**



# Artistas del vidrio (y II)

**E**l soplado de vidrio no ha evolucionado de forma apreciable con el transcurso del tiempo, llevándose a cabo en nuestros días como hace siglos, salvo la madera y los carbones vegetal y mineral, que han sido sustituidos por el fuel-oil, gases o electricidad.

## **LOS PRODUCTOS Y LOS MEDIOS PARA SU ELABORACIÓN**

Los productos obtenidos por soplado al aire o pulso son los de gran calidad pero también de producción más imitada y por consiguiente de más elevado precio.

**IGOR OBESO AGUIRRE** sigue utilizando las materias y técnicas tradicionales (salvo el combustible de los hornos) fabricando piezas únicas por encargo que con frecuencia alcanzan la condición de objetos artísticos. En algunas ocasiones elabora series, pero cada pieza mantiene sus propias características sin que haya dos que sean idénticas como ocurre con

la producción seriada. Las más frecuentes son tulipas para lámparas, copas, jarras, peceras, botellas, decantadores de vino, platos y frascos para perfumes. La marca comercial empleada es "Argia badago".

Los encargos se hacen directamente al artesano y en su mayoría suelen utilizarse para regalo o decoración, así como para la restauración de lámparas. Mantiene frecuente relación con arquitectos y decoradores utilizando las ferias de artesanía para darse a conocer a los posibles demandantes de los productos que fabrica.

Todas las piezas van firmadas con un sello en caliente o grabado.

En 1996 instaló su taller en Irun trasladándolo a Hondarribi en 1998 iniciando el soplado de vidrio. El 2005 volvió a ubicarlo en Irún. Actualmente cuenta con unos 80 metros cuadrados en un edificio de techo alto a lo que hay que agregar otros 20 de una entreplanta dedicada a exposición.

Entre los medios productivos más importantes cabe destacar:

- Horno de fusión de balsa con propano como combustible.
- Horno de recocido de electricidad.
- Una mesa de hierro conocida como mármol posiblemente por haber sido de este material en el pasado.
- Banco de trabajo compuesto de asiento y dos brazos horizontales llamados angarillas.
- Cañas de soplar de dos clases (de soplar y puntero o puntil) con una embocadura en un extremo y un ensanchamiento en el otro. Su diámetro interior es de un centímetro y exterior de dos. La longitud varía entre 120 y 180 centímetros según la naturaleza del trabajo a realizar. Las antiguas tenían en la empuñadura un mango de madera.
- Herramientas construidas por el propio artesano entre las que destacan las pinzas del vidriero (para estirar, deformar y cerrar). Además hay que señalar las tijeras de corar, de abrir y de tronchar.
- Hierros de abrir y estrangular.
- Moldes de madera (maiotxak) de madera de haya y de hierro colado.

Llama la atención la práctica del artesano que tras formar un guante con siete hojas de periódico y mojarlo en agua y enguantárselo lo utiliza para asir las piezas de vidrio caliente.

#### EL PROCESO

Dentro de las distintas maneras de llevar a cabo el soplado de vidrio, Igor Obeso Aguirre comienza la tarea cargando el horno con los materiales adecuados para obtener el vidrio que desea, procediendo a continuación a su calentamiento a unos 1.300º, lo que requiere entre 18 y 24 horas, hasta lograr su fusión formando una pasta. Al propio tiempo calienta un extremo de las cañas que prevé utilizar.

El artesano coge la caña e introduce uno de sus extremos en la balsa del horno, dándole varias vueltas con hábiles movi-

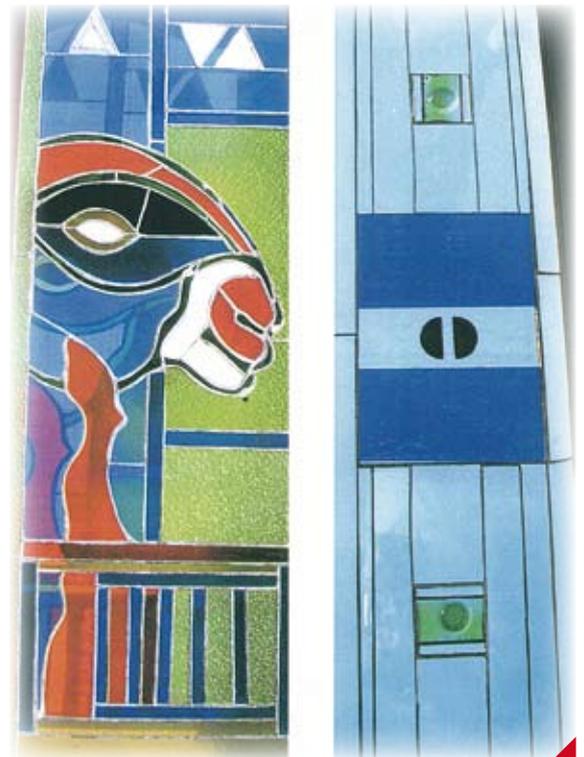
IGOR OBESO AGUIRRE ELABORA, EN OCASIONES, SERIES, PERO CADA PIEZA MANTIENE SUS PROPIAS CARACTERÍSTICAS. LAS MÁS FRECUENTES SON: TULIPAS PARA LÁMPARAS, COPAS, JARRAS, PECERAS, BOTELLAS, DECANTADORES, ... LA MARCA COMERCIAL QUE EMPLEA ES "ARGIA BADAGO".

mientos de muñeca para conseguir que se adhiera una bola de vidrio fundido, que tiene la consistencia de la miel líquida y que mantiene en rotación permanente para evitar que gotee o fluya. Tras hacerla girar sobre la mesa de hierro para redondearla e igualarla manteniendo la caña al aire, sopla por el extremo provisto de embocadura para conseguir una burbuja que es conocida como posta que puede hacer crecer a su voluntad. Sin embargo la repetición de la operación, sin nuevo calentamiento, debe realizarse con rapidez pues el trabajo es posible únicamente durante unos 40 segundos, entre 1.300 y 900º pues la temperatura baja 100º cada diez segundos. La operación puede volver a hacerse cuantas veces considere conveniente el artesano previo caldeado de la pieza en elaboración.

El artífice a continuación se sienta en la mesa de trabajo sobre cuyos brazos horizontales hace girar la caña hacia delante y atrás utilizando la mano izquierda, mientras con la derecha protegida con un "guante" hecho con papel de periódico o con los moldes de madera, que considera adecuado, le da la forma inicial. Seguidamente Igor continúa elaborando el producto, bien soplando la caña o la pieza hacia abajo para alargarla o hacia arriba para achatarla aprovechando su peso, o la moldea con las pinzas adecuadas hasta componer la figura deseada. Seguidamente realiza un corte en el cuello de la pieza para facilitar su posterior separación de la caña. De vez en cuando aplica a las herramientas, que previamente han sido calentadas, cera de abeja virgen para evitar que marquen el vidrio.

Se pasa a aplanar el fondo de la pieza con una paleta de madera y se practica una pequeña hendidura utilizando unas pinzas. Un ayudante presenta el puntero o puntil con el que ha tomado del horno un poco de vidrio fundido adherido en uno de sus extremos y el maestro lo aplica al fondo de la pieza para soldarlo. A continuación humedece el cuello con las pinzas mojadas con lo que el vidrio se vuelve frágil bastando un golpe seco en la caña para que se desprenda.

La pieza, que frecuentemente es coloreada, se introduce en el horno de recocido a fin de lograr el enfriamiento controlado que debe ser muy lento para impedir la cristalización de los silicatos presentes en la materia prima, pues en caso de producirse el vidrio puede perder transparencia y quebrarse por impacto térmico. La duración de esta operación varía en razón del espesor de las piezas pudiendo llegar a las 18 horas. **TU**



# Los vascos y la heliolatría

---

EUKENI OLABARRIETA

---

Egipto es incontestablemente la patria del culto solar. Es el sol quien se levanta al Este con el nombre de Horus y se pone al oeste con el de Aton, Tum o Aw. Hacia el año 1500 a. de C. el estado de Mitani situado en la Alta Mesopotamia comenzó a desbordarse sobre sus vecinos. Los mitanienses, descendientes de las tribus hicsos, de raza indoaria, estaban hasta entonces aposentados junto al río Jabur y adoraban a los dioses de la antigua India: Indra, Varuna y Mitra, lo que evidencia el carácter solar de sus creencias. Si bien en el tercer milenio a. de C. habían intentado la invasión de Egipto y habían fracasado, esta vez tuvieron éxito. Dominaron Egipto durante un siglo hasta que fueron expulsados por un príncipe tebano de la XVII dinastía. El Imperio Nuevo, que va desde la XVIII hasta la XX dinastía (1555-1099 a. de C.) representa la época de apogeo político, del faraonismo cesáreo. Amenofis IV, hijo de una mitaniense, la reina viuda Tyi, y esposo de otra princesa mitaniense, la bella y enigmática Nefertiti, es el gran reformador religioso que cambia la antigua religión, un panteón abigarrado de dioses, e introduce el culto al sol y el monoteísmo: solo hay un Dios, ATON, el SOL. Se cambia de nombre y se hace llamar EKNATON o AKENATON, "alegría del sol", y también Nefertiti lo hace agregando al suyo el epíteto de NEFERNE-FERU-ATON "justa es la bondad de Aton". En las arenas del desierto funda una nueva capital, la nueva corte que se convierte en un nuevo foco de cultura y religión: Tell-el-Amarna, de la que en la actualidad no quedan más que vestigios.

Pero la nueva religión monoteísta no dura mucho y muerto Akenatón los sacerdotes de Amon restauran el culto a éste y al politeísmo tradicional egipcio cuando Tut-Ank-Aton, que después sería conocido como Tutankamon, se hace faraón. Pero la semilla sembrada por Akenatón fructificó, y más tarde aparece el culto solar en Persia, Asia, norte de África, llegando a Roma y Grecia.

En lo que concierne a los pueblos europeos, el culto solar y la utilización de los símbolos solares, es atestiguada por los druidas, que según dicen eran poseedores de un profundo saber iniciático. Para contemplar al creador de todo lo existente, el SOL, como gran agente visible de ese Ser Supremo, era el objeto de adoración de los druidas. Todos sus ritos y ceremonias religiosas hacían referencia al avance aparente del sol a través de los 12 signos del zodiaco y su influencia en la tierra. Su gran fiesta era el 24 de junio, la fiesta de los adoradores del sol.

## LOS VASCOS Y EL SOL

También aquí, en Euskal Herria, en las estelas funerarias antiquísimas, aparecen símbolos solares, representaciones de la tierra, el sol y la luna, la espiral, el círculo, la estrella pentagonal. La estela discoidea es un monumento funerario inserto en el sistema de creencias, de mitos y de costumbres que nos llegan desde tiempos antiguos. Leyendo en las piedras se puede intuir algo del pasado, y por lo que parece los vascos de la prehistoria fueron adoradores del sol, y algunos sostienen que los cultos al sol y la luna serían los únicos antes de la llegada del cristianismo. Con poco fundamento otros defienden el origen celta de la religión de los primitivos vascos, e incluso los hay quienes emparentan a los euskos de los pirineos con los etruscos. Lo que sí parece claro es que las divinidades, los mitos y creencias de los vascos al final del periodo neolítico tenían mucho en común con las difundidas en Europa durante la expansión aria. Los dólmenes orientados hacia el sol naciente, los enterramientos con los pies hacia el este y la cabeza al oeste, los nombres de Dios y los abundantes símbolos solares, todo parece sugerir algún género de culto al sol. Y entre los símbolos solares, uno por excelencia, la esvástica, el lauburu, de cuya historia nos ocuparemos el próximo mes. **TU**





**COOPERATIVAS, GLOBALIZACIÓN Y DESLOCALIZACIÓN**

**Iñazio Irizar**

Este libro resume las aportaciones que sobre el tema "El cooperativismo de Mondragón ante los retos de la globalización" se vertieron en las jornadas organizadas en junio y julio de 2005 por Mondragon Unibertsitatea y LKS Consultores.

Tras una introducción al tema, se analizan experiencias y prácticas del Grupo Cooperativo Ulma, Irizar, Eika-México, Fagor-Polonia, Copreci, y Dikar-China.

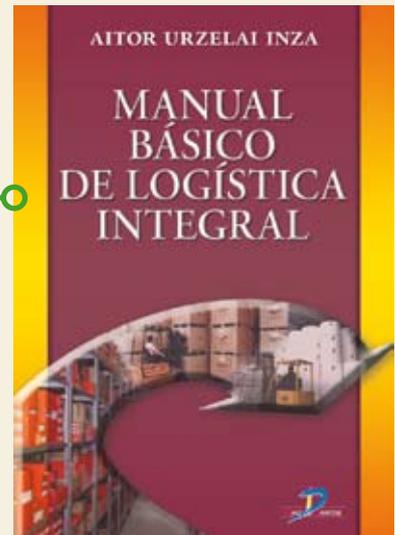
El libro aborda la globalización y la deslocalización desde la óptica cooperativa a varios niveles: la genérica de análisis, la supra-empresarial desde la visión de la corporación, y la rica experiencia empresarial directa del mercado.

**MANUAL BÁSICO DE LOGÍSTICA INTEGRAL**

**Aitor Urzelai Inza**

En cualquier parte del mundo globalizado actual la competencia entre empresas y cadenas de valor resulta cada vez más estrecha. En consecuencia, una empresa debe centrarse en tratar de buscar nuevas fuentes de ventaja competitiva, para lo cual, una mejor gestión de la logística y el transporte pueden resultar claves.

Manual Básico de Logística Integral intenta ofrecer una visión amplia y práctica de los diferentes procesos logísticos inherentes a una empresa, incidiendo en aspectos como el aprovisionamiento, la producción, el almacenamiento, la distribución y el transporte de los productos.



**POYAM**

<http://www.poyam.com>

Esta cooperativa, ubicada en Idiazabal-Gipuzkoa, ofrece en inglés el primer pantallazo de su página web, con la opción de cambiar de idioma a partir de ella.

Cuenta con varios links clasificados en cinco apartados: la empresa, los productos, los servicios, contacto y fundición.

Destaca la amplia información que ofrece sobre su producto, con fotografías y características explícitas de las diferentes válvulas que fabrica.

**EUSKADI**

<http://www.euskadi.net>

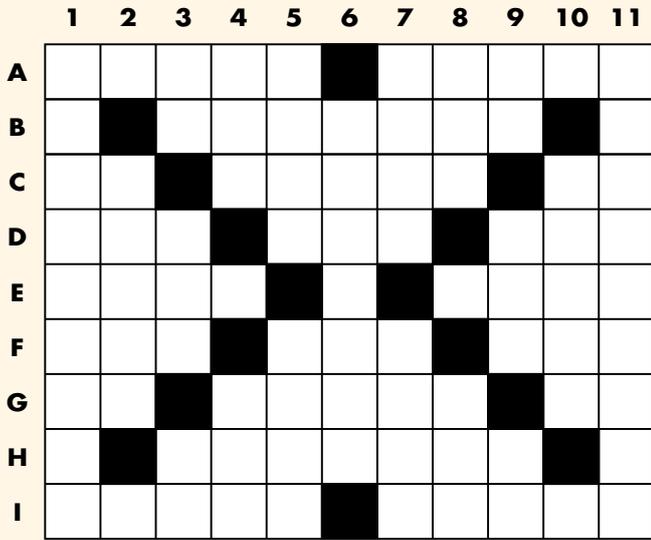
Eusko Jaurlaritzak, web gune honen bitartez, zerbitzu ugari eskaintzen ditu: administrazioko erakundeei, enpresei eta pertsona partikularrei.

Kasu bakoitzean, indarrean dauden laguntzak, azken erabakiak edota kontuan hartu beharreko neurriak jasotzen dira.

Horretaz gain, erakundeetako web orriak kontsultatzeko aukera ematen du, izapideak online egitea errazten dut, ... Eguraldia eta trafikoari buruzko azken orduko informazioa ere ematen du.



# CRUCIGRAMA



### HORIZONTALES

- A. Al revés, solitaria. Al revés, fabricado de una coop. de MCC.
- B. Consonante. Campos ... Vocal.
- C. Campeón. Quiéralo. Consonante repetida
- D. Al revés, comparativo. Al revés, quiero. Partido político mejicano.
- E. Al revés, chifla. Vocal. Papa ...
- F. Acusado. Nombre de mujer. Catedral.
- G. "A la última". Al revés, cooperativa de MCC. Vocales repetidas.
- H. Consonante. Al revés, entidad de MCC. Vocal.
- I. Al revés, prometido. Punta ...

### VERTICALES

- 1. Rey visigodo de España.
- 2. Vocal. Tejido. Vocal.
- 3. Al revés, preposición. Pariente. Al revés, camina.
- 4. Sindicato. Consonante. Bisonte.
- 5. Lo de Forum Filatélico. Dios de Amenofis IV
- 6. Periódico.
- 7. ... yacta est. Al revés, tela fina.
- 8. Prefijo cooperativo. Consonante. Lo utilizan en las ciudades.
- 9. Pronombre. Prefijo. Al revés, artículo.
- 10. Consonante. Galipoteen. Vocal.
- 11. Antiguo reino mesopotámico.

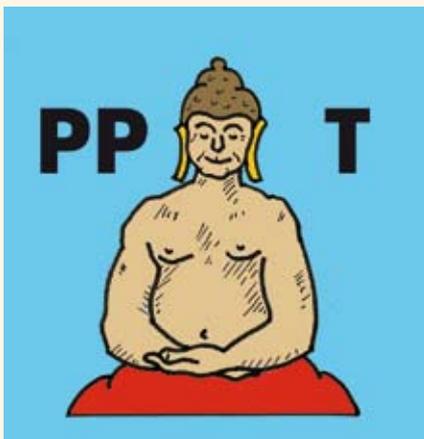
## KORO eta KEPA, izpiritu kooperatibistaren bila.

Y. Suinaga



## JEROGLÍFICO

Alguno la visitará estas vacaciones



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



## PERSONAJE



**IÑAKI LANDA**  
SOCIO DE  
ELECTRA VITORIA

LA TRADICIONAL "BAJADA DEL CELEDÓN" DA EL PISTOLETAZO DE SALIDA A LAS FIESTAS DE LA CAPITAL ALAVESA. ESTE PERSONAJE HA SIDO ENCARNADO DURANTE 21 AÑOS POR ESTE SOCIO DE ELECTRA VITORIA.

# "CELEDÓN EVOCA MOMENTOS BONITOS"

### ¿Qué ha significado para ti ser Celedón tantos años?

Ha sido un orgullo. Es un acontecimiento inigualable, una emoción indescriptible; tenía que haber pagado por poder disfrutar de ese privilegio.

### ¿Cuántos Celedones ha habido?

La tradición se remonta a 1957 y desde entonces lo hemos encarnado cuatro personas. Yo empecé en 1980 y lo dejé en el 2000, que son 20 años y 21 bajadas.

### Te conocerá todo pichichi. ¿O no?

Vitoria era pequeña y todos frecuentábamos los mismos sitios. Si además encarnas a un personaje tan popular, te acaba conociendo todo el mundo. Durante el año me cruzo con cantidad de personas que me saludan o me esbozan una sonrisa aunque yo no las conozca.

### Les traes buenos recuerdos.

Celedón evoca momentos bonitos. Igual que Marijaia en Bilbao o el chupinazo de San Fermín: sólo piensas en fiesta y diversión.

### ¿Tú has sido juerguista?

Mucho. Si te sientes Celedón, que es sinónimo de cachondeo y de pasártelo bien, hay que tener cierta querencia. Ayuda a encarnar al personaje.

### Ya, pero dominando la plaza ¿o qué?

Sí, claro. Me encanta la chufra y las flores, pero encarnar al personaje requiere una responsabilidad muy seria. Por eso, hay que andar con pies de plomo, porque cualquier cosa que hace o dice Celedón tiene muchísima repercusión.

### ¿Celedón habla euskera?

Esa fue una de mis cruces. He intentado aprender pero... soy uno de los muchos fracasados. He estado metido en muchos los fregados y, ya sabes, el que mucho abarca... Aunque me conformo con que mis hijos hablen y piensen en euskera.

### ¿Y el actual lo habla?

Sí, claro. Gorka Ortiz de Urbina es euskaldun y por tanto ya hemos superado ese déficit. No podía ser que en el año 2000 en Vitoria-Gasteiz un personaje con ese tirón popular no supiera el idioma de su pueblo.

### ¿Qué futuro le auguras a Celedón?

Muy bueno. Seguirá *per secula seculorum*. Es inconcebible unas Blancas sin Celedón.

### Y Electra Vitoria ¿qué tal?

¡Uff! Llevo 40 años y hemos tenido diferentes etapas, unas buenas y otras no tanto. ¡Se podría escribir un libro!

### Nos vale con un resumen.

Pues te diría que, para bien o para mal, nosotros los socios hemos sido respon-

sables de nuestra propia historia. Como autocrítica diría que en algunas etapas del pasado nos ha faltado implicación, compromiso y valentía.

### ¿Qué te parece la integración en MCC?

Muy positiva. En estos tiempos de revolución tecnológica, económica y alta competencia lo mejor es unir fuerzas.

### ¿El futuro?

¡Estupendo! Con un poco de sentido común y el esfuerzo de todos, la mejora en poco tiempo será notable. Nuestros jóvenes tendrán un montón de años con un buen negocio entre manos.

### ¿Y cómo ves a los jóvenes?

Tenemos que hacer un esfuerzo en educación cooperativa orientado a los jóvenes. Y necesitamos líderes cooperativistas que sean capaces de motivarles.

### ¿Y el mundo cooperativo?

Bien, pero creo que los cooperativistas tienen que ser muy exigentes consigo mismos y tolerantes con los demás. Además, un cooperativista tiene que estar despierto, porque es un pequeño empresario, y preocuparse y ocuparse de la gestión de su empresa.

### ¿Irás al Celedón este año?

¡Hombre claro!