

TU LANKIDE

524



KONGRESUA 2007

EL PLENO DEL CONGRESO COOPERATIVO DIO EL VISTO BUENO A LAS PONENCIAS PRESENTADAS: POLÍTICA SOCIOEMPRESARIAL 2009-2012 Y REFLEXIÓN SOBRE EL SENTIDO DE LA EXPERIENCIA.

ekaina 2007



ULMA TALDEA 1.200 LANPOSTU SORTUKO DITU DATOZEN LAU URTEOTAN.



EROSKI ADQUIERE 500 SUPERMERCADOS A CAPRABO E INCREMENTA SU PLANTILLA EN 15.000 PERSONAS.



MCC ESTRENA EL PRIMER EDIFICIO DEL POLO DE INNOVACIÓN GARAIA.



**TRABAJO Y UNIÓN
(T. U. LANKIDE),
Aita José M^º
Arizmendiarrrietak
1960ko irailean
sortutako aldizkaria.**

- 3 EDITORIAL
El cambio que necesitamos
- 4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK
- 8 MCC RECONOCIDA EN EL
"DÍA MUNDIAL DEL DONANTE DE SANGRE"
Por su estrecha colaboración con la Asociación de Donantes de Sangre de Álava.
- 20 EL GRUPO ULMA CREARÁ 1.200 NUEVOS
EMPLEOS ENTRE 2007-2010
En ese periodo invertirá cerca de 500 millones de euros con el objetivo de desarrollar sus negocios y lanzar y consolidar nuevas promociones empresariales.
- 25 GRUPO EROSKI ADQUIERE EL 75% DE CAPRABO
Y se convierte en uno de los grupos de referencia en la distribución española, con una red de 2.348 establecimientos, más de 47.000 trabajadores y un volumen de facturación superior a los 8.600 millones de euros.
- 26 EN PORTADA
Junta de Congressistas 2007
- 34 BEGI BELARRI
Ley de igualdad
- 36 AULA COOPERATIVA
Utopía
- 38 DESARROLLO DIRECTIVO
Entrevista a Fred Kofman
- 40 COMISIÓN PERMANENTE MCC
Temas tratados en junio
- 41 HIRUGARREN MUNDUA
**"Las claves del apoyo al desarrollo:
constancia y calidad"**
- 42 SECCIONES SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
**Consulta y participación de los trabajadores
en la prevención de riesgos**
- 44 COOPMCKKOOP
Ecenarro
- 46 EUSKAL KULTURA
Oihane Perea, Arabako bertso txapelketako irabazlea
- 48 ANTZINAKOAK
Tamboriles y atabales
- 50 MITOS Y LEYENDAS
De la noche de Walpurgis
- 51 LIBROS Y WEBS
- 52 PERSONAJE
Alberto Sánchez, Fagor Ederlan



ARGITARATZAILEA

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

ZUZENDARIA

Javier Marcos
(jmarcos@otalora.mcc.es)

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:
Juan M^º Otaegi.

Kideak:
José Antonio Ajuria.
Espe Arregi.
Juan Cid.
Jesús Miguel Euba.
Mikel Garcia.
Jesús Ginto.
José M^º Larrañaga.
Carlos Sarabia.
Carmelo Urdangarín.
Ane Zabalegi.
Mikel Zabala.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josán Martínez Esquíroz.

IMPRIMATZAILEA

Elkar-mccgraphics. D. L. BI-2583-89

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



**CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA**



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

TU Lankidaren erredakzio taldeak aldizkarian adierazitako esanetan eta iritzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.



TU Lankide paper ekologikoa inprimitzen da.

EL CAMBIO QUE NECESITAMOS



Cuando en el año 2003, en el VIII Congreso, aprobamos dotar de más competencias a la Junta de Congressistas para ser más flexibles y más ágiles en el tratamiento de determinadas materias, era muy difícil de pronosticar que aquella previsión, un tanto conceptual, tuviera sus frutos de una manera tan evidente como la que se ha podido constatar en esta Junta de Congressistas, en la que hemos aprobado dos ponencias de extraordinaria importancia. Vaya pues el primer reconocimiento a la constatación de que un órgano, la Junta de Congressistas, nacido inicialmente como vehículo de información básicamente, haya aportado a nuestro entramado institucional ese plus de eficacia procesal tan en consonancia con las exigencias de los nuevos tiempos.

EL CUERPO SOCIAL, EN SU SENTIDO MÁS AMPLIO, DEBE TENER UNA POSICIÓN ACTIVA Y COLABORADORA PARA MANTENER VIVA LA REALIDAD DEL DEBATE COOPERATIVO, EL ESTADO DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA.

Ambas ponencias habían sido muy trabajadas y habían contado con una amplia participación en su proceso de elaboración, especialmente la del Sentido de la Experiencia. Pero ambas fueron objeto de diferentes enmiendas, muchas de ellas de gran riqueza conceptual, que consiguieron concitar la adhesión de los congresistas y ser aprobadas, mejorando así el contenido de las ponencias. Hay que destacar y felicitar en este trabajo de presentación de enmiendas a la División de Distribución, que dio un magnífico ejemplo de dedicación y de compromiso. También el euskera tuvo su presencia en determinadas partes del debate, dándose un avance sobre su nivel de utilización en anteriores ponencias.

Se abre por tanto, tras su aprobación, una nueva etapa para las cooperativas de MCC, cuyos planes estratégicos para el periodo 2009-2012, van a estar impregnados del contenido de ambas ponencias en dos áreas tan sensibles como son la definición de la política y estrategia por una parte, y el desarrollo de las personas, coherente con la práctica de nuestros Principios

Cooperativos, por otra. La adecuada combinación de ambas debe producir un beneficioso efecto sinérgico tanto sobre la evolución económica de los negocios, cuanto de la satisfacción e implicación de las personas. Pero va a requerir mucho tesón. Especialmente en la gestión derivada de las acciones aprobadas en la Ponencia del "Sentido de la experiencia", que constituyen, en su conjunto, una novedad sin precedentes en nuestra historia de 50 años. La implicación directa de los órganos directivos y de gobierno va a ser una condición necesaria e indispensable; pero no suficiente. El cuerpo social, en su sentido más amplio, debe tener una posición activa y colaboradora para mantener viva la realidad del debate cooperativo, el estado de la Experiencia Cooperativa.

Durante los próximos 4 ó 5 años habrá que dedicar una parte del tiempo de todos para hacer un esfuerzo extraordinario que permita el cumplimiento de las acciones previstas en la Ponencia. Lo más difícil es siempre romper con la inercia, y eso es lo que nos va a tocar hacer. Es un gran desafío en el que todos tenemos un papel que jugar. En el que todos somos necesarios. Es el nuevo reto que los tiempos deparan a nuestra Experiencia Cooperativa.

El objetivo básico o reto esencial que preside la Ponencia de Política Socio Empresarial es el de "Mantenimiento y generación de empleo preferentemente cooperativo y adecuado al desarrollo de nuestro entorno". No cabe duda de que la mejor respuesta sigue estando en clave de coherencia cooperativa.

En el futuro que se nos avecina, más que nunca, la verdadera integración de nuestros principios y valores en la gestión empresarial por un alto porcentaje de socios, será condición "sine qua non" para mantener el éxito empresarial y social, indisolubles en nuestro modelo cooperativo.

Las dos ponencias aprobadas en esta Junta de Congressistas, es la respuesta que nos hemos dado para ser protagonistas del cambio que necesitamos. Como decía Arizmendiarieta, para dar ese paso más, que siempre se puede dar.

EDERTEK e IKERLAN-IK4 colaboran en la oferta de nuevos productos innovadores para el sector de automoción

DETALLA CON EXACTITUD EL PROCESO QUE ES NECESARIO DESARROLLAR PARA MANTENER UNA POSICIÓN DE LIDERAZGO EN EL FUTURO.

El centro investigador de Mondragón Automoción Edertek ha elaborado, en colaboración con Ikerlan-IK4, un plan estratégico de innovación que responde a las nuevas tendencias de futuro del automóvil. Este plan contempla las acciones y procesos que es preciso desarrollar para que las cooperativas de Fagor Ederlan Taldea mantengan una posición de liderazgo en el futuro con la oferta de innovadores productos.

El plan de innovación de Edertek es el resultado de una colaboración continuada con Ikerlan-IK4 en la aplicación de técnicas de roadmapping para identificar los caminos por los que debe discurrir su desarrollo de tecnología y los proyectos que permitirán recorrerlo. Para ello, en primer lugar se han identificado las tendencias a largo plazo del sector del automóvil que afectarán decisivamente en los negocios de Fagor Ederlan Taldea, con el objetivo de anticiparse y diseñar respuestas a estos retos que se plantearán en el futuro.

Una vez completado este proceso, Edertek e Ikerlan-IK4 han concretado nuevos proyectos en los que se reflejan de manera concreta estas respuestas, con lo que se logra mantener un horizonte mínimo de cuatro años durante los que la actividad empresarial se orientará hacia un escenario



futuro ya definido. Todo este trabajo se ha visto enriquecido por las numerosas aportaciones realizadas por el equipo multidisciplinar formado por los profesionales de ambos centros y de las unidades de negocio de Ederlan Taldea.

SE HAN IDENTIFICADO LAS TENDENCIAS A LARGO PLAZO DEL SECTOR DEL AUTOMÓVIL QUE AFECTARÁN DECISIVAMENTE EN LOS NEGOCIOS DE FAGOR EDERLAN TALDEA, CON EL OBJETIVO DE ANTICIPARSE Y DISEÑAR RESPUESTAS A ESTOS RETOS QUE SE PLANTEARÁN EN EL FUTURO.

MCC Inversiones celebra su Asamblea General

LOS RESULTADOS DE LA SOCIEDAD PERMITIERON EL PAGO DE 7,8 M€ DE INTERESES A LAS APORTACIONES DE LOS SOCIOS CON EL TIPO OBJETIVO DE EURIBOR MÁS UN PUNTO (4,44%).

El pasado 12 de junio se celebró en Mondragón la Asamblea General de MCC Inversiones, en la que se abordaron una serie de puntos como el habitual Examen y Aprobación del Informe Anual 2006, donde se recogen los elementos más destacados de la evolución de la sociedad.

En esta Asamblea también se presentó el Informe Anual de la Fundación MCC que junto a MCC Inversiones, son las entidades jurídicas que canalizan los recursos comprometidos por las cooperativas como consecuencia de las Normas Básicas FCI, FSC y FEPI, a los que se hizo una amplia referencia en el T.U. correspondiente a Mayo, dentro del capítulo en que se analiza el destino de los fondos corporativos en 2006.

Por ello, en esta nota únicamente haremos alusión a que los resultados de MCC Inversiones fueron positivos, y permitieron el habitual pago de intereses a las aportaciones de los socios que se realizaron por un importe de 7,8 millones de euros, a un tipo de interés del 4,44%, cumplimentando el objetivo de situar esta referencia en el euribor + 1 p.p., quedando finalmente en la sociedad un remanente positivo de 6,2 millones de euros.

También debe destacarse el aspecto referido a la emisión de aportaciones patrimoniales que se realiza cada año tomando la referencia de los resultados de las cooperativas asociadas el año anterior, al que hay que añadir en el presente ejercicio el efecto de la adaptación quinquenal de las aportaciones



de capital de las cooperativas en función del número de socios, lo que conjuntamente representa un incremento de recursos propios de MCC Inversiones en 2007 por 15,7 millones de euros.

LOS RESULTADOS DE MCC INVERSIONES FUERON POSITIVOS, Y PERMITIERON EL HABITUAL PAGO DE INTERESES A LAS APORTACIONES DE LOS SOCIOS QUE SE REALIZARON POR UN IMPORTE DE 7,8 MILLONES DE EUROS.

Éxito de la jornada sobre “Liderazgo Cooperativo” celebrada en el Kursaal

400 DIRECTIVOS DE MCC SE DIERON CITA EN ESTA JORNADA EN LA QUE PARTICIPÓ FRED KOFMAN, UN ESPECIALISTA DE PRIMER NIVEL MUNDIAL.

El pasado 1 de junio se celebró en el Kursaal donostiarra una Jornada sobre “Liderazgo de la Cultura Empresarial Cooperativa” en la que participaron 400 directivos de MCC. El objetivo del encuentro fue reflexionar sobre la responsabilidad de los directivos en el liderazgo de la cultura empresarial cooperativa, concretando los aspectos metodológicos fundamentales para la gestión de la transformación cultural.

Uno de los atractivos de esta jornada fue la participación de tres especialistas de primer nivel mundial en el campo del liderazgo empresarial: Fred Kofman, profesor del MIT (Massachusetts Institute of Technology) y ejerce como reconocido consultor internacional en materia de liderazgo y desarrollo organizacional; Carolyn Taylor, reconocida internacionalmente en el terreno de las prácticas de transformación cultural; y Ricardo Gil, experto internacional en desarrollo organizacional y dinámica de grupos.

Todos ellos coincidieron en señalar la importancia de los aspectos emocionales en la gestión de personas y en la definición de pautas que ayuden a crecer tanto a éstas como a sus organizaciones. En las páginas 36 y 37 (?) de este número T.U.



Lankide publicamos una entrevista con Fred Kofman que subraya algunos de los aspectos que se abordaron durante esta jornada.

UNO DE LOS ATRACTIVOS DE ESTA JORNADA FUE LA PARTICIPACIÓN DE TRES ESPECIALISTAS DE PRIMER NIVEL MUNDIAL EN EL CAMPO DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL.

→ DÍA MUNDIAL DEL COOPERATIVISMO

Se celebró el pasado 15 de junio en el Parque Tecnológico de Miñano organizado por Konfekoop, la Confederación de Cooperativas de Euskadi. Se inauguró con el saludo de Joseba Azkarraga, Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y seguidamente Patxi Ormazabal, presidente Konfekoop, leyó el mensaje elegido por la ACI (Alianza Cooperativa Internacional) para esta edición: “Los Principios y valores cooperativos sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE)”. En este sentido, Ormazabal señaló que la RSE no es un descubrimiento nuevo para las cooperativas. “Desde sus inicios, las cooperativas han tenido en cuenta que sus acciones afectan a la gran mayoría de sus miembros, incluidos los trabajadores, la comunidad y el entorno en el que operan”.

Por su parte, Miguel Angel Rodriguez Badal, profesor de IESE, reflexionó sobre “Responsabilidad Social Corporativa en el Movimiento Cooperativo”, centrando la atención en cinco aspectos que configuran la responsabilidad y sostenibilidad de una empresa: apertura y sensibilidad hacia el entorno; sentido de comunidad; capacidad innovadora; consideración del largo plazo; y creación de valor. “Todos ellos aspectos bien asumidos por el movimiento cooperativo, que puede ser un espejo donde se pueden mirar otras empresas”.

El acto concluyó con un saludo del Lehendakari Ibarretxe, quien agradeció la invitación al acto, y apuntó que “las empresas se encuentran en una nueva etapa en la que tendrán que saber cooperar para competir”.



IZENDAPENAK



IÑAKI OCAÑA
GERENTE DE ORKLI

Iñaki Ocaña ha sido nombrado recientemente director gerente de la cooperativa Orkli en sustitución de Manu Beraza quien ha pasado a ocupar el cargo de Director General de Mondragón Componentes y Vicepresidente de la Corporación MCC.

Iñaki Ocaña es Ingeniero en Organización Industrial por la Universidad de Navarra (ETSII de San Sebastián) e inició su carrera profesional hace más de 25 años en Orkli, por lo que su vida laboral ha estado vinculada a esta cooperativa desde su creación. A lo largo de su trayectoria, en la planta de Orkli, ha venido desempeñando múltiples cargos, todos ellos de gran responsabilidad y durante los últimos años ha estado al frente de la unidad de negocio de Calentamiento de Agua en calidad de Director de Negocio.

Orkli es una empresa ubicada en Ordizia (Gipuzkoa) dedicada a la fabricación y venta de componentes para el sector de la calefacción y los electrodomésticos. Con una fuerte implantación a nivel internacional, con plantas en Brasil y China y delegaciones comerciales en los cinco continentes, Orkli factura en torno a los 140 millones de euros y da empleo a más de 600 socios-trabajadores.



JOSU TORNAY
GERENTE DE KIDE

Nació en Barcelona hace 36 años y en la actualidad vive en Mondragón con su mujer y su hija. Es Ingeniero Superior de Telecomunicaciones por la UPC, Licenciado en Historia por la UNED y Máster en Administración de Empresas (MBA) por Mondragón Unibertsitatea.

Su primera experiencia profesional en MCC fue como Export manager en Fagor Electrónica S.Coop., cargo que ocupó durante tres años. Posteriormente, fue jefe de producto (Puertas Automáticas) en la División de Automatismos de Matz-Erreka S.Coop. durante 3 años y medio. Luego director de la División de Puertas Automáticas en Matz-Erreka S.Coop. durante 4 años y medio. Y ya desde el pasado 1 de mayo ocupa la gerencia de la cooperativa vizcaína Kide.

Kide, ubicada en Berriatua (Bizkaia), se dedica a la fabricación de paneles aislantes y cámaras frigoríficas. En la actualidad emplea a 120 personas y su facturación en 2006 alcanzó los 26 millones de euros.

ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

ATEGI cambia de imagen

EL PORTAL DE COMPRAS CORPORATIVO, QUE SE MUDA A SUS NUEVAS INSTALACIONES EN EL POLO GARAIA, ADOPTA UN NUEVO LOGO Y REMODELA SU SITIO WEB.



A lo largo de este ejercicio 2.007 Ategi está cambiando su imagen tanto externa como interna.

De esta forma, se quiere marcar una nueva etapa del Portal de compras corporativo, una etapa que se define como de afianzamiento y avulsión después de un período inicial de lanzamiento.

El cambio de imagen afecta a tres áreas: nuevo logo, nueva web, y nueva ubicación.

El nuevo logo ya se está aplicando a partir de Junio y en él se ha querido dar una imagen de "punto de confluencia" de distintos realidades para generar una nueva alternativa de gestión.

Respecto al sitio web, que estará operativo a partir de julio, se ha remodelado completamente para poder ser utilizado como un canal de comunicación con los usuarios y los proveedores, donde se incorporan áreas de noticias, boletines, eventos, así como soporte para acceder a todos los acuerdos establecidos por Ategi con los proveedores.

Asimismo se ha optado por situar las nuevas oficinas en el Polo de Innovación Garaia, ubicación que aportará una visión más integradora del Portal dentro del conjunto de las cooperativas.

EL CAMBIO DE IMAGEN AFECTA A TRES ÁREAS: NUEVO LOGO, NUEVA WEB, Y NUEVA UBICACIÓN.

→ GAIZKA SARASOLA PREMIADO EN EL MEMORIAL FÉLIX SOPELANA

Gaizka Sarasola, alumno de Mondragon Goi Eskola Politeknikoa, ha sido galardonado recientemente en la tercera edición del Memorial Félix Sopenana.

Este certamen premia anualmente los proyectos de fin de carrera de los peritos guipuzcoanos. En concreto, Gaizka Sarasola ha realizado un estudio sobre la resistencia del acero, que ha sido premiado por su defensa del medio ambiente.
Zorionak!



ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

II. Jornada sobre la Marca, organizada por Mondragon Unibertsitatea y AZK

EL OBJETIVO DE LA JORNADA FUE SENSIBILIZAR A LA COMUNIDAD EMPRESARIAL SOBRE LA NECESIDAD DE CONSIDERAR LA MARCA COMO UN ACTIVO ESTRATÉGICO CLAVE A LA HORA DE COMPETIR EN MERCADOS CADA VEZ MÁS GLOBALES.

Wally Olins, actual presidente de Saffron y uno de los principales gurús de la comunicación y la marca en el mundo, fue el protagonista de la II. Jornada 'Branding aquí y ahora' que, organizada por Mondragon Unibertsitatea y AZK Komunikazioa, tuvo lugar el 14 de junio en el Kursaal de San Sebastián.

El presidente de Saffron hizo referencias constantes a marcas vascas, como MCC o Eroski y, en referencia a la Corporación Mondragón, señaló que era relativamente fácil definir esa "Gran Idea" que sea el distintivo de su marca. "Mondragón se basa en las personas y es una compañía que no practica un capitalismo agresivo. Es una idea que ya la tiene, está ahí, por lo que es fácil de proyectar para diferenciarse de sus competidores. Otros no saben lo que son ni qué les diferencia del resto; no es caso de MCC", explicó Wally Olins."

En la jornada también intervinieron Stéphane Liévain, vicepresidente de ventas y marketing para Europa del Grupo Kodak, Amaia Olasolo, de Grupo Condesa; Alfonso Martínez,



de Bilbao Metrópoli 30 y Miguel Ocaña, de Orbea.

La II. Jornada de Branding resultó un éxito, tanto por la cantidad de los asistentes como por la calidad de las ponencias presentadas.

→ CLAUSURA DEL PROGRAMA DE GESTIÓN AVANZADA PARA MANDOS DE EROSKI

Se ha clausurado en la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea la cuarta edición del GAM (Programa de Gestión Avanzada para Mandos de Eroski). La impartición se ha realizado entre el 17 de abril y el 30 de mayo con una duración total de 112 horas y la participación de 20 mandos de Eroski.

Dicho programa ha cumplido el objetivo de formar a mandos de Eroski en conocimientos genéricos sobre la empresa de distribución. Se han abordado contenidos en relación a diversos temas como la calidad, estrategia, personas, marketing, finanzas, emprendizaje, medio-ambiente, jurídico y logística. La metodología ha sido teórico práctica utilizando una simulación final de empresa para fijación de contenidos.

Esta cuarta edición da continuidad al programa (GAM) y a la relación empresa-universidad entre Eroski y la facultad de Ciencias Empresariales.



MCC reconocida en el "Día Mundial del Donante de sangre"

LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE DONANTES CONCEDIÓ LA DISTINCIÓN "MÉRITO NACIONAL A LA DONACIÓN ALTRUISTA DE SANGRE EN ESPAÑA 2006" EN UN ACTO CELEBRADO EN EL SALÓN DE ACTOS DEL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO.

El pasado 14 de junio, en el marco del "Día mundial del donante de sangre" MCC fue distinguida con un reconocimiento por su labor altruista en la donación de sangre. En representación de MCC acudió al acto Jose Ramón Gorosabel, del Departamento de Gestión Social, acompañado por Isabel Vitoria, presidenta de la Asociación de Donantes de Sangre de Álava. Hemos aprovechado la ocasión para charlar con Isabel en torno a la distinción a MCC y a la donación de sangre.



ISABEL VILORIA

PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE DONANTES DE SANGRE DE ÁLAVA.

¿Por qué este premio a MCC?

Por la colaboración que viene prestando en la donación de sangre a nivel de todas las empresas integradas en su seno, permitiendo que traslademos los equipos de extracción dos veces al año a las empresas utilizando sus instalaciones para efectuar las extracciones.

Al llegar a una empresa ¿qué protocolo seguís?

Previamente nos ponemos en contacto con las personas que habitualmente donan sangre en la empresa a la que vamos a acudir. Una semana antes se hace una distribución de propaganda informativa (cartelería, folletos, etc.) y el día programado se traslada un equipo sanitario completo y nos instalamos en algún espacio de esa empresa para realizar las extracciones. Al llegar el donante, éste rellena un cuestionario previo a la extracción y pasa al control médico, donde se comprueba que tiene la tensión arterial correcta, pulsaciones y nivel de hemoglobina. Y ya directo a la sala de extracción, donde lleva a cabo la donación, cuestión de cinco minutos. Y terminada la donación pasa a la zona de refrigerio y se toma un bocadillo, refresco, café o lo que guste.

¿Quién puede donar?

Personas con edad comprendida entre 18 y 65 años, con 50 kilos de peso mínimo y en buen estado de salud.

Nos puedes dar algunas cifras relativas a la donación.

A nivel de CAPV tenemos 100.000 donaciones al año, un nivel muy alto a nivel del Estado; Euskadi y Navarra somos las primeras comunidades en donaciones. En Euskadi hay 50.000 enfermos transfundidos al año. Las cifras son importantes, lo mismo que lo es la propia donación ya que cuando una persona dona son tres enfermos quienes van a utilizar esa sangre.

Esta comprobado que una persona a lo largo de la vida va a recibir algún componente sanguíneo; y por lo tanto, nuestra obligación como asociación es mentalizar a los ciudadanos de la importancia de la donación.

¿Cómo me puedo hacer donante?

Acercándote a los diferentes puntos de extracción. En cualquier caso, si deseas más información la puedes encontrar en las páginas web www.donantesdesangre.com o www.donantesdesangre.net o en el teléfono de atención al donante 900303404.



El 29 de mayo una representación del Consejo Superior de Cámaras se acercó a MCC. Acudieron su presidente, Javier Gómez-Navarro, el director del servicio de Relaciones Internacionales, Fernando Puerto; el presidente de la Cámara de Guipúzcoa, José María Echarri; y el director general de la Cámara de Gipuzkoa, Agustín Eizaguirre.

En MCC fueron recibidos por Jesús Catania, Jose M^º Aldekoa y Jesús M^º Herrasti.

CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS



Mondragon Unibertsitateak hamar urte betetzen ditu

EKINTZA DESBERDINAK ANTOLATU DIRA URTEURRENA OSPATZEKO.

Dagoeneko 10 urte pasatu dira Mondragon Unibertsitatea eratu zenetik. Uni- bertsitatea osatzen duten 3 zentroyen ibilbidea dezente luzeagoa bada ere, 1997ko maiatzaren 30ean onartu zuen Eusko Legebiltzarrak Mondragon Uni- bertsitatea aitortzen zuen Legea.

Hori dela eta, egindako ibilbide luzea ospatzeko hainbat ekimen antola- tzen ari dira. Alde batetik, 10. urteurreneko logoa sortuko da, kanpo nahiz barne komunikazio euskarrietan erabiltzeko. Gainera, unibertsitatearen azken 10 urte hauetako ibilbidea labur jasoko duen liburuxka argitaratzea espe- ro da, hainbat bertsolariekin elkarlanean. Argitaratu ondoren, langile guztiei banatuko zaie.

Abendua bitartean, bi hitzaldi izango dira ekintzailetasuna eta berrikuntza- ren inguruan. Udazkenean, berriz, Mondragon Unibertsitateko ikas- leei eta oro har bailarako gazteei zuzendutako kontzertu bat ospa- tuko da.

Horretaz gain, ekitaldi instituzio- nala uztailaren 5ean burutuko da, Donostiako Kursaal Aretoan.

**UNIBERTSITATEAREN AZKEN
10 URTE HAUETAKO IBILBIDEA
LABUR JASOKO DUEN LIBURUXKA
ARGITARATZEA ESPERO DA, HAINBAT
BERTSOLARIEKIN ELKARLANEAN.**



Q de Plata para la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea

VERIFICA LA POSITIVA EVOLUCIÓN DE LA UNIVERSIDAD Y EL COMPROMISO CON LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

Euskalit ha reconocido a la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea por su labor realizada para la obtención de la Q de Plata. Así, la evaluación externa realiza- da por Euskalit ha acreditado al centro con más de 400 puntos, según el modelo europeo de calidad EFQM.

El acto tuvo lugar el pasado 14 de junio en la propia facul- tad y contó con la presencia de la Viceministra de Investiga- ción y Universidades del Gobierno Vasco, Ibone Amezaga; el representante de Euskalit, Galder Lasuen, el rector de Mondra- gon Unibertsitatea, Iosu Zabala; y el decano de esta facultad Lander Beloki.

CALIDAD DE GESTIÓN

La Q de Plata es un galardón a la calidad de gestión que con- cede el Gobierno Vasco a aquellas organizaciones que supe- ran los 400 puntos tras el proceso de evaluación externa rea- lizado por Euskalit, conforme al Modelo Europeo de Excelencia en la Gestión EFQM.

El proceso de evaluación externa es un análisis global y sistemático de la gestión de una organización, realizada por expertos independientes y que ofrece una visión objetiva del grado de excelencia en la gestión de una organización.

La evaluación externa realizada por Euskalit ha servido para verificar la positiva evolución de la universidad en la enseña- za-aprendizaje, investigación, formación continua y de postgra- do, así como la gestión de personas. De esta forma, este galar- dón refuerza la misión de la Facultad de Ciencias Empresaria- les: el compromiso con la transformación de la sociedad y la contribución a su progreso humanístico, tecnológico y económi-



co a través de una formación integral de calidad para sus alum- nos. Esta misión se basa en adecuar los perfiles del alumnado a las necesida- des de la socie- dad, el valor aña- dido en las activi- dades de I+D+i, las condiciones laborales y per- sonales de traba- jadores y alum- nos y la vocación social.

**ESTE GALARDÓN REFUERZA EL
COMPROMISO CON LA TRANSFORMACIÓN
DE LA SOCIEDAD Y LA CONTRIBUCIÓN
A SU PROGRESO HUMANÍSTICO,
TECNOLÓGICO Y ECONÓMICO A TRAVÉS
DE UNA FORMACIÓN INTEGRAL DE
CALIDAD PARA SUS ALUMNOS.**

El Aula de Ecodiseño de Mondragon Goi Eskola Politeknikoa desarrolla proyectos para disminuir el impacto ambiental

EL OBJETIVO ES CONSEGUIR PRODUCTOS MÁS EFICIENTES Y CON MENOR IMPACTO AMBIENTAL.



Mondragon Goi Eskola Politeknikoa cuenta con un aula de ecodiseño, donde se llevan a cabo proyectos de aplicación de la metodología de ecodiseño en las empresas y proyectos de investigación para conocer la problemática futura en este campo. El aula, financiada por Ithobe y la Diputación de Guipúzcoa, está compuesta por un grupo de profesores y alumnos de proyecto final de carrera que con el asesoramiento de expertos ambientales desarrolla proyectos de análisis de ciclo de vida, rediseño de producto etc.

MENOR IMPACTO AMBIENTAL

Palabras como impacto ambiental, sostenibilidad, cambio climático... van tomando importancia en nuestro día a día, la concienciación ambiental de la ciudadanía es cada vez mayor.

Desde Europa se está trabajando en nuevas directivas cada vez más restrictivas con el objetivo de conseguir productos más eficientes y con menor impacto ambiental tanto en su producción como durante toda su vida y fin de vida, es decir, cuando el producto se convierte en residuo. Normativas como la RAEE (afecta a los aparatos eléctrico y electrónicos y a la gestión de los residuos de los mismos), ROHS (restringe el uso de algunas sustancias o materiales en productos) han afectado a muchas de las empresas del entorno. En la actualidad, se está trabajando en una directiva marco conocida como la EUP que afectará a todos los productos que consumen energía, los cuales tendrán que aplicar el ecodiseño para poder obtener el marcado CE.

EL AULA DE ECODISEÑO SE CREO HACE TRES AÑOS Y DURANTE ESTE PERIODO HA TRABAJADO CON EMPRESAS DE SECTORES MUY DIVERSOS.

periodo ha trabajado con empresas de sectores muy diversos tales como el de máquina herramienta, electrodomésticos, automoción, mobiliario urbano, cerrajería, alimentación, transporte ferroviario...

Además, se han desarrollando proyectos piloto junto con los técnicos de la empresa, haciéndoles conocedores de la metodología de ecodiseño y mejorando sus productos principalmente en aspectos ambientales pero también en prestaciones y costes,

PROYECTOS DE ECODISEÑO

El aula de ecodiseño de Mondragon Eskola Politeknikoa se creo hace tres años y durante este

adecuándose así tanto a la legislación actual como a la venidera. Dichos proyectos suelen comenzar a finales de septiembre y se suelen desarrollar durante todo el curso escolar.

Desde sus comienzos el curso 2004-2005, el Aula de Ecodiseño de Mondragon Unibertsitatea ha formado a 16 expertos en ecodiseño, ha desarrollado 15 proyectos de investigación y ha colaborado en la aplicación y conocimiento de la metodología con 21 empresas del entorno.

AITOR AIZPURU, IBAI KOOP. ELKARTEKO BAZKIDEA

Ibai Kooperatiba Driron (arropak lehurtu eta ximurak lizatze) produktaren fabrikazioaz eta merkaturatzeaz arduratzen den kooperatiba da.

Aitor Aizpuru, berrikuntza eta ingeniaritza arduraduna da, eta etorkizunean garatuko diren ekintzen kudeaketaz arduratzen da. Ekodiseinua epe ertain-luzerako lan ildoan artean aurreikusten du kooperatibak.

Ekodiseinu gelan ikasitako ikasle bat duzue proiektua garatzen. Nola sortu zen ideia?

Eskolatik etorri ziren eta gelaren berri eman ziguten. Aukera eman ziguten, gainera, beraiekin formazioa jaso eta ingeniari-tzako proiektua egiten ari zen ikasle bat gure lan taldera gehitzeko. Guk baiezkoa eman genien eta 2007ko otsailetik gurekin ari da ikaslea.

Esperientzia oso aberasgarria izan da orain arte. Negozio mailan oso dinamika interesgarria sortu da eta gure asmoa hau aprobetxatu eta datorren urteetarako produktaren Ekodiseinu gidak-proiektuak zehaztea izango da.

Zein proiektu ari da gauzatzen ikaslea?

Driron-aren bizi zikloan azterketa egiten hasi zen. Eta ondoren esku artean genituen proiektuen ingurugiro ebaluazioa egin du. Osagarri bezala, negozio mailako sentsibilizazio kanpaina bat ere jarri dugu martxan.

Azkenik, formazio berezia eskainiko zaie proiektugileei. Aspektu hori oso garrantzitsutzat jotzen dugu, izan ere diseinuan definitzen da produktu horrek ingurumenari egingo dion eraginaren %80.

Ingeniaritza sailean kokatu dugu pertsona hau, produktua-ren diseinua bertan egiten baita. Hala ere, beste sailetako lankideekin harreman estua du, azterketaren helburua produktua-ren eragina ikuspegi zabalago batetik aztertzea baita.

Ekodiseinu gela: badu etorkizunik?

Bai. Gaur egun, ingurumenaren aldeko kontzientzia zabaltzen ari den momentu honetan, azterketak egin eta ekintzak praktikan jartzen lagunduko digun aditu baten laguntza interesgarria iruditzen zait, enpresaren ikuspegitik.

Izan ere, ingeniari baten formazioan osagarri oso interesgarria da ekodiseinua. Etorkizunean, erabakigarria izango da legeak finkatuko dituen beharrak arlo honetan, eta enpresetan perfil hau duten langileen falta nabarmena izango da. Beraz, ikasle hauek nahiko ziurtatuta izango dute lan munduratzeko.

HUHEZI MacArthur proiektua lantzen ari da, haur euskaldunen komunikazio garapena neurtzeko

HIZKUNTZ GARAPENEAN IZAN DEZAKETEN ATZERAPENAK EKIDITZEKO BALIOKO DU.

Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultatea proiektu berritzailea garatzen ari da, MacArthur deritzona.

MacArthur proiektua Ameriketako Estatu Batuetan sortu zen, ingelesez, eta gaur egun HUHEZI ari da han sortutako testa euskarara egokitzen. Test horrek, gurasoen informazioan oinarriturik, hizkuntzaren garapen goiztiarra neurtu nahi du, aurreikusteko umeez zer atzerapen izan dezaketen hizkuntz garapenean eta, neurri egokiak hartuta, ekiditeko atzerapenek ekar ditzaketen kalteak.

Proiektua HUHEZIn garatzen ari bada ere, beste unibertsitate batzuetako ikerlariekin batera ari gara lan horretan, hala nola, EHUko, Salamancako Unibertsitateko eta Seaskako ikertzaileekin.

GALDETEGIAK

AEBetan orain hamabost bat urte sortu zen tresna, eta bi galdetegi osatzen dute: hitzak eta keinuak, eta hitzak eta esaldiak. Lehengoak neurtzen du zortzi eta hamabost hilabete bitarteko haurren komunikazio garapena, eta bigarrenak hamasei eta hogeita hamar hilabete bitartekoena.

Galdetegiak jadanik sortuta daude eta momentu honetan argitaratzeko bidean. Beraz, datoren urtean erabiltzeko moduan egongo dira Euskal Herriko eskoletan. Tresna erabilia neur daiteke haur jakin batek zer gaitasun duen hizkuntzarako, bai eta jakin ere zer adin ebolutibo dagoen hizkuntz garapenean.

Galdetegiak luzeak dira (ordubete inguru behar da betetzeko) eta horrek mugatzen du tresnaren erabilgarritasuna. Horregatik, bertsio laburrak sortu dira, eta horien fidagarritasuna eta baliagarritasuna frogatzeko datu bilketa zabala egiten ari da ikasturte honetan.

Proiektuak Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta Espainiako Hezkuntza Ministerioaren diru laguntzak jaso ditu.



BESTE UNIBERTSITATE BATZUETAKO IKERLARIEKIN BATERA ARI GARA LANEAN, HALA NOLA, EHUKO, SALAMANCAKO UNIBERTSITATEKO ETA SEASKAKO IKERTZAILEKIN.

→ TXUPETEAREN I. PUBLIZITATE JAIALDIA

Pasa den ekainaren 4an, goizeko 10:00etatik 12:00etara, Mondragon Unibertsitateko Enpresa Zientzien Fakultatean "Txupetearen Lehen Publizitate Jaialdiaren" lehenengo edizioa ospatu zen.

Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzan Lizenziaturako 3. mailako ikasleek eta Merkataritza Kudeaketa eta Marketin Goi Mailako heziketa zikloko ikasleek hartu zuten parte.

Amaia Aizpururen eta Nerea Otaeguren artean antolatatu zuten jaialdia, eta epaimahaikide irakasle talde bat egongo zen: Eli Juaristi, Silbia Sarasola, Juan Jesus Valle, Izaskun Agirre, Susana Azpilikueta, Rosa Igarza, Amaia Aizpuru eta Nerea Otaegui.

Ikasleak taldeetan banatu ziren eta iragarki bat grabatu zuten. Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzan lizenziaturako ikasleek produktu bat merkaturatzea zuten helburu, eta preserbatiboa izan zen aukeratutako produktua. Goi mailako heziketa zikloko ikasleek, berriz, bi autoreen marka eta preserbatiboak landu zituzten.

Sariak ere banatu ziren: iragarki onenari, eta hori lizenziaturako ikasleek irabazi zuten; eta iragarkirik onenari eta lan kreatiboenari, eta heziketa zikloko ikasleek eskuratu zuten.



HUHEZI, Europako kazetaritza fakultate eta eskolen elkartean sartu da

ELKARTEAREN BITARTEZ, KAZETARITZA FAKULTATEEN ARTEKO ELKARLANA BULTZATUKO DA.

Ekainaren 16an EJTAk, European Journalism Training Association/Europako Kazetaritza Fakultate eta Eskolen Elkarteak, aho batez onartu zuen Mondragon Unibertsitateko HUHEZI fakultatea kide moduan, Parisen egindako urteroko bilkuran. HUHEZiko bi ordezkari izan ziren bertan: Txema Egaña, HUHEZiko Nazioarteko Harremanen arduraduna, eta Aitor Zuberogoitia, ikus-entzuzko Komunikazio karrerako zuzendaria.

Osoko bilkurak aho batez onartu zuen HUHEZI, Txema Egañak bilkurari egindako aurkezpena entzun eta gero. HUHEZiko kideek aprobetxatu dute bidaia harremanak egin, HUHEZiren nazioarteko ikastaroak aurkeztu eta hainbat akordio lantzeko Europako beste kazetaritza fakultateekin.

European Journalism Training Association elkarteak, EJTA, 1990ean sortu zen Bruselan, eta bere helburua Europako kazetaritza fakultateak elkarlanean jarri eta horien europar dimentsioa zabaltzea da. Elkarteak bere partaideen interesak defendatu, trukeak koordinatu eta eskolen arteko elkarlana garatzen du. Irabazi asmorik gabeko erakunde honek 50etik gora unibertsitate biltzen ditu bere baitan, Europako 20 herrialdetakoak.



EUROPAKO KAZETARITZA FAKULTATE ETA ESKOLEN ELKARTEAK, AHO BATEZ ONARTU ZUEN MONDRAGON UNIBERTSITATEKO HUHEZI FAKULTATEA KIDE MODUAN.

LKS a conocer un estudio sobre prácticas de gestión de redes comerciales

LKS PRESENTA LOS RESULTADOS DE UN TRABAJO DE BENCHMARKING SOBRE PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE REDES COMERCIALES REALIZADO EN EMPRESAS INDUSTRIALES ELABORADO DURANTE 2006 EN 30 ORGANIZACIONES INDUSTRIALES DE LA CAPV Y NAVARRA.

La presentación tuvo lugar en el Palacio Euskalduna de Bilbao con la asistencia de cerca de medio centenar de directivos.

El estudio, que fue presentado por Iñaki Rodríguez e Iñigo Larrea, se ha estructurado en torno a cuatro preguntas clave: Cómo organizar la función comercial, cómo desarrollar a sus profesionales, cómo fijar objetivos y evaluar su desempeño y, finalmente, cómo retribuir/ incentivar a los roles comerciales.

Del estudio se puede concluir que las organizaciones con mayor éxito disponen de estructuras organizativas comerciales con roles con una mayor diferenciación y especialización, así como que no sólo invierten en la fuerza de ventas, sino que refuerzan la estructura interna con personas que dinamicen y apoyen su gestión.

Además de la presentación del estudio citado, se dio a conocer la experiencia de Bellota Herramientas, S.A. en la gestión de su red comercial (Mitzel Pérez – Director Comercial y Trade Marketing de Bellota Herramientas Península Ibérica) así como una exposición de Juan Carlos Alcaide -Tatum Consultores e Iñaki Elicegui – LKS sobre Gestión excelente de las redes comerciales tendencias en la gestión de redes comerciales.



DEL ESTUDIO SE PUEDE CONCLUIR QUE LAS ORGANIZACIONES CON MAYOR ÉXITO DISPONEN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS COMERCIALES CON ROLES CON UNA MAYOR DIFERENCIACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN.

→ CLAUSURA DEL CURSO EXPERTO EN LOGÍSTICA INTEGRAL

El día 1 de junio tuvo lugar la sesión de defensa final de proyectos y clausura del Curso Experto en Logística Integral en el salón de actos de la Cámara de Comercio de Alava en Vitoria-Gasteiz.

La clausura de la VIII edición del Curso organizado por la Cámara de Comercio de Alava y bajo la Dirección Técnica y Coordinación del Departamento de Organización y Gestión Industrial de Mondragón Goi Eskola Politeknikoa S.Coop fue una jornada abierta a la que acudieron responsables logísticos y de producción de las empresas invitadas.

En dicha jornada, los 20 responsables de producción, distribución y aprovisionamientos de empresas industriales y logísticas asistentes al curso, procedieron a la defensa y presentación de los Proyectos Logísticos desarrollados en sus empresas.

El Curso Postgrado está orientado a profesionales que deseen obtener una visión empresarial que les permita abordar con éxito los proyectos logísticos de sus empresas mediante la aplicación de los principios de la gestión de la cadena de suministro, así como las metodologías y técnicas asociadas.



→ INDUSTRI DISEINUKO INGENIARITZA TEKNIKOKO IKASLEAK LONDRESKO DESING MUSEOAN

Mondragon Goi Eskola Politeknikoko bigarren eta hirugarren mailako ikasleek eta proiektua garatzen ari direnek Londresko Design Museoa bisitatu zuten maiatzean. Denera, 70 bat ikasle joan ziren irakasle batekin, museoa bisitatu eta Londres ezagutzera.

Bertako toki turistikoa ezagunak bisitatzeko aukera izateaz gain, Design Museumean parada berezia egin zuten. Bertan, gaur egungo diseinuaren panorama aztertu zuten bereziki. Erakusketa iraunkorraz gain, bi erakusketa zeuden ikusgai, Ettore Sottsass diseinatzaile italiarraren atzerabegirako bat, bizitzan zehar lan egin duen enpresa ezagunenak aipatuz, Olivetti esaterako; eta bigarrena Luigi Colani diseinatzailearena, zeinak automobilgintzan lan handia egin duen, BMW bezalako enprezentzat Concept car-ak eginez esaterako.

Horrelako bidaia antolatutako lehen aldian izan da baina emaitza baikorra ikusirik, eta ikasleentzat atzerriko diseinua ezagutzeko duen garrantzia kontuan hartuz, datozen urteetan ere errepikatuko da esperientzia.



→ PRIMERA PROMOCIÓN DE LA DIPLOMATURA EN CIENCIAS EMPRESARIALES

La Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea ha entregado recientemente sus correspondientes títulos académicos a 15 alumnos y alumnas de la primera promoción de la Diplomatura de Ciencias Empresariales. El acto de entrega de los diplomas tuvo lugar en FICOB (recinto ferial ubicado en Irún) y contó con la presencia del rector de Mondragon Unibertsitatea, Iosu Zabala; el decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, Lander Beloki; la directora académica de Mondragon Unibertsitatea, Begoña Ugarte; la coordinadora del Campus de Bidasoa (Irún), Larraitz Sein; y el jefe de gabinete del departamento de Transportes y Obras Públicas del Gobierno Vasco, José Manuel Bujanda, quien se encargó de impartir la ponencia "El futuro también se decide hoy. La Y".

ZORIONAK!



El estreno del Polo de Innovación Garaia

LAS INVERSIONES REALIZADAS HAN ASCENDIDO YA A 43 MILLONES DE EUROS, 9 DE ELLOS DESTINADOS A LA CONSTRUCCIÓN DEL EDIFICIO MODULAR RECIÉN INAUGURADO.



El Lehendakari Ibarretxe presidió la inauguración del primer edificio del Polo de Innovación Garaia, junto con el Diputado General de Gipuzkoa, Joxe Joan González de Txabarri, el Presidente del Consejo General de MCC, Jesús Catania y el Presidente del Polo Garaia, José Ignacio Gárate.

Ibarretxe subrayó en su intervención que "hay que trabajar para convertir a Euskadi en un referente en materia de innovación y que el Polo Garaia es un buen ejemplo del camino a seguir". Destacó, asimismo, el carácter público-privado del proyecto y la importancia determinante de la innovación "para el bienestar futuro de nuestros hijos y nietos".

El Polo Garaia es un proyecto sin ánimo de lucro, fruto de la colaboración entre la administración pública y la empresa privada. Cuenta con un capital social de 21,3 millones de euros y tiene como socios promotores a MCC, a través de la Fundación MCC; al Gobierno Vasco, a través de Sprilur; a la Diputación Foral de Gipuzkoa y al Ayuntamiento de Mondragón, siendo socios colaboradores Mondragón Unibertsitatea y el Centro de Investigación Tecnológica Ikerlan, situados en el entorno del Polo.

ESPACIO DE EXCELENCIA PARA LA INNOVACIÓN

Integrado en la Red Vasca de Parques Tecnológicos, Garaia busca crear un espacio de excelencia que ayude a potenciar la innovación a largo plazo, fomentando la introducción de nuevas tecnologías que sean aplicables a las empresas, elevando su nivel competitivo y contribuyendo a generar empleos de alta cualificación. Fomentará la innovación poniendo en contacto en un espacio de excelencia a los proveedores de conocimientos científicos (Universidades y Centros Tecnológicos) y a los demandantes de innovación (Unidades de I+D de las empresas).

La superficie total disponible del Polo asciende a 450.000 m², de los que, 184.000 m² serán para uso tecnológico, 24.000 para docente universitario y 26.000 m² equipamientos. Focaliza su oferta tecnológica en seis grandes áreas: Automoción, electrónica, seguridad, confort y nuevos materiales; Electrónica, microelectrónica y nano-microtecnología; Nuevas tec-

nologías de la información y la comunicación (TICs); Tecnología de materiales; Máquinas y procesos de mecanizado y acabado de superficies; Energía; y Management, organización y administración de empresas.

INVERSIONES

Las inversiones realizadas hasta el presente en todo el Polo han ascendido a 43 millones de euros, de los que 24 se han destinado a la adquisición del suelo y a su urbanización, 9 a la construcción del Edificio Modular y 10 han sido invertidos por el Centro Edertek, vinculado al sector de automoción, cuya inauguración oficial está prevista para antes de final de año. A ello hay que añadir los nuevos laboratorios de Mondragón Unibertsitatea, situados en el Campus Garaia e inaugurados recientemente, que han requerido una inversión de 1,8 millones. Para antes de final de año, en todos estos Centros trabajarán más de 200 personas, previéndose que en un plazo de 12 años el número de investigadores supere los 2.000.

EL EDIFICIO MODULAR

El edificio inaugurado dispone de 11.200 m² de superficie construida, que serán utilizados en régimen de alquiler para alojar Centros de I+D de las PYMES vascas, estando abierto a todo el empresariado vasco. Realizado bajo la dirección de obra de LKS, destaca por la gran calidad de sus condiciones de luz y por sus exigentes criterios de sostenibilidad. Está dotado de un equipamiento tecnológico de última generación en el ámbito de las TICs, con un Centro de Datos de Servicios Gestionados Multioperador y conexión directa con la Red de Comunicaciones Avanzadas del País Vasco i2BASK.

En este Edificio Modular trabajarán 350 personas cuando se halle a pleno funcionamiento, si bien inicialmente serán 40 que prestarán sus servicios en: Centro de Promoción de MCC, orientado al desarrollo de actividades en sectores avanzados; Ategi, Portal de Compras de MCC, que emplea Internet y tecnologías TICs en sus operaciones; Fundación EZAI, Instituto de investigación en el ámbito de las Ciencias Sociales y Humanas; Saiolan, Centro de Innovación y Creación de Empresas; Dualia Teletraducciones, especializada en soluciones idiomáticas en las telecomunicaciones; MCC Telecom, que nace con el propósito de proporcionar soluciones y servicios en el ámbito de las TICs y los propios Servicios del Polo Garaia.



LA SUPERFICIE TOTAL DISPONIBLE DEL POLO ASCIENDE A 450.000 M², DE LOS QUE, 184.000 M² SERÁN PARA USO TECNOLÓGICO, 24.000 PARA DOCENTE UNIVERSITARIO Y 26.000 M² EQUIPAMIENTOS.



CARLOS LÓPEZ COOPERANTE EN ECUADOR

“QUEREMOS AYUDAR A MÁS GENTE A SALIR DE LA POBREZA”

CARLOS TRABAJÓ EN CAJA LABORAL HASTA SU JUBILACIÓN, HACE CUATRO AÑOS. FUE DIRECTOR EN VARIAS OFICINAS Y PERTENECIÓ AL CONSEJO SOCIAL Y A LA JUNTA RECTORA. SU ESPÍRITU INQUIETO LE HA LLEVADO A COOPERAR EN LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EN BABAHOYO, ECUADOR.

¿Cómo surgió la idea de ir de cooperante a Ecuador?

Creo que influyó bastante el azar, aunque es verdad que me ha gustado viajar. De hecho, nada más jubilarme realicé el camino de Santiago por segunda vez, y he estado también en Irán.

Un buen día pasé por la Dirección Regional de Bizkaia y Jon Emaldi me leyó un email remitido por la P. de Misiones Diocesanas, sobre si habría alguien dispuesto a ir a Ecuador a echar una mano a la Banca Comunal en Babahoyo. He de reconocer que eso de lo Comunal obró en mí como un sortilegio. No hubo que dar muchas vueltas y me enrolé. Algo entrenado ya estaba como voluntario en la Fundación Argia, un Hospital de Día en Algorta.

¿La llegada fue emocionante, verdad?

Llegué en octubre de 2005 a Guayaquil y me recibieron con un cartel que decía “Aupa el Athletic”, portado por dos donostiaras. Uno era el Padre Eduardo Aguirre párroco de Ntra. Sra. del Carmen en Babahoyo. Y el otro de la pancarta resultó ser Paulino Betelu con quien estuve en la cárcel de Carabanchel en 1962. No nos habíamos visto desde entonces y ahora viajábamos juntos al mismo destino en la otra parte del mundo. La emoción fue tremenda. Paulino cumplía su sexto año de misionero seglar.

Y la Banca Comunal, ¿en qué situación se encontraba?

La Banca Comunal era un pequeña oficina dentro del ámbito de la parroquia, donde el microcrédito (la mayoría entre 150-500\$) era y es la figura típica de financiación a los campesinos y pequeños negocios. Había pasado un momento crítico de gestión y el local ya no daba más de sí.

Y ¿cuál fue el resultado?

Mejoramos la atención y aunque nuestros clientes fueran los más pobres, el boca a boca era la mejor propaganda. Nos convencimos de que, la plata (el dinero) es algo muy preciada en aquel país, y no podíamos seguir tomando y dándolo sin más cobijo legal que el tejado parroquial. Así fue como convertimos y legalizamos la Banca Comunal en la Coop. de Ahorro y Crédito “El Cafetal”.

El resultado es, por tanto, satisfactorio, puesto que hemos ayudado a más de 200 familias a soltarse de las garras de los “chulqueros” (prestamistas de horca y cuchillo) que cobran el 20% mensual, mientras que en El Cafetal al 2%”. Además, no es lo mismo deber a unos que a los otros en una sociedad con demasiada violencia.

¿Cuándo regresaste de Ecuador?

Del segundo viaje en diciembre de 2006, y cada vez que voy

suelo estar un par de meses. Una vez conseguido el objetivo previsto de la Banca, los planes de futuro son el crecimiento para poder ayudar a más gente a superar la pobreza. La Cooperativa tiene una excelente plantilla –cuatro mujeres y un muchacho– que aseguran su desarrollo. Además, considero que puede ser la locomotora de las que se fundaran en otros cantones: Palenque, Baba y Vinces. Es más, durante mi última estancia estuve más tiempo con esas tres que en El Cafetal.

“LA YUCA, EN DEFENSA DE UN PUEBLO”

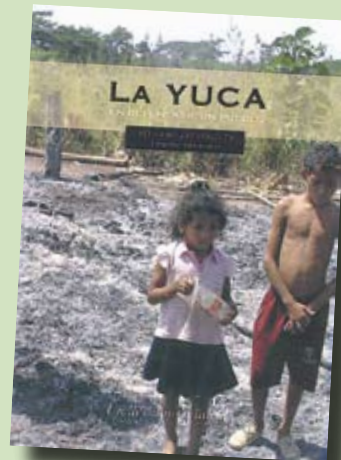
Carlos López se ha implicado también en la publicación de un libro titulado “La Yuca, en defensa de un pueblo”, que, tras su publicación en Ecuador, próximamente verá la luz aquí.

Explicanos, ¿de qué trata este libro?

He tenido oportunidad de vivir en persona la injusticia social que se cometió en el tema que se narra en el libro. Ahora colaboro en su publicación para denunciar y difundir los hechos y a su vez con la venta de los libros aportar dinero a los campesinos de la Yuca.

Es el relato de dos misioneros vascos que encabezaron en Ecuador la resistencia no violenta de los campesinos de la Yuca ante la invasión de sus tierras. El Padre Benjamín Respaldiza y Aitor Arbaiza narran este desalojo a la vida a través de un relato donde aparece la corrupción siniestra y la respuesta de los que no se rinden ante la humillación. 4.600 hectáreas era el botín. Años llevaba una poderosa familia intentándolo hasta que el maldito papel oficial les otorgó la propiedad. Más de 600 policías armados hasta los dientes invadieron los recintos campesinos; saquearon sus casas, la mayoría humildes refugios de caña, las quemaron y un buldózer se ocupaba de que no quedara huella. Malos tiempos y lugares donde las palomas tienen que demostrar que ellas no han atacado al gavilán.

Finalmente deseo informar a quien esté interesado, que este libro se podrá adquirir en las Procuras, Librerías Diocesanas y otras librerías. El precio de venta será de 8 euros y el dinero recaudado se enviará íntegramente a los campesinos de la Yuca.



AGENDA FORMATIVA

PRÓXIMOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

DARÁN COMIENZO DURANTE LOS MESES DE SETIEMBRE Y OCTUBRE.

Estos cursos darán comienzo en setiembre y octubre, si bien el plazo de inscripción está abierto.

- **Curso Avanzado en Automatización Industrial.** Se desarrollará del 4 de septiembre al 20 de diciembre de 2007. 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 programa de este curso es el siguiente: regulación y control de procesos industriales; captación de datos; sistemas de supervisión; accionamientos; comunicaciones industriales; seguridad en máquinas. Mas información <http://www.mondragon.edu/cauto>
- **Máster en Logística - Comercio Exterior.** Se impartirá del 15 de octubre de 2007 al 11 de junio de 2008. En colaboración con la Cámara de Comercio de Álava, el máster pretende 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 de operaciones productivas y logísticas. Más información: <http://www.mondragon.edu/mlog>
- **Curso Experto en Logística Integral.** Del 19 de octubre de 2007 al 6 de junio de 2008, este curso se organiza también en colaboración con la Cámara de Comercio de Álava. Está dirigido a profesionales y pretende capacitar a los asistentes en la planificación y dirección de actividades relacionados con la logística. El programa consta de estos temas: logística Integral; logística compras/aprovisionamiento; logística de producción; logística de distribución; calidad y logística; gestión económica-financiera de un proyecto logístico; gestión de proyectos logísticos; proyecto final. Más información: <http://www.mondragon.edu/celog>
- **Curso Experto en Configuración de Redes Cisco CCNA**

(Semipresencial). Del 19 de octubre de 2007 al 6 de junio de 2008. Pretende contribuir a resolver la problemática ocasionada por la creciente escasez de profesionales en tecnologías de redes informáticas, formando expertos que gestionen y configuren los equipos de comunicaciones de las redes de transmisión de datos. Prepararles para obtener la certificación oficial CISCO en redes (CCNA) a través de un curso fundamentalmente práctico. Más Información: www.mondragon.edu/ccna

- **Máster en Prevención de Riesgos Laborales** (Semipresencial). Del 5 de octubre de 2007 al 13 de junio de 2008, está diseñado para personas en activo que desarrollen o vayan a desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales. El programa es el siguiente: ámbito jurídico de la prevención, fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales, otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, gestión de la prevención de riesgos laborales, técnicas afines, área de seguridad en el trabajo, área de ergonomía y psicología, área de higiene industrial, proyecto final. Más Información: <http://www.mondragon.edu/mprl>
- **Curso Experto en Seguridad Informática** (Semipresencial). Del 9 de octubre de 2007 al 3 de junio de 2008, su objetivo es desarrollar políticas de seguridad que permitan una mejor gestión de la seguridad informática dentro de la organización. Además se analizarán los riesgos que soporta un sistema de información y el entorno asociado con él, entendiendo por riesgo la posibilidad de que suceda un daño o perjuicio. El programa consta de: seguridad en nodos y redes, seguridad perimetral, auditoría de seguridad, incidentes de seguridad, gestión de la seguridad informática, seguridad física, proyecto final. Más Información: www.mondragon.edu/cesec

- **Avanzado en Seguridad Informática** (Semipresencial). Se desarrollará del 9 de octubre de 2007 al 12 de febrero de 2008. El programa recoge los siguientes temas: seguridad en nodos y redes, seguridad perimetral, auditoría de seguridad, incidentes de seguridad. Más información: www.mondragon.edu/casec

- **Avanzado en Desarrollo Web con J2EE** . Del 16 de octubre de 2007 al 14 de febrero de 2008, pretenderá, entre otros, conocer los frameworks Java más utilizados para desarrollo web. El curso se basa en la realización de ejemplos que muestran las características más importantes de los citados frameworks. Más información: <http://www.mondragon.edu/caj2ee>

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Por su parte, la facultad de Ciencias Empresariales de ha abierto de plazo de matrícula para los siguientes cursos:

- **MBA-Máster en Dirección de Empresas.** Las características que definen el desarrollo del MBA son: emprendizaje e intraemprendizaje; liderazgo personal y del equipo; habilidades directivas; innovación y visión estratégica; eficiencia; y fuerte vinculación universidad-empresa. Durante el segundo semestre, el participante podrá elegir entre cinco especialidades diferentes: dirección general; finanzas; marketing; logística y transporte; gestión y dirección de entidades deportivas.
- **MBB- Máster en Banca y Bolsa - Virtual.** Con objeto de conseguir una visión global del mundo de las finanzas se tratan en profundidad las características de los principales productos bancarios, el componente fiscal de la asesoría de inversiones y las técnicas de marketing financiero. Por otra parte, la estructura modular de este máster permite ofertar cursos virtuales más específicos, los cuales ofrecen una formación completa en el campo específico en cuestión.

■ **MSI- Máster en Sistemas de Información Empresarial.** Este programa formativo prepara a los asistentes para afrontar y abordar, desde las diferentes especializaciones, los problemas de la gestión empresarial solucionables mediante herramientas software y el uso de Tecnologías de la Información. El objetivo del máster es dar un conocimiento del funcionamiento interno de los distintos departamentos de la empresa, analizando los sistemas de información que utilizan para la gestión de sus datos.

■ **Máster Oficial en Gestión de Empresas Cooperativas.** Como objetivos específicos del programa se plantean los siguientes: aportar a los participantes una amplia base teórica y práctica del cooperativismo y la economía social en sus diversas acepciones y sectores, tanto a nivel nacional como internacional. Además, se reforzará las capacidades de las personas para su implicación en el movimiento cooperativo, incidiendo en los siguientes aspectos claves: participación, democracia, solidaridad, compromiso, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, multidisciplinariedad y autogestión. Este máster desea aportar a los participantes la capacidad suficiente para analizar y evaluar los aspectos empresariales desde el punto de vista legal, fiscal, contable y estatutario; así como los intraempresariales como el asociacionismo y la colaboración supra-empresarial, para un mejor desarrollo de las empresas cooperativas.

■ **Máster en Dirección de Proyectos Empresariales.** El Máster se compone de tres fases, de una duración total de 16 meses. Así, mediante un desarrollo progresivo, el programa permite afianzar los conocimientos, habilidades y aptitudes propias del directivo.

■ Para realizar la matrícula o bien para recibir más información, las personas interesadas deberán dirigirse a la propia facultad: 943-718009. Web: www.eteo.mondragon.edu. Email: postgrado@eteo.mondragon.edu.

OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA



OTALORA PRESENTA SU NUEVO PORTAL



El Centro de Desarrollo Directivo de MCC, Oñate, ha puesto en marcha un nuevo portal web con el objetivo de ofrecer soluciones personalizadas a los directivos de la corporación en materia de desarrollo y formación.

El punto de partida para el diseño del portal, sus componentes y programas for-

mativos, se sitúa en el marco de la política corporativa de desarrollo, centrada en los valores y los rasgos de identidad del directivo.

www.otalora.com, además de ofrecer acceso inmediato a la oferta formativa, posibilita la creación y gestión de planes de desarrollo individualizados. Incorpora herramientas para la evaluación de las competencias directivas de liderazgo, incluyendo la posibilidad de evaluación 360º, y permite la definición y planificación de las actividades de desarrollo en que se sustenta el plan de carrera.

Incluye la posibilidad de matriculación on line en los programas ofertados, así como el acceso a la documentación correspondiente a cada uno de ellos.

ABIERTO EL PLAZO DE INSCRIPCIÓN PARA EL "MBA EXECUTIVE"

Ya se ha abierto el plazo de matriculación en esta nueva edición del "Máster en Dirección de Empresas 2007-2008", el MBA Executive. Los objetivos y los contenidos de este programa tienen una orientación dirigida a dar una respuesta innovadora y de calidad a las necesidades de formación y desarrollo de personas con responsabilidades directivas.

CONTENIDOS

Además de recoger los conceptos e instrumentos más innovadores de la gestión directiva, vienen inspirados por la cultura de la Experiencia Cooperativa de Mondragón, sus valores y sus prácticas actuales.

METODOLOGÍA

Incorpora principios fundamentales soportados en la participación y el contacto permanente con las empresas. Contacto que se manifiesta de diferentes maneras: la colaboración de profesores directi-

vos, el análisis de casos reales, las visitas a empresas significativas, los trabajos académicos sobre proyectos reales,...

PROGRAMA

Consta de 520 horas, 360 dedicadas a Competencias Técnicas y Directivas de Gestión (Estrategia, Marketing, Finanzas, Personas, Producción y Logística) y 160 horas para el Proyecto final.

CALENDARIO

Se impartirá entre el 5 de noviembre 2007 y 17 Junio 2008, los lunes en jornada completa de 9,00 a 18,30h y los martes de 9,00 a 13,00h, en Oñate.

INSCRIPCIÓN

Las solicitudes de inscripción deberán enviarse a Oñate antes del 8 de octubre 2007 a la atención de Marian Uribarren.

Más Información: www.otalora.com.

Mondragon Unibertsitatea toma parte en un Congreso sobre emprendizaje en Portugal

PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD EXPUSIERON SU EXPERIENCIA EN LA ESPECIALIDAD DESARROLLO DE PROYECTOS EMPRESARIALES DEL SEGUNDO CICLO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

Representantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea han participado recientemente en un Congreso celebrado en Portugal, que analizó las alternativas de financiación y las formas innovadoras para impulsar el emprendizaje a diferentes colectivos. Mondragon Unibertsitatea expuso su experiencia relativa al impulso del emprendizaje entre los jóvenes.

IOSU LIZARRALDE Y MÓNICA GAGO

Iosu y Mónica son profesores de la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea. Iosu es coordinador del segundo ciclo de la especialidad Desarrollo de Proyectos Empresariales, y Mónica coordinadora dentro de la Facultad del proyecto "Gertu". Ambos tomaron parte en el Congreso celebrado en Portugal donde también estuvieron dos alumnas: Regina Pical y Ainhoa Idiakez.



El Congreso celebrado en Portugal se enmarca dentro del proyecto Gertu. ¿De qué trata este proyecto?

El proyecto Gertu está enmarcado en la iniciativa europea Equal, y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo. El proyecto está liderado por Bidasoa Activa, (Agencia del desarrollo del Bidasoa), y cuenta con varios socios entre los que se encuentra la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea. El objetivo general del proyecto es crear empresas promovidas por mujeres y relacionadas con la vida diaria y que en un futuro tendrán gran demanda (mayores, infancia, mantenimiento de ordenadores, limpieza, etc).

Este proyecto está vigente desde mayo de 2005, y hemos participado en dos ámbitos: en la investigación de la situación actual del sector, analizando también las alternativas de financiación de la demanda; y en la formación, centrada en el ámbito empresarial, dirigida a las mujeres beneficiarias.

Este proyecto cuenta además con un ámbito transnacional donde se contempla el análisis de diversos temas relacionados con nuestro objetivo general. El Congreso celebrado en Portugal se enmarca dentro de este ámbito.

¿Qué habéis expuesto en dicho Congreso?

Teniendo en cuenta que el tema elegido era alternativas de financiación que tienen los emprendedores en diferentes países, invitamos a Isabel Uribe de Saiolan y Gaztempresa (que también participa como socia en este proyecto) a Ignacio Ruiz de Alegría de Bultz-Lan. Ambos hablaron sobre las medidas de apoyo y la financiación.

Posteriormente, se realizaron talleres sobre soluciones innovadoras, pero teniendo en cuenta todos los colectivos. En nuestro caso, tomamos parte centrándonos en los jóvenes y fue donde expusimos nuestra experiencia sobre cómo trabajamos el tema del espíritu emprendedor en Mondragon Unibertsitatea y concretamente en el segundo ciclo de la especialización de Desarrollo de Proyectos Empresariales.

¿Cuál es, a grandes rasgos, vuestra experiencia con esta especialidad?

Se trata de la primera promoción donde tenemos 14 alumnos. Partimos con alumnos diplomados en Ciencias Empresariales y que están interesados en especializarse en desarrollo de proyectos empresariales. Es un segundo ciclo de curso y medio de duración (aparte de otro medio para la realización del proyecto fin de carrera) donde, además de impartir las asignaturas básicas donde se trabajan las competencias transversales de forma tradicional, intercalamos otras asignaturas y talleres. En una primera fase se imparten talleres de creatividad, cultura empresarial que imparte Saiolan a través de casos reales, estrategia donde se detectan oportunidades de negocio, y gestión de personas. A partir de ese momento, los alumnos sugieren ideas de negocios que, consensuadas entre todos, son desarrolladas en equipos de trabajo. A continuación realizan el análisis estratégico donde valoran las barreras de entrada, rivalidad de mercado, proveedores y clientes, amenazas, ... también investigan el mercado, y se considera la factibilidad técnica de la idea. Así, llegan al diagnóstico de la situación a partir del cual definen el futuro de cada idea de negocio y se plantean los retos y el desarrollo de los mismos.

En definitiva, los alumnos se sienten protagonistas de su propia idea de negocio y la desarrollan íntegramente paso a paso, puesto que al finalizar el ciclo presentarán un plan de negocio completo. Los alumnos de esta primera promoción finalizarán en febrero de 2008, y hasta ahora la valoración por parte de ellos ha sido altamente positiva.

¿Tras el Congreso de Portugal, se prevé que tenga continuidad?

Sí, de hecho en noviembre le toca organizar otra jornada transnacional a Bidasoa Activa. Todavía no está cerrado el programa pero también estará relacionado con el emprendizaje.

Ampok "Euskararen astea" ospatu du

EKAINAREN 4TIK 8RA "AMPO GIDARI, EUSKARA GORI-GORI" LEMAPEAN EUSKARAREN ASTEA OSPATU DA.



Ampo kooperatibak Euskararen Astea ospatu du lehenengoz eta oso modu arrakastatsuan gainera, izan ere parte hartzea oso handia izan zen.

EUSKARA BATZORDEA

Ampok orain dela lau urte ekin zion Euskara Planari. Orduan, Euskara Batzordeak, euskararen presentzia bizirik mantentzeko "Bultzada" aldizkaria sortu zuen. Bi hilean behin argitaratzen da eta dagoeneko 20. zenbakia kaleratu berri da.

Euskara Batzordeak, aurtengo helburuen artean, euskara planean jasotako helburuak gogora ekartzea eta euskarari bultzada berezia ematea aurreikusi zuen.

Ildo beretik, euskarak gaur egun Ampon duen egoera neurtzea komenigarritzat jo zen, eta Elhuyar ari da ikerketa hori garatzen.

2007 urteko gestio planean jaso zen aipatutako helburu orokorra, eta Euskararen Astea antolatzea adostu zen. Ekainaren 4tik 8ra "Ampon gidari, euskara gori-gori" lemapean ospatu dute Euskararen Astea.

EKINTZAK

Euskararen Asteak Euskara Plana bizirik mantentzea eta kooperatiban euskararen normalizazioa bultzatzea izan du helburu. Testu-guru horretan, jai giroa izan da nagusi antolatu diren ekintzetan.

Ampoko ateak zabaldu dituzte gainera, eta MCC mailan

idazlan lehiaketa eta bertso paper lehiaketa antolatu dute. Idazlan lehiaketan 10 lan aurkeztu dira eta irabazleak honako hauek izan dira: Markel Telleria Lapizondo (Ampo), Ainara Arzelus Elustondo (Ampo), Egoitz Zufiria Urteaga (Ampoko onena). Bertso paper lehiaketan, berriz, 15 lan aurkeztu dira. Irabazleak hauek izan dira: Jose Angel Aranburu Jalon (Biurrarena), Alaitz Sarasola Olano (Orkli), Haritz Cid (Ampoko onena)

Horretaz gain, txiste lehiaketa ere izan dute Ampoko langileentzat, eta hauek izan dira irabazleak: Jon Agirre Garmendia eta Miguel Angel De Pedro Rodrigo.

Gainera, Jon Sarasuak "Kooperatibagintza-ren gogoetak" izeneko hitzaldia eskaini zuen.

Asteari bukaera emateko, jaialdi bikaina ospatu zuten Idiazabalgo Kiroldegian. Protagonistak Ampoko langileak eta jubilatutak izan ziren, eta egitaraua hauxe: herri kirolak (aizkolariak eta sokatira), afari-merienda eta, ondoren, jaialdi paregabea, bertsolari, jota kantari, mimo, txiste, koplak, antzerki eta dantzariekin. Jaialdiari bukaera emateko parte hartzaile guztiek "Euskara Plazara" abestu zuten.

EUSKARAREN ASTEAK EUSKARA PLANA BIZIRIK MANTENTZEA ETA KOOPERATIBAN EUSKARAREN NORMALIZAZIOA BULTZATZEA IZAN DU HELBURU.

REPRESENTANTES DEL GOBIERNO DE SILESIA (POLONIA)

VISITAS

Varios representantes de la región polaca de Silesia visitaron la sede de MCC en Mondragón. Procedentes de Polonia, formaron la comisión, Andrzej Los, Marshal de Lower Silesia, Leon Kieres, presidente de la región Parliament; Zbigniew Dynak, Head of Department of Regional Development; Teresa Lis-Pienkowska, Head of International and European Regions Cooperation Office; Cezary Pacamaj, Head of Marshal's Cabinet

Por parte de MCC, les recibió Jesús M^a Herrasti, responsable del departamento de Relaciones Internacionales de MCC. Asimismo, también tomaron parte en la reunión de trabajo, los representantes de las empresas de MCC ubicadas en la región: Juan Andrés Juaristi, de Fagor Mastercook (Wroclaw); Santiago Mendirixaga, de Embega Polska (Wroclaw); Iñaki Sacristán, del grupo Tajo; y Antonio Sánchez, director general de Coinalde-Polonia (Wroclaw)

También tomaron parte los representantes de SPRI Armida Lara, Europe Area Manager; Jorge Fernandez, Director de Euskarri Wroclaw; y Joanna Seredyszyn Directora adjunta de Euskarri Wroclaw.



El Grupo Ulma creará en torno a 1.200 empleos entre 2007-2010

EN ESE PERIODO INVERTIRÁ CERCA DE 500 MILLONES DE EUROS CON EL OBJETIVO DE DESARROLLAR SUS NEGOCIOS Y LANZAR Y CONSOLIDAR NUEVAS PROMOCIONES EMPRESARIALES.

En el periodo 2007-2010 el Grupo Ulma prevé llevar a cabo un importante desarrollo de sus negocios y el lanzamiento y consolidación de nuevas promociones empresariales. Hasta el ejercicio 2010 realizará unas inversiones próximas a los 500 millones de euros y creará en torno a 1.200 nuevos empleos, previendo situar su cifra de negocio por encima de la barrera de los 1.000 millones de euros.

Estas previsiones de futuro se dieron a conocer en la rueda de prensa que por primera vez el Grupo Ulma convocó el pasado 13 de junio. En esta comparecencia del director general y del presidente del Grupo, Txomin Garcia y José Luis Madinagoitia, respectivamente, también se repasó la espectacular evolución del Grupo en 2006 y se anunció la inauguración oficial de sus nuevas instalaciones en Oñati. En concreto, el Centro Tecnológico de Ulma Packaging, el Centro de Promoción para nuevas actividades, el Centro de Formación y Capacitación de personas y la nueva sede central del Grupo Ulma.

De cara a este ejercicio, el Grupo Ulma prevé incrementar sus ventas un 15%, hasta los 717 Millones de euros, cifra que seguramente superará vista la excelente evolución registrada en la primera parte del año.

“Los principales ejes de actuación para el periodo pasan por consolidar el posicionamiento internacional de nuestros negocios, la apuesta decidida por la innovación y el desarrollo tecnológico y la promoción de nuevas actividades empresariales” señaló Txomin Garcia en su aparición ante los medios informativos.

DE CARA A ESTE EJERCICIO, EL GRUPO ULMA PREVE INCREMENTAR SUS VENTAS UN 15%, HASTA LOS 717 MILLONES DE EUROS, CIFRA QUE SEGURAMENTE SUPERARÁ VISTA LA EXCELENTE EVOLUCIÓN REGISTRADA EN LA PRIMERA PARTE DEL AÑO.



INAUGURAZIO EKITALDIA

Ekainaren 14a inaugurazio eguna izan zen Ulma Taldean. Xedea zen Ulma Packagingen Zentro Teknologikoa, jarduera berrietarako Sustapen Zentroa, Pertsonen Prestakuntza eta Gaikuntza zentroa eta Ulma Taldearen egoitza nagusia inauguratzea. Eta bertara bildu ziren, bestek beste, Ibarretxe lehendakaria, Ana Agirre Industria sailburua, Joaquín Villa Gipuzkoako Foru Aldundiko Berrikuntza diputatua eta Oñatiko alkate Lourdes Idoiaga. Gertaera hau mugarrizko izan da Ulma Taldearen historian, eta bezero, langile eta gonbidapen ugari ere bildu ziren. Ekitaldia xumea eta hunkigarria izan zen, eta ohorezko aurreksua, Ulma Taldearen historiari buruzko bideoa, Ganbara Txiki abesbatzaren emanaldia, hitzaldiak, instalazioen bedekapena eta ohiko zinta mozketak egin ziren. Ekitaldian gehien errepikatu ziren hitzak izan ziren berrikuntza, teknologia eta negozio berrien sustapena. Hizlarien artean aritu ziren Juan Ignacio Agirre, Ulma Packagingeko gerentea; Jose Luis Madinagoitia, Ulma Taldeko lehendakaria, ekain honetan bertan erretiratuko dena (zorionak Jose Luis eta eskerrik asko zure ekarpenagatik!); Txomin García, Taldeko zuzendaria; Jose M. Aldekoa (bere lehenengo ekitaldia MCC ordezkatzuz); Lourdes Idoiaga, Oñatiko alkatea, eta Ibarretxe lehendakaria.

Hain zuzen ere, Ibarretxek lau ideia azaldu zituen bere mintzaldian: esperantza, berrikuntza, nortasuna eta pertsonak. "Esperantza, honelako ekimenek etorkizunaren ilusioa izaten laguntzen dutelako; berrikuntza, merkatu globalaren erronka berrietara egokitzeko; nortasuna, gure izaeran oinarrituta munduan kokatzeko, gure errorik sakonenetik; eta pertsonak, pertsonak direlako beti humanitatearen lorpenen atzean egon direnak, orain Ulma taldean gertatu den bezala, ia 4.000 pertsonak dihardutelarik egunez egun etorkizuna bistatik galdu gabe".

MOTORLAN pone en marcha un nuevo servicio de análisis termográficos

ESTE CENTRO DE REPARACIONES AÑADE ESTA INNOVADORA OFERTA A SU SERVICIO INTEGRAL DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTORES.

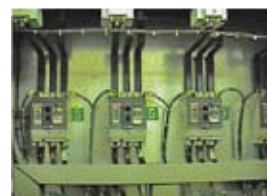
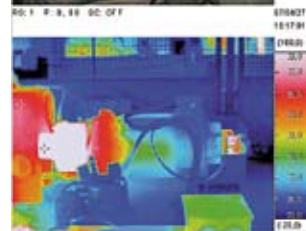
El Centro de Reparaciones MOTORLAN, perteneciente a Fagor Automation S. Coop., ofrece a sus clientes desde el pasado enero un nuevo servicio: la realización de análisis termográficos. La termografía es una técnica mediante la cual puede determinarse la temperatura de los objetos a través de la radiación térmica que emiten.

Esta nueva oferta supone un paso más dentro del servicio integral de mantenimiento y reparación de motores y su regulación electrónica. Una de las ventajas fundamentales de la termografía es que la medición de la temperatura se hace sin contacto físico. No es necesario, por lo tanto, parar la máquina para detectar posibles puntos calientes sometidos a tensión eléctrica y permite prevenir las posibles averías producidas por calentamientos anormales en los componentes de una instalación.

De esta forma, MOTORLAN completa su oferta de mantenimiento predictivo y mantiene unos estándares de calidad y servicio, muy superiores a los de otras empresas dedicadas a la reparación y mantenimiento de motores eléctricos.

Para más información: www.motorlan.es.

Dos ejemplos de aplicación de la nueva técnica ofrecida por Motorlan: la termografía aplicada a motores (imagen de la izquierda) y a cuadros eléctricos (imagen de la derecha).

**VISITAS**

El presidente y vicepresidente de la compañía aseguradora MAPFRE, José Manuel Martínez y Filomeno Mira, respectivamente, y el director territorial de la zona norte Alfonso Iribarren, se acercaron hasta MCC acompañados por el presidente de FRE-

**MAPFRE Y FREMAP**

MAP (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social) Mariano de Diego e Isidoro Díaz, gerente de la zona subcentral Norte. En MCC fueron recibidos por una delegación corporativa para completar una jornada de trabajo en la que analizaron temas de interés conjunto. La foto, con el Anboto al fondo, está tomada a la llegada de los invitados a MCC.

Homologación de LKS Diseño e Innovación

LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA CERTIFICA A LKS DISEÑO E INNOVACIÓN COMO CONSULTORES DE INNOVACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE INNOVACIÓN EN PRODUCTO-SERVICIO.



LKS Diseño e Innovación ha obtenido la homologación como Consultores de Innovación para la implementación de la metodología de innovación en producto-servicio, por parte de BAI Agencia de Innovación y el Departamento de Innovación y Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia, siendo este año la primera vez que se concede un reconocimiento de estas características.

Cabe destacar que la metodología de Innovación en Producto-Servicio ha sido desarrollada por LKS D&I en base a la experiencia de los últimos veinte años, en coordinación con los técnicos de BAI y DIPE, quienes la han validado como herramienta clave para la competitividad de las empresas, habiendo sido testada en pymes de Bizkaia como paso previo a su aprobación.

El proceso de homologación limitado a un grupo preseleccionado de seis consultores en dicha metodología, concluyó el pasado 14 de junio tras una sesión de formación específica impartido igualmente por LKS D&I en la sede de la Agencia BAI en Bilbao.

Este hecho supone un nuevo reconocimiento a los profesionales de LKS D&I como expertos en Innovación de Producto-Servicio.

ESTE HECHO SUPONE UN NUEVO RECONOCIMIENTO A LOS PROFESIONALES DE LKS D&I COMO EXPERTOS EN INNOVACIÓN DE PRODUCTO-SERVICIO.

Fagor Electrónica en ANGA 2007

EL PROTAGONISTA DEL STAND FUE PARA EL NUEVO AMPLIFICADOR DE FAGOR: MICROMATV FUTURA.

Micromatv FUTURA, el nuevo amplificador selectivo programable de Fagor fue la estrella principal del stand de Fagor en la pasada feria de Anga, la cita anual del sector de Cable, Satélite y Telecomunicación. ANGA se celebra todos los años en Colonia (Alemania) y en esta edición batió todas las marcas, tanto de participación, con 367 expositores de 32 países, como de asistencia, con más de 10.000 visitantes.

“Una imagen tan real como la vida misma” fue el eslogan elegido para la presentación del nuevo amplificador que estará disponible después de agosto. Se trata del único amplificador del mercado que reconoce automáticamente la naturaleza del canal, digital o analógico e identifica qué canales están vacíos y cuáles ocupados, lo que permite un ajuste automático de los niveles, sin necesidad de notas o cálculos. Asimismo, dispone de Control Automático de Ganancia y su exclusivo sistema de Ecuación Automática (AES).

Además, se presentó la solución del **Sistema Multi-Tratamiento** para el procesado DVB Terrestre, Cable y Satélite y el **Sistema Nexum** –la cabecera digital de Fagor que trabaja en canal adyacente–.



SE TRATA DEL ÚNICO AMPLIFICADOR DEL MERCADO QUE RECONOCE AUTOMÁTICAMENTE LA NATURALEZA DEL CANAL, DIGITAL O ANALÓGICO E IDENTIFICA QUÉ CANALES ESTÁN VACÍOS Y CUÁLES OCUPADOS.

→ FAGOR PERSONALIZA SU MODELO DE COCINA ALTIA PARA KARLOS ARGUIÑANO

Karlos Arguiñano ya ha estrenado su nueva cocina personalizada utilizando como base el modelo de mueble de cocina más innovador de la marca, Altia, el mueble de cocina de cristal. La nueva temporada del programa de televisión "Karlos Arguiñano en tu cocina" comenzó a emitirse el pasado lunes, 4 de junio.

Instalada en la terraza de su restaurante de Zarautz, la nueva cocina incorpora lo más avanzado en tecnología y diseño. En los muebles destaca el color de las frutas y verduras que decoran la cocina de verano de Arguiñano.

El nuevo horno piroclítico de Fagor (modelo 5H-880 X), que incorpora un sistema de autolimpieza que desintegra los restos de suciedad y cuya actual campaña en TV protagoniza el propio Arguiñano, es otro de los elementos que se han incluido en esta cocina tan exclusiva.

Además se han incorporado las últimas novedades de Fagor en equipamiento, concretamente la placa de inducción de color metalizado (modelo IF-30 SLX) que incluye programación diferida y temporización en todas las zonas, un frigorífico combinado de la gama mas salud (modelo 3FC-47 NFXS) que incorporan un sistema de frío puro e higiénico, manteniendo los alimentos conservados durante más tiempo y eliminando bacterias y malos olores.



ANEL (ASOCIACIÓN NAVARRA DE EMPRESAS LABORALES)

VISITAS

El pasado 12 de junio, ANEL, asociación que agrupa tanto a sociedades laborales como cooperativas navarras de trabajo asociado, cursaron una visita a MCC con el fin de intercambiar ideas para la promoción cooperativa en Navarra.

La visita se enmarca dentro del Plan de Promoción Cooperativa de ANEL en el cual se comprometen en la "promoción y desarrollo del sistema cooperativo en Navarra" y que comprende contactos con promotores de cooperativas, entre ellos MCC y ERKIDE. En la visita estuvieron reunidos, entre otros, con Javier Valls, director del centro de promoción de MCC.

En la foto, de izquierda a derecha, Alfonso García (director regional de Caja Laboral en Navarra), Luis Maria Gallo (presidente de ANEL), Antonio Martínez de Bujanda (coordinador general de ANEL), y Patxi Ormazabal (responsable de Relaciones Institucionales de MCC y presidente de KONFEKOOP).



DIRECCIÓN GENERAL DE EMPRESAS E INDUSTRIA DE LA COMISIÓN EUROPEA

VISITAS

La directora general de Empresas e Industria de la Comisión Europea, Françoise Le Bail, acompañada por Sylvia Vlaeminck, jefa del departamento de cooperativas y mutuas, se acercaron a MCC para conocer la realidad de la Experiencia Cooperativa. Durante su visita, de dos días de duración, tuvieron ocasión de contrastar con responsables de MCC las claves del desarrollo socio empresarial de la Experiencia, visitar alguna institución e incluso participar en la inauguración del Polo de Innovación Garaia.



Ederlaneko euskara plana gogoberrituta

EUSKARA BATZORDEETAKO KIDEEN ARTEKO I. TOPAKETAK IZAN ZIREN MAIATZAREN 18AN.

Ederlaneko Euskara Plana gogoberrituta atera zen joan den maiatzaren 18an. Egun horretan izan ziren bertako Euskara Batzordeetako kideen arteko I. Topaketak. Aipatzekoa da Ederlanen euskara planak martxan jarri zirela, aurten 10 urte beteko direla. Topaketek helburu bikoitza zuten, alde batetik negozio ezberdinetako batzordeetako kideek elkar ezagutzea eta elkarrengandik ikastea, eta bestetik, batzordeetako kideak eguneroko lanean eragile izateko nola jokatu behar duten lantzea.

PARTE-HARTZE HANDIA

Lehen-lehenik euskara batzordekideen parte-hartzea azpimarratu behar da, guztira 55 lagun elkartu baitziren. Ederlan bertako negozio ezberdinetako kideez gain kooperatiba partaidetuetako kideak ere izan ziren; besteak beste, Usurbilgo V. Luzuriagako eta Bergarako FIT-ekoak eta MCC-n Ederlanen dibisiokide den Iruñerriko MAPSA-ko ordezkariak ere etorri ziren.

Gurutz Txopeitia izan zen, Ederlaneko Giza Baliabideetako Zuzendaria, agurraren ostean, euskara batzorde bakoitzak egindako praktika on bat aurkeztu zuen. Halaber, planarekin hasiberri diren FIT-eko eta MAPSA-ko ordezkariak beraien asmoak azaldu zituzten. Adierazgarria

EUSKARA BATZORDEKIDEEN PARTE-HARTZEA AZPIMARRATU BEHAR DA, GUZTIRA 55 LAGUN ELKARTU BAITZIREN.

izan zen nafarrek erakutsi zuten kemena.

Bigarren zatian zortzi taldetan banatu ziren partaideak. Horrela, talde erdiei hizkuntzen arteko gatazka egoera formal bat (laneko bilera bat) eskaini zitzaizen eta beste erdiei egoera informal bat (bulegoko elkarriketa arrunt bat) egoera horien



inguruan hausnartu zezaten.

Talde bakoitzak egindako ekarpenak irakurri ostean, EMU-Neko Elias Zumaldek borobildu zituen topaketak. Zehazki, aurrez ikusitako bi egoera deseroko horiek gure lantokietan arruntak direla esan zuen Zumaldek.

Funtsean, hizkuntza normalizazioaren bidean, garrantzitsua da norberak menderatzen duen espazio pertsonal horretan neurri zehatzak hartzea erabileraren alde eta, aldi berean, hurkoarekin eztabaidan ez hastea komeni da. Sarritan, onura baino kalte gehiago ekartzen duelako eztabaidan hasteak.

Hau da beraz, Ederlaneko Euskara Batzordeen I. Topaketa hauek eskaini zutena. Esan daiteke irteeran jendearen aipamenetatik entzundakoaren arabera Euskara plana gogoberrituta atera zela.

→ TORNEO FUTBOL 7 DE CAJA LABORAL: BIZKAIA TXAPELDUN!

El equipo de Bizkaia se adjudicó la quinta edición del torneo Fútbol 7 de Caja Laboral. El evento deportivo se celebró en las instalaciones del Burgos F. C. el pasado 15 de junio con la participación de cuatro equipos: Bizkaia, Castilla y León, Aragón y Araba.

La clasificación final del torneo fue la siguiente: Bizkaia (ha ganado tres de las cinco ediciones), Castilla y León, Aragón y Araba.

Clasificaciones al margen, todos los participantes destacaron el extraordinario ambiente vivido durante el torneo cuyo objetivo principal es mantener relaciones tanto deportivas como humanas con los compañeros de otros Herrialdes. En la foto, los cuatro equipos participantes en esta edición del torneo.



Grupo Eroski adquiere el 75% de Caprabo

LA FUERTE IMPLANTACIÓN DE CAPRABO EN CATALUÑA Y MADRID CONSOLIDA LA POSICIÓN DE EROSKI EN EL MERCADO ESPAÑOL. LA OPERACIÓN INCLUYE LA ADQUISICIÓN POR EROSKI DE 500 SUPERMERCADOS DE CAPRABO DISTRIBUIDOS EN OCHO COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

Grupo Eroski ha alcanzado un acuerdo con los accionistas de Caprabo por el que adquiere el 75% de la sociedad, mientras que el otro 25% permanece en manos de los actuales accionistas.

Caprabo es una empresa familiar, admirada en el sector, con una sólida cultura, de gran notoriedad y complementaria con Eroski. Su adquisición consolida a Eroski como uno de los grupos de referencia en la distribución española, con una red de 2.348 establecimientos, más de 47.000 trabajadores y un volumen de facturación superior a los 8.600 millones de euros. El acuerdo implica el mantenimiento de la sede de Caprabo en Cataluña, así como la enseña Caprabo en aquellos mercados en los que goza de mayor relevancia.



15.000 TRABAJADORES

Grupo Eroski ofrece a los trabajadores de Caprabo la misma política de calidad laboral y ventajas sociolaborales de las que se benefician los trabajadores de Eroski, cuyos propietarios son trabajadores que participan en la propiedad, en los resultados y en la gestión de la empresa. La operación incluye la adquisición por Eroski de 500 supermercados de Caprabo distribuidos en ocho comunidades autónomas, con una superficie de sala de ventas de 514.838 m² y más de 15.000 trabajadores.

SU ADQUISICIÓN CONSOLIDA A EROSKI COMO UNO DE LOS GRUPOS DE REFERENCIA EN LA DISTRIBUCIÓN ESPAÑOLA, CON UNA RED DE 2.348 ESTABLECIMIENTOS, MÁS DE 47.000 TRABAJADORES Y UN VOLUMEN DE FACTURACIÓN SUPERIOR A LOS 8.600 MILLONES DE EUROS.

Como resultado de la operación Grupo Eroski se coloca en una posición de liderazgo entre las empresas de la distribución española, con una facturación de 8.610 millones de euros, 2.348 establecimientos comerciales y 47.652 trabajadores. Con la suma de 1.619 supermercados propios y franquiciados, el Grupo alcanza ahora el liderazgo en el formato de supermercado, con una oferta comercial en la que el precio competitivo y la amplitud de gama de productos de marca Eroski y marcas líderes, definen una propuesta diferencial.

VALORACIONES

Para Grupo Eroski, la operación "ha supuesto una oportunidad histórica de crecimiento en un mercado con grandes posibilidades. Las sinergias que presentan ambas empresas en concepción del negocio, desarrollo y crecimiento del mercado, han

empujado al Grupo a hacer una apuesta decidida por la operación".

Para Caprabo, la operación permitirá dar a su proyecto "el impulso necesario para desarrollar los planes estratégicos con unas bases más sólidas y más competitivas. El mantenimiento de la enseña y las amplísimas opciones para todos los trabajadores de la sociedad, han sido los factores determinantes en la decisión de los accionistas de Caprabo, para que sea Grupo Eroski quien dé continuidad a este proyecto".

HISTORIA DE CAPRABO

Caprabo es una empresa nacional de distribución fundada en el año 1959. En sus 48 años de historia ha conseguido convertirse en una sociedad de referencia en el sector de la distribución en España. En el último ejercicio Caprabo facturó 2.194 millones de euros y obtuvo unos beneficios netos de 7,5 millones de euros.

Tras la operación de desinversión llevada a cabo en la Comunidad Valenciana, Caprabo cuenta con más de 15.000 personas y 500 establecimientos comerciales, ubicados principalmente en Cataluña, Madrid, Navarra y Baleares, zonas en las que lidera el sector de los supermercados, además de Castilla-La Mancha, Castilla-León, La Rioja y Aragón. Adicionalmente cuenta con seis centros de distribución que dan servicio a las zonas en las que opera con una superficie de 145.000 m².

Grupo Eroski consolida con esta operación su proyecto empresarial, alcanzando una facturación acumulada de 8.610 millones de euros. En el último ejercicio, sus resultados se elevaron a 190 millones de euros, un 33% más que en 2005.

LA NUEVA RED COMERCIAL DEL GRUPO EROSKI

Tras la compra de Caprabo, la red comercial del Grupo Eroski se compone de 105 hipermercados Eroski, 1.035 supermercados Eroski/center, Caprabo y Eroski/city, 266 oficinas de Eroski/viajes, 49 gasolineras, 42 tiendas de deporte Forum Sport, 230 perfumerías If y 26 plataformas. A esta red se suman 584 autoservicios franquiciados. En Francia, el Grupo cuenta con 4 hipermercados, 16 supermercados y 17 gasolineras.

SE APROBARON POR UNANIMIDAD LAS DOS PONENCIAS PRESENTADAS, UNA ORIENTADA A LA CREACIÓN DE EMPLEO PREFERENTEMENTE COOPERATIVO Y LA SEGUNDA A IMPULSAR LOS VALORES COOPERATIVOS.

JUNTA DE CONGRESISTAS 2007



El 30 de mayo se realizó en el teatro Amaia de Arrasate una nueva edición (y ya van diez) de la Junta de Congressistas de MCC.

Cabe recordar que la Junta de Congressistas es una reunión anual en la que se tratan temas corporativos de gran importancia, como son los acuerdos de altas y bajas de las cooperativas (este año ha habido 7 altas y ninguna baja), el presupuesto del Centro Corporativo y el informe de gestión de la Comisión Permanente y del Consejo General.

Este año, además, se debatieron dos **ponencias**: Política Socioempresarial de MCC 2009-2012 y la Reflexión sobre el sentido de la Experiencia Cooperativa de Mondragón. Asimismo, fue también noticioso el hecho de que Jesús Catania hiciera su última comparecencia en este evento antes de su próxima jubilación.

Asistencia: A este acto estaban convocadas 650 personas, si bien en total participaron 350 personas, entre presentes y representadas, es decir, la asistencia fue del 54%.

Admisión de cooperativas. El orden del día se inició con la bienvenida a todos los congressistas y a continuación se procedió a la ratificación del acuerdo de admisión de cooperativas previamente adoptado en sesiones precedentes de la Comisión Permanente. Se aceptó la incorporación definitiva de MB Sistemas, Polo de Innovación Garaia, Redes de Marketing, Ulma Precinox, Ceramat, MCC Telecom, y MCC Centro de Promoción. Todas ellas tienen un rasgo en común, y es que son cooperativas "filiales" en las que la mayoría de

la capacidad de decisión reside en otras cooperativas o entidades públicas.

Presupuesto del Centro Corporativo. En el siguiente punto del orden del día se dio el visto bueno al presupuesto del Centro Corporativo y a las cuotas de financiación. Un presupuesto que alcanza los 7,9 millones de euros, de los cuales Caja Laboral financia el 65% y el 35% restante las cooperativas.

Informes de gestión. En el informe de la **Comisión Permanente** se comentaron algunos aspectos institucionales (nueva configuración del movimiento cooperativo vasco, y el proceso de reflexión sobre el sentido de la Experiencia); y en el Informe de gestión del **Consejo General**, Catania, en su última comparecencia en este órgano, hizo el descargo de gestión correspondiente a 2006 y reflexionó en voz alta sobre "la necesidad de ser agentes de cambio en un mundo cambiante".

Catania se despide. También se despidió de todos los congressistas, señalando las oportunidades profesionales que le ha brindado el Grupo y el enriquecimiento personal que ha experimentado. "Siempre me he sentido cómodo y arropado. Y contento de haber participado en el desarrollo de un Modelo de Empresa mucho más justo y equitativo" señaló emocionado.

Por su parte, el presidente del Congreso, Juan Mari Otaegi, hizo un reconocimiento público de la labor realizada por Catania al frente del Consejo General y le deseó lo mejor para esta nueva etapa en su vida. **TU**

PONENTZIAK

■ **MCCren 2009-2012ko Politika Sozioempresariala.** "Ahal dela, enplegu kooperatiboa sortu, gure inguruaren garapenera egokitua". Horixe izango da epealdi horretarako MCCk izango duen erronka.

Ponentziak funtsezko 5 emandakin izan zituen, Banaketa Dibisiotik egingakoak; den-denak onartu ziren eta azkenean aho batez onartu zen 2009-2012rako politika.

■ **Arrasateko Esperientzia Kooperatiboari buruzko hausnarketa.** "Zentzu kooperatiboa biziberritzea" helburuari helduz eta Oinarrizko Printzipio eta Balio Korporatiboak abiapuntutzat hartuta hiru jardura eremu zehaztu ziren: heziketa kooperatiboa, partaidetza-lankidetzak, eta eraldaketa soziala.

11 funtsezko emandakin aurkeztu zizkionten textoari, gehienak Banaketa Dibisiotik egingakoak; den denak onartu ziren eta azkenean aho batez onartu zen ponentzia.

EL RETO: GENERAR EMPLEO PREFERENTEMENTE COOPERATIVO ADECUADO AL DESARROLLO DE NUESTRO ENTORNO.

PONENCIA 1



POLÍTICA SOCIOEMPRESARIAL MCC 2009-2012

Se aprobó por unanimidad, una vez incorporadas al texto las cinco enmiendas sustanciales presentadas por la División de Distribución.

La Política Socioempresarial 2009-2012 plantea como reto principal **la generación de empleo, preferentemente cooperativo, y adecuado al desarrollo de nuestro entorno**. De este reto surgen tres vectores de actuación:

- **Crear empleo**, de acuerdo con los objetivos básicos corporativos de orientación al cliente, desarrollo, innovación y rentabilidad.
- **De carácter preferentemente cooperativo**, acorde con el objetivo básico corporativo de actuar como Personas en Cooperación, partiendo del hecho de que las organizaciones de la Experiencia Cooperativa de Mondragón, se asientan en la participación comprometida y solidaria de las personas, con la Cooperación como clave socioempresarial diferencial.
- **Y adecuado al desarrollo del entorno**, en sintonía con el objetivo básico corporativo de implicarse en el entorno próximo, reforzando el compromiso con la sociedad y con las iniciativas que promuevan el desarrollo sostenible, cultural, lingüístico y social de la comunidad.

Estos seis objetivos básicos, junto con las 16 políticas generales puestas a su servicio y las directrices que emanan de dichas políticas, servirán de orientación para la reflexión estratégica de las Cooperativas, de cara al reto propuesto para el próximo Plan Estratégico 2009-2012: potenciar la generación de empleo, preferentemente cooperativo y adecuado al desarrollo de nuestro entorno. **TU**

OBJETIVOS BÁSICOS CORPORATIVOS Y POLÍTICAS GENERALES

Orientación al cliente

- Alineación Estratégica y Operativa.

Desarrollo

- Crecimiento-Renovación.
- Internacionalización.
- Promoción.
- Sinergias Corporativas.

Innovación

- Gestión de la Innovación.
- Desarrollo Tecnológico.

Rentabilidad

- Competitividad.



ESTA PONENCIA TIENE COMO PRINCIPAL OBJETIVO LA REVITALIZACIÓN DEL SENTIDO COOPERATIVO DE LA EXPERIENCIA.

PONENCIA 2

EL SENTIDO DE LA EXPERIENCIA

La ponencia "Reflexión sobre el sentido de la Experiencia Cooperativa de Mondragón" se aprobó por unanimidad, una vez incorporadas al texto las once enmiendas sustanciales presentadas por la División de Distribución (10) y por Etorki (1).

Su objetivo es revitalizar el sentido cooperativo mediante el desarrollo y fortalecimiento de los Valores Cooperativos, en base a un diagnóstico de la situación elaborado tras dos años de trabajo, en el que han participado 2.000 socios cooperativistas, que han analizado los Valores Cooperativos y los que priman en nuestra sociedad.

La ponencia aprobada plantea líneas de actuación en los ámbitos de la educación cooperativa, de la participación y de la transformación social, que se irán desarrollando en todas las Cooperativas con el impulso y apoyo del Centro Corporativo.

EDUCACIÓN COOPERATIVA

El diagnóstico señalaba que el esfuerzo realizado en este terreno ha sido insuficiente, ya que la Educación Cooperativa ha estado en un segundo plano. Asimismo, se apuntaba que ha estado muy orientada a órganos sociales, al tiempo que se constataba la escasa asunción de la pedagogía cooperativa por parte de Consejos de Dirección y Consejos Rectores.

En cuanto a las líneas de actuación, la ponencia apunta a definir un modelo de Educación Cooperativa actualizado, permanente e integrador (ámbito empresarial e institucional) que aborde dos ámbitos: el trabajo (dirigido a Consejos Rectores, Consejos de Dirección, Consejos Sociales, cuadros ejecutivos, nuevas incorporaciones y resto del colectivo) y el educativo (incluyendo a directivos del grupo en programas curriculares de educación cooperativa, y desarrollando un máster de Educación Cooperativa). En definitiva, un nuevo impulso a la educación cooperativa en todos sus frentes.

PARTICIPACIÓN/COOPERACIÓN

De acuerdo con el diagnóstico, los ámbitos de preocupación y mejora son la motivación personal, el ámbito institucional y el ámbito organizativo.

En el primero de ellos se ha detectado un déficit significativo y una necesidad de cambio profundo en algunas actitudes; en el institucional se percibe la necesidad de mejorar la dinámica de los órganos sociales y dotar de mayor delegación a los socios en las decisiones, y se constata la preocupación por la eventualidad y la participación en filiales así como por el aprovechamiento limitado de sinergias cooperativas; mientras que en el organizativo se demanda una orientación hacia nuevas formas de organización



del trabajo basadas en la horizontalidad, el trabajo en equipo y un modelo de gestión más participativo.

Las líneas de actuación de la ponencia apuntan a definir y desarrollar los ejes claves de una nueva cultura motivacional, impulsar la búsqueda de una visión y sentido compartido del proyecto, mejorar la dinámica de participación de los órganos y entre órganos, analizar modelos de participación factibles en implantaciones exteriores, definir un nuevo marco de actuación para "eventuales" o definir un Modelo de Gestión Corporativo basado en la aplicación efectiva de nuestros Principios y Valores.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

La ponencia anota que se han hecho cosas positivas en el ámbito del apoyo a entidades educativas, euskera y cultura vasca o en otros campos como las aportaciones a obras sociales y asistenciales, medio ambiente, actividades culturales y deportivas y apoyo a países en desarrollo.

En cuanto a orientaciones de futuro la ponencia recoge las siguientes: mantener vínculos con instituciones para cooperar en el desarrollo de proyectos de transformación social, realizar análisis sectoriales para concretar objetivos de cooperativización del entorno, analizar alternativas sobre modelos eficaces de gestión de FEPC de las cooperativas, impulsar a un porcentaje de los FEPC del conjunto de cooperativas se destine a la cooperativización de nuevos ámbitos sociales y desarrollar políticas de sostenibilidad y responsabilidad social como instrumentos de transformación social. **TU**

ENERITZ SEIN AGIRREGOMEZKORTA BIURRARENA

“Aurkezteko modua gustatu zait”**Zer iruditu zaizu?**

Oso interesgarria iruditu zait. Bai emandako informazio orokorragatik bai aurkeztu diren ponentziengatik.

Asko gustatu zaidana aurkezteko modua izan da; erabili dituzten gardenkiak, grafismoa... Nire ustez horrek asko laguntzen du.

Asistentziarena nola ikusi duzu?

Berlaratzeko aukera dutenak animatu beharko lirateke, izan ere ematen den informazioa oso interesgarria da. Gauzak ikasten dituzu eta Korporazioa bere osotasunean ulertzeko ere balio dezake.



RICARDO GURBINDO MAPSA

“De los últimos Congresos celebrados éste ha sido el más importante”**Valoración**

Interesante. De los últimos congresos éste, por los temas tratados, me ha parecido de los más importantes. Especialmente por la ponencia sobre el sentido de la experiencia. Y es que creo que hay un déficit de cultura cooperativa muy importante sobre todo en entornos de tradición menos cooperativa que Arrasate, como Orkoyen, donde se ubica nuestra cooperativa. A través de esta ponencia se facilitarán medios para la formación de las personas en este aspecto.

Por otro lado, hubiese incluido la formación empresarial, ya que considero que en lo de ser empresarios también tenemos algún déficit.

Asistencia

Algo escasa ¿no? Y es que a veces hay circunstancias de reuniones en la propia empresa que coinciden en fechas con eventos corporativos y eso puede hacer reducir la asistencia. En cualquier caso, como los temas se trabajan con anterioridad en las cooperativas cuando llegan al Congreso, digamos que esta parte ya no parece tan importante.



CARMELO ORTEGA MCC GRAPHICS

“Según lo previsto, sin sorpresas”**Valoración**

Según lo previsto. En la tónica de los últimos congresos. En esta ocasión se ha visto que hay gente/cooperativas en la Corporación que dedican más tiempo a los temas congresuales y hay otros que no participamos tan activamente.

Ponencias

Me han parecido bien ambas. La de política socioempresarial para ser competitivos en el mercado y la reflexión sobre la Experiencia para revitalizar las señas de identidad.

Asistencia

A simple vista me ha parecido que el nivel de asistencia ha sido bastante aceptable para este tipo de reuniones bastante formales en las que los temas ya se han debatido con anterioridad en las cooperativas.



PEIO OLASKOAGA IDEKO

“Eztabaida gutxiko ekitaldia izan da”

Balantzea

Eztabaida gutxiko ekitaldia izan da, baina, kontuan edukita gaiak aurretik oso landuta zeudela eta jendeak aukera asko izan duela ekarpenak egiteko, nahiko normala debate handirik ez egotea. Esperientziaren Zentzua nahiko boluntarista iruditu zait; ea gero egunerokotasunera eramatean nola gauzatzen den. Oinarria badauka, oso landuta izan delako azken 3 urteetan. Bestalde, kooperatiba handiek ahalmen handia erakutsi dute emendakinak planteatzeko orduan, eta txikiek ez daukagu horrelakorik.

Kongresua/Korporazioa

Kongresuan parte hartzea inportantea dela uste dut. Horrelako erantzukizunei uko egiten zaienean, kooperatibaren filosofia bera jartzen da arriskuan. Korporazioan parte hartzeko hainbat baliabide daude, eta horiek ondo aprobetxatu behar ditugu.

Bertaratze maila

Ez dut uste arrakasta handirik izan duenik. Ez da eztabaidarik izan; aho batez onartu dira gauzak. Den-dena aurretik onartuta dagoela pentsatu liteke eta bakarrik bultoa egitera zatozela. Halere, ez dago aitzakiarik ez etortzeko, urtean behin izanda nik uste dut ahalegina egin beharko genukeela parte hartzeko eta organoari merezi duen enfitatea emateko.

Ponentziak

Emendakinen sailkapena, formalak eta funtsezkoak, ez dut oso ondo ulertu. Izan ere batzuk, funtsezkotzat hartu direnak nik nahiko formalak zirela uste dut. Gehienak formalak iruditu zaizkit.



LOREN ISASI MAIER

“Me ha sorprendido el ritmo de la reunión”

En general, la sesión del Congreso ha estado muy bien. Creo que todo lo aportado ha estado en sintonía con las ponencias propuestas, y también las aclaraciones que se han expuesto posteriormente. Concretamente, desde Maier se ha planteado una enmienda a la segunda ponencia, que ha estado comentada por el presidente de la cooperativa y que posteriormente ha sido aceptada.

Organización

Es la primera vez que asisto al Congreso y debo reconocer que estoy muy sorprendido de cómo se ha llevado a cabo toda la reunión, del ritmo que ha tenido. Ha sido una sesión bien organizada previamente, y el orden ha imperado en el transcurso de la misma. Además, el presidente ha cumplido extraordinariamente con su función.

Asistencia

Quizá lo que debemos analizar es el aspecto de la asistencia, puesto que ha sido mínima. Debemos cuestionarnos por qué no asistimos a este tipo de reuniones que tanto nos distinguen del resto de empresas y corporaciones.



NURIA ARREGI Y ANE CALONGE EROSKI

“Es el momento de retomar nuestras señas de identidad”

Análisis previo

Ane: He asistido por lo menos a los cuatro últimos Congresos. Recuerdo que en mi primera vez, antes de la ampliación del número de congresistas hasta los 650 actuales, me sentí fuera de sitio, no me identificaba con la gente que venía, y las sesiones no me parecían tan participativas. Ahora, creo que hemos mejorado bastante.

En Eroski hemos analizado cada ponencia por grupos y después hemos redactado cada enmienda conjuntamente. En mi caso, he analizado la ponencia sobre la política socio empresarial 2009-2012.

Eroski ha sido la cooperativa que más enmiendas ha presentado, si bien es verdad que muchas de ellas no han afectado al fondo de la ponencia, sino a la forma, pero parece que han gustado y se han aprobado.

Recuperar la identidad

Nuria: Es mi primer Congreso, pero tampoco me ha sorprendido demasiado. Ha sido una puesta en escena de lo que ya habíamos deliberado con anterioridad. En mi caso, he tomado parte en los debates relacionados con la ponencia sobre el sentido de la Experiencia, y hemos visto claramente que con el transcurso de los años hemos ido perdiendo muchas cosas relativas a nuestra identidad y es el momento de retomarlas y actualizarlas.



RAFA HIDALGO CAJA LABORAL

“Es necesario actualizar los valores”

Es la segunda vez que asisto al Congreso. En esta ocasión hemos tenido oportunidad de profundizar en las ponencias y hacer aportaciones, mientras que la primera vez me limité meramente a escuchar lo que se exponía en la propia reunión.

Balance positivo

Es altamente positivo el hecho de que todas las cooperativas se paren a pensar sobre estas dos ponencias, no sólo en esta sesión sino previamente, a través de los órganos de representación. También lo es la inquietud que se demuestra, cada vez mayor, en ahondar en los valores cooperativos y en su actualización. El protagonismo de la persona y el fomento de la participación, a través de este Congreso, es otro de los aspectos a destacar.

A mejorar...

Todo el mundo defiende los valores y la ética, pero no hemos definido la nuestra propiamente dicha, partiendo de la propia persona. Es decir, los valores basados en la doctrina social de la iglesia de hace 50 años han caducado y debemos retomar el tema para actualizarlos.

Por otro lado, los representantes en el Congreso de las cooperativas ubicadas fuera del País Vasco somos minoría, por lo que a veces no nos sentimos identificados con algunos aspectos de la transformación social, como el fomento de la cultura vasca, el euskera, etc.



KONGRESUA 07



1. Bilgunera iritsi: Amaia Antzokia (Arrasate).
2. Kongresuko dokumentuak jaso.
3. Argiak, kamerak... aurrera! X. Kongresu Kooperatiboa hasi da.
4. Entzuleak adi.
5. Cataniaren azken agerraldia Kongresuan, datoren ekainaren 30ean erretiroa hartu aurretik. Guztira, 39 urte MCCn. "Eskerrik asko hartutako laguntza guztiagatik, eta badakizue beti-beti izango duzuela lekua nire bihotzean" esan zuen.
6. Otaegik eskerroneko hitzak izan zituen Catania-arentzat, Kontseilu Orokorraren buruan egindako lanagatik, eta etorkizunerako onena opatu zion. Kongresuko une hunkigarria izan zen.
7. Teknologia, oso garrantzitsua, Jose Ignacio Gara-teri laguntzen 2009-2012 Politika Sozioenpresarialari buruzko ponentziaren aurkezpenean.
8. Denok bozkatzera! Bozketa ugari egin zen: funtsezko emendakin bakoitzeko bat (16), eta beste bozketa bi ponentziak behin betiko onartzeko.



IRUDITAN

1. Llegada al punto de encuentro: Amaia Antzokia (Arrasate).
2. Recogida de documentación congresual.
3. Luces, cámaras... ¡acción! Empieza el X Congreso Cooperativo.
4. El auditorio a la escucha.
5. Última comparecencia de Catania en el Congreso antes de su jubilación el próximo 30 de junio. En total 39 años en MCC. "Muchas gracias por todo el apoyo recibido y ya sabéis que siempre tendréis un sitio en mi corazón" dijo.
6. Otaegi dirigió una palabras de agradecimiento a Catania por su trabajo al frente del Consejo General y le deseó lo mejor para el futuro. Fue el instante emocionante del Congreso.
7. La técnica, muy importante, asistiendo a José Ignacio Garate durante la presentación de la ponencia sobre Política Sociempresarial 2009-2012.
8. ¡A votar se ha dicho! Hubo un buen número de votaciones, una por cada enmienda sustancial (16) y dos para la aprobación definitiva de las ponencias.



5.



6.



7.



8.

LA TODAVÍA ESCASA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD POLÍTICA, SOCIAL, CULTURAL Y ECONÓMICA, O LOS PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR MUESTRAN CÓMO LA IGUALDAD PLENA, EFECTIVA, ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ES TODAVÍA HOY UNA TAREA PENDIENTE QUE PRECISA DE NUEVOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS.

LEY DE IGUALDAD

LA AUTORA REPASA LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE LA "LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES" Y SU APLICACIÓN A LAS COOPERATIVAS.

ZORIONE ARREGI



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales. En particular, la nueva Ley, del 22 de marzo, incorpora al ordenamiento jurídico dos directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres: una relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y otra referida al acceso a bienes y servicios y su suministro.

FINALIDAD

La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. Por ello, la Ley presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

CONTENIDO

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

Desde una lectura de carácter, fundamentalmente, empresarial, merecen especial atención el Título IV y el Título VII.

APLICACIÓN A LAS COOPERATIVAS

Esta Ley resulta de aplicación, igualmente, a las Cooperativas. Así, corresponde a los Consejos Rectores de las Cooperativas dar respuesta a las obligaciones impuestas por la misma y que consisten, principalmente, en:

- ❶ Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, elaborando, en su caso, un Plan de Igualdad (si tiene más de 250 trabajadores).
- ❷ Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

En lo que respecta a la disposición que regula la composición equilibrada del Consejo Rector, no están sujetas aquellas Cooperativas que, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- ❶ Que el total de las partidas de activo no supere los 9.495.991,25 euros.
- ❷ Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los 18.991.982,5 euros.
- ❸ Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 250.

El resto de Cooperativas deben procurar que en la composición de

los Consejos Rectores que se designen, a partir del 24 de marzo del 2015, exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres, es decir, que las personas de cada sexo no sean ni más del 60% ni menos del 40%. El incumplimiento de esta disposición, sin embargo, no parece que conlleve aparejada sanción alguna.

En cuanto a la prestación por paternidad, ha sido incluida en el catálogo de prestaciones de Lagun Aro EPSV, al haberse acordado complementar la cobertura del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y garantizar, así, el mismo nivel de prestaciones que el Régimen General en las situaciones de Riesgo durante el Embarazo, maternidad y paternidad.

ESTA LEY QUIERE CONSTITUIRSE EN UNA ACCIÓN NORMATIVA DIRIGIDA A COMBATIR TODAS LAS MANIFESTACIONES AÚN SUBSISTENTES DE DISCRIMINACIÓN, DIRECTA O INDIRECTA, POR RAZÓN DE SEXO Y A PROMOVER LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El TÍTULO IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Se contempla, específicamente, el deber de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras, siendo voluntario para el resto.

La Ley define el plan de igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a

partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

El TÍTULO VII, en el marco de la responsabilidad social corporativa, incluye el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable.

En este sentido, el artículo 75 de la Ley dispone que: "Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley." **TU**



UTOPIÍA

(CAMINANDO EN BUSCA DE UN MUNDO MEJOR)

LA UTOPIÍA SIEMPRE ESTÁ EN EL HORIZONTE (COMO EL ARCO IRIS). SIEMPRE CAMINA 10 PASOS POR DELANTE DE NOSOTROS. Y ¿PARA QUÉ SIRVE, ENTONCES, LA UTOPIÍA? ¡PUES PARA ESO!, ¡PARA HACERNOS CAMINAR!

JOSE M^º LARRAÑAGA



Es menos importante el encontrar que el buscar. Porque encontrar puede ser una casualidad pero buscar entraña una voluntad de ir más allá, de querer descubrir nuevas realidades. De Ulises aprendimos que la verdadera aventura es el viaje y aunque Ítaca sea una isla semidesértica lo aprendido en el viaje nos reconcilia con la vida, le da sentido.

Escuché en boca del recordado Jesús Larrañaga algo que me ayudo a apreciar la utopía: "Hay objetivos en la vida –dijo– por los que merece la pena correr el riesgo del fracaso". Es decir – interpreto yo – que es mejor perder trabajando por lo justo que ganar aceptando la injusticia.

- 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre en el mundo**
- 2. Lograr la enseñanza primaria universal**
- 3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer**
- 4. Reducir la mortalidad infantil**
- 5. Mejorar la salud materna**
- 6. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente**
- 7. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.**

No dejan de ser una magnífica utopía por la que merece la pena luchar hasta la extenuación. Porque la utopía, que no la quimera, es la fuerza de la que se vale el género humano para avanzar hacia un mundo mejor. Necesitamos de personas "insatisfechas", que rechacen la comodidad de la realidad como un fatalismo. La historia es proyecto, no sólo memoria. Y podemos hacer historia trabajando por esta llamada Declaración del Milenio

COMPROMISO DE ACCIÓN QUE REIVINDIQUE LA UTOPIÍA

Hay dos pilares básicos en toda actividad empresarial: Las relaciones con el cliente y la innovación, todo lo demás es complemento. Y si es cierto que los clientes son aves migratorias que no conocen la fidelidad y la innovación es sorprendernos y sorprender estaremos en disposición de aceptar que nuestra primera responsabilidad de empresa cooperativa es la de crear cosas que no existen pero que son necesarias para hacer posible un mundo mejor, tal y como pretende la Declaración del Milenio

Los burócratas administran lo que existe, los emprendedores hacen que pueda existir lo que ahora no existe. Estos son los necesarios pioneros que se adelantan a los colonos que buscan asentarse en la nueva tierra. En la Tierra Prometida que aún espera la humanidad doliente. ¿Qué papel queremos interpretar, la

burócrata o la pionera?

A la conducta de "mirar más allá del presente" se la conoce como proactiva, lo contrario de reactiva (de reaccionario). La radical y decisiva diferencia entre ambos comportamientos es que los burócratas se limitan a gestionar problemas (conducta reactiva) y los emprendedores utópicos se aventuran a gestionar oportunidades (conducta proactiva).

Decía Jacinto Benavente "Bienaventurados los que sigan mis preceptos porque de ellos serán mis errores". Tal vez debamos reconocer la aportación de nuestros mayores, apreciar todo aquello que nos dejaron en herencia, pero seamos, al mismo tiempo, conscientes de nuestro compromiso de dejar una huella de nuestro propio paso por el mundo. No podemos aceptar como algo inevitable la herencia de guerras y confrontaciones, de miserias e injusticias de este mundo porque nuestro compromiso no es con nuestros padres y abuelos sino con nuestros hijos y nietos.

También debemos dejar clara nuestra postura frente a los que aseguran que "no hay nada nuevo bajo el sol", es una declaración sensata, no cabe duda, pero incorrecta porque si es así eso nos obliga a buscar por "encima del sol". Los límites son físicos, más, las limitaciones son mentales.

No es verdad, como algunos sugieren, que estemos viviendo la era del cambio. Estamos asistiendo a un cambio de era. Sólo comparable a la época de la Revolución Industrial en la era moderna o a la revolución agrícola en la antigüedad. Estamos a las puertas de un cambio radical en el mundo. Un mundo globalizado (que no quiere decir una globalización liliputiense y deforme como la que pretende el liberalismo)

LO IMPORTANTE Y LO ACESORIO

¿Qué es lo importante? Es importante aprender a perder, pero no a fracasar. Es importante caminar en la dirección correcta, por el sendero deseado, aunque sea angosto y difícil, porque la grandeza siempre ha sido muy superior al éxito, sería espantoso caminar sin saber a donde vamos. Es importante crear valores positivos para la humanidad. Es importante iniciar el viaje con ilusión porque todo viaje es salir a buscarse.

No es tan importante que sigamos la corriente de la mayoría, ni el escuchar el aplauso de las "buenas conciencias" que tienen en su mano el poder de juzgar al mundo. No es nada importante alcanzar el éxito en el presente si con ello condicionamos el futuro (Imperativo de sostenibilidad). Ni es importante lograr el visto bueno de los poderosos. No importa ir contracorriente siempre que no sea una huida. A veces huir y buscar se parecen mucho pero siempre es más noble buscar, huir no es ningún título de honor sino una reacción de supervivencia y hay que reconocer que a veces es necesario supervivir.

Pero la supervivencia nunca es un ideal de vida sino una condición que se nos impone desde fuera. Nuestra vocación es la de generar y distribuir riqueza, no administrar pobreza ni penuria. Somos utópicos porque somos posibilistas, realistas, optimistas y ambiciosos

Posibilistas porque creemos en la posibilidad de un mundo mejor.

Realistas porque creemos que mantener el actual estado de las cosas es un suicidio anunciado para la humanidad.

LAMENTABLEMENTE EXISTE MUCHA COOPERACIÓN DE SALÓN, EXCESO DE IDEAS BRILLANTES PARA QUE OTROS LAS LLEVEN A EFECTO EN EL TERRENO DE LA REALIDAD. YA SABEMOS QUE LA COOPERACIÓN ES BUENA, PERO SE TRATA DE APLICARLA. SI NO FUERA POR LA ACCIÓN EL MUNDO NO SERÍA NADA MÁS QUE UNA QUIMERA.



Optimistas porque creemos en las personas y porque nuestro proyecto es un proyecto de personas.

Ambiciosos porque pretendemos lo que hoy parece imposible.

El arquero que dispara al cielo da la impresión de malgastar su energía pero a veces es bueno disparar al cielo, no pensar en los resultados, disparar hacia lo alto como sea porque nos liberamos y, porque damos batalla, por respeto a uno mismo y por amor a los demás, y por supuesto para ejercitarnos en disparar cada vez más alto y cada vez más lejos. Los mejores arqueros de la historia, los arqueros de la Roma imperial eran oriundos de Menorca, y era así porque uno de los entretenimientos de estos isleños consistía en disparar al sol cuando este calentaba en exceso.

ACCIÓN, NO SÓLO OPINIÓN

Lamentablemente existe mucha cooperación de salón, exceso de ideas brillantes para que otros las lleven a efecto en el terreno de la realidad. Ya sabemos que la cooperación es buena, pero se trata de aplicarla. Si no fuera por la acción el mundo no sería nada más que una quimera.

Pero una acción provista de sentido práctico y no como en el caso de aquel reformador social hindú, lleno de buenas intenciones, llamado Kabir, que trató de suprimir las castas. Buscaba a individuos de castas diferentes para aleccionarles e instruirles en el entendimiento mutuo orando cada uno a sus dioses. Kabir les bendecía por igual. Y cada vez que esto sucedía todo el mundo a su alrededor elevaba las manos al cielo y cantaban la igualdad, pero nunca se tendieron los brazos los unos a los otros.

Las declaraciones, las leyes, los discursos no mueven una sola hoja del árbol global que seguirá dando frutos envenenados. Rezar a la Virgen de Lourdes no logrará alimentar a un solo hambriento. El rezo sirve para alimentar el alma y fortalecer el ánimo y eso es mucho, pero si se queda en rezo ninguna cosa del mundo variará un ápice a no ser que la acción corresponda con la oración. Y este mismo razonamiento sirve para las ideologías y los credos sean religiosos o no.

Si no aplicamos lo que predicamos "quemaremos" el concepto, vaciaremos de contenido el magnífico ideal de la solidaridad universal.

Una solidaridad que hoy, a la vista de los últimos informes sobre la aplicación de las propuestas recogidas en la Declaración del Milenio, no es visible ni es reconocible en la acción.

Sólo veremos lo invisible si lo buscamos. Y por la acción de cada cooperador. **TU**

ENTREVISTA A

FRED KOFMAN

EKAINAREN TEAN GURE ARTEAN IZAN ZEN OTALORAK KURSAALEAN ANTOLATUTAKO JARDUNALDIAN. EKITALDIA BUKATU ETA GERO BERARENGANA HURBILDU GINEN GALDERA BATZUK EGITEKO ASMOTAN. EMANDAKO ERANTZUNEKIN ELKARRIZKETA OSATU DUGU.

JAVIER MARCOS



Tu currículum es extenso. Si tuvieras que presentarte con una frase ¿qué dirías?

Soy un facilitador del aprendizaje en temas de liderazgo y trabajo en equipo.

En la jornada con los directivos de MCC has hablado de los valores fundamentales para una cultura exitosa. ¿Resumen?

En definitiva, lo que nos mueve como seres humanos son las convicciones más profundas que tenemos en el alma. Y esas convicciones necesitan expresarse luego en el medio en el que uno se desempeña. Y es un error creer que el conocimiento técnico del medio es suficiente para alcanzar la excelencia. Te doy el ejemplo del fútbol. Es posible ser bueno técnicamente y tener un equipo con los mejores jugadores técnicos y aun así fracasar. Y otro equipo integrado por jugadores tal vez no tan buenos individualmente y que ni siquiera tuvo tanto entrenamiento como equipo, pero si tiene alma y espíritu de equipo es capaz de ganar al primero. ¿Por qué? Porque están jugando al fútbol no sólo con el cuerpo y la mente, sino también con el corazón.

Los valores son como el corazón de la gente y en el mundo de los negocios uno de los errores que percibo es que la mayoría de los líderes se preocupan exclusivamente por el conocimiento técnico. Y no estoy en contra de ese conocimiento, de hecho provengo de un doctorado en economía matemática, la parte más técnica de las ciencias puras, lo que creo es que no es suficiente. Lo que descubrí es que lo que hace la diferencia es la manera en la que la gente puede poner su corazón en el trabajo, que pueda encontrar algún vehículo para expresar sus valores más profundos.

Al margen de los valores personales, hablemos de los de la organización. ¿Qué importancia tienen para la cultura de la empresa valores como la participación, la cooperación, la responsabilidad o el compromiso con el entorno?

Muy relevante. En mi experiencia con grandes líderes de empresas he llegado a la conclusión de que esos líderes se sitúan en tres estadios. En el primero están aquellos a los que sólo les importa el fin de lucro; y nada más.

En el segundo nivel se ubican aquellos que han descubierto que la mejor manera de optimizar el lucro es cuidar a la gente. Y empiezan a adoptar valores parecidos a esos que mencionas y a ponerlos en práctica de forma genuina. Pero el objetivo sigue siendo el fin de lucro: "hay que cuidar a las personas porque así rinden más".

Sólo unos pocos llegan a ese tercer estadio donde se produce una reversión de prioridades: "a la empresa hay que cuidarla porque sirve para la gente", en lugar de "a la gente hay que cuidarla porque sirve para la empresa".

¿Y esos que están en el tercer estadio serán los que triunfen en el mercado?

No lo sé, pero es la gente que vive con más plenitud. Y son líderes que crean empresas donde los empleados viven con más plenitud. Se puede triunfar en el mercado sin tener esa conciencia, pero no creo que se pueda triunfar en la vida sin tener esa conciencia.

¿Hay decálogo para un líder?

Hay cientos de decálogos para los líderes. Sin embargo, yo tengo una receta muy simple, que es el amor, el cuidado y el cariño de ayudar a los demás a crecer, a desarrollarse y a convertirse en lo mejor que puedan llegar a ser.

Parece una receta... ¿divina?

Es ecuménica, universal. Si lo he entendido bien, la historia de Mondragón empezó con un cura al que se le unieron personas identificadas con los ideales del socialismo. Una mixtura, aparentemente al menos, bien complicada. Sin embargo, cuando te enfocas en el cuidado de los seres humanos, se rompen esas barreras. Creo que ustedes tienen esa oportunidad de ir más allá de la ideología y recrear una empresa basada en el cuidado por el otro. Me parece que calificar esa receta como "divina" le quita fuerza, porque el cuidar de los demás es lo más profundamente humano, es el espíritu final del ser humano.

LOS MIEDOS ORGANIZATIVOS

“No a la protesta, sí a la propuesta”. ¿Qué te sugiere?

Protestar sin hacer ninguna propuesta de solución implica echarle el fardo al otro para que resuelva mi problema y genera una actitud complaciente que no impulsa a la colaboración. Muchas veces eso hace que la persona se sienta sin poder. En definitiva, le quita efectividad a la persona misma que protesta. La propuesta por otro lado es una manera de unirse en la solución del problema, de asumir el poder. Por lo tanto, un líder que intenta a ayudar a su gente a salir de la protesta y entrar en la propuesta es un líder que trata a la gente amorosamente.

¿El fracaso es necesario en el mundo de la empresa?

El fracaso es parte de la vida. ¿La muerte es necesaria? No sé si es necesaria, pero es parte de la vida. El fracaso es una oportunidad de despertarse. Es como que el fracaso te da un sopapo y te dice “¡tienes que prestar más atención!”. Y tú puedes hacer caso, prestar atención y crecer en tu vida o puedes darte la vuelta, seguir durmiendo y esperar al próximo sopapo. En sí mismo el fracaso es neutro, depende de cómo lo uses.

¿Y el conflicto?

Es exactamente lo mismo, cualquier cosa que tú llames un problema es neutro. Si lo usas para crecer te va a servir de gran ayuda; si no lo usas para crecer, no será más que un estorbo.

¿Qué te mueve? ¿Cuál es tu carburante?

La increíble euforia que me da ver a alguien desarrollarse. Cuando veo a las personas florecer es como una explosión de luz que me da más placer que nada en el mundo. Me gusta escalar y cuando voy a una montaña la naturaleza me llena de alegría, pero mucha más alegría me proporciona ver a la naturaleza humana floreciendo. El material que he podido desarrollar me da el lujo de compartir con líderes su desarrollo y el despertar de ellos ante la oportunidad de desarrollar a su gente.

LO QUE NOS MUEVE COMO SERES HUMANOS SON LAS CONVICCIONES MÁS PROFUNDAS QUE TENEMOS EN EL ALMA. Y ESAS CONVICCIONES NECESITAN EXPRESARSE LUEGO EN EL MEDIO EN EL QUE UNO SE DESEMPEÑA. Y ES UN ERROR CREER QUE EL CONOCIMIENTO TÉCNICO DEL MEDIO ES SUFICIENTE PARA ALCANZAR LA EXCELENCIA.

El escenario te pone.

Sí, lo paso bien. Siempre quise ser actor y como me frustré terminé siendo maestro.

LA EXPERIENCIA COOPERATIVA

¿Conocías “Mondragón”?

Sabía de ustedes, sí. Hace tiempo que comenzamos a escuchar conversaciones de este proyecto e hice un poco de investigación y sé que son la realidad cooperativa industrial más grande del mundo.

Y ahora que se ha acercado hasta aquí ¿qué sensación le ha producido?

Me ha impactado mucho el hecho de que expresen abiertamente que el trabajo que ustedes hacen es un medio para un fin trascendente, para un fin social y humano. En la mayoría de las compañías es al revés, utilizan a los seres humanos buscando un fin económico. Y eso a mí me toca el corazón, me da muchas ganas de compartirlo.

¿Cree que puede ser una alternativa al mundo del capital?

De hecho lo es, existe. Su dimensión es impresionante, es una potencia económica internacional. Ustedes quizá no lo crean pero de hecho lo son. Hay algo en matemática que se llama una prueba por construcción. ¿Cómo pruebas que algo existe? Lo construyes y lo muestras. Pues bien, ustedes son una prueba por construcción. Hay quienes sostienen que “no se puede competir siendo cooperativo”. Bueno, pues ahí está su realidad. Nada que explicar. Bastan los hechos. **TU**

¿Quién es Fred Kofman?

- Presidente de Axialent, consultora internacional nacida para “ayudar a nuestros clientes a alinear los valores y comportamientos de su gente con su estrategia de negocios, promoviendo la responsabilidad y la conciencia”.
- Profesor excepcional, que invita a las personas a actuar con mayor responsabilidad, integridad y coraje; sus ideas combinan profundidad filosófica con aplicabilidad práctica. Fred ha creado y enseñado programas sobre liderazgo, maestría personal, aprendizaje en equipos, efectividad organizacional y coaching para más de 15.000 participantes. Entre las compañías con las que Fred ha trabajado se encuentran Microsoft, Shell, Yahoo! y General Motors.
- Fred obtuvo su doctorado en economía de la Universidad de California, Berkeley, donde fue distinguido como instructor sobresaliente. En el MIT, donde fue profesor, también se desempeñó como investigador senior en el Organizational Learning Center, donde colaboró con Peter Senge. Miembro de la Dharma Ocean Foundation, organización dirigida por Rey Reginald dedicada a la práctica de la meditación.
- Es autor de la trilogía *Metamanagement* (Granica, 2001) y del programa de CDs *Conscious Business* (Sounds True, 2002).
- En su tiempo libre, disfruta de viajar y realizar actividades al aire libre. Ha corrido nueve maratones, escalado el Aconcagua, el Kilimanjaro y el Monte Kenya; *heli-skied* en los Bugaboos y el Himalaya; ha buceado en el Caribe, y realizado travesías de varias semanas en Nepal y Tailandia. Fred vive con su esposa y sus seis hijos en Boulder, Colorado.

TEMAS TRATADOS EN JUNIO

BATZORDE IRAUNKORRAK EKAINAREN 15EAN EGIN ZUEN HILEKO OHIKO BILERA, BEHIN KONGRESUA EGIN ETA GERO. BETIKO MODUAN, GAI ZERRENDA LUZEA IZAN ZEN, ETA HILERO BEZALA, HONA LABURPENEA.

FONDOS CORPORATIVOS

Este mes comenzamos por el capítulo de varios, para desglosar en titulares algunos asuntos abordados en la reunión. Por ejemplo, la propuesta de renovación de la representación de MCC en el patronato de la Fundación Giggenheim Bilbao para los próximos cuatro años.

O la necesidad de dar un nuevo impulso, identificando nuevos ámbitos, a la colaboración del movimiento cooperativo con el Gobierno Vasco.

Asimismo, se hizo un seguimiento a los compromisos relacionados con las aportaciones de las cooperativas a los fondos corporativos derivados de los resultados de 2006.

Y también se realizó una presentación detallada sobre el nuevo Modelo de Gestión Corporativo, tema sobre el cual reflexionaremos el próximo mes en las páginas centrales de la revista.

POST-CONGRESO 2007

Tuvo lugar el 30 de mayo. Ya es agua pasada. Pero en esta sesión de la Comisión Permanente se hizo una evaluación de lo ocurrido, sobre todo en lo relacionado con la asistencia y con el uso de los idiomas en la reunión. En relación con la asistencia, hay que subrayar que fue un 56% superior a la Junta anterior, pero todavía sigue siendo bastante limitada. Acudieron 355 personas de las 650 convocadas. De modo que se acordó realizar una reflexión para intentar incrementar la participación en este evento corporativo.

Respecto al uso de idiomas, hay que señalar que el 55% de lo que se dijo, se dijo en euskera. En el apoyo a las intervenciones a través de transparencias ganó el castellano, con un 78% de las diapositivas. Del total de asistentes, un 22% utilizó los auriculares de traducción simultánea.

26 COOPERATIVAS TIENEN YA AL MENOS UNA FILIAL PRODUCTIVA EN EL EXTERIOR. COPRECI E IRIZAR SE LLEVAN LA PALMA, CON SEIS IMPLANTACIONES EXTERIORES CADA UNA.

EVOLUCIÓN DE MCC Y OBJETIVO INTERNACIONALIZACIÓN

Como todos los meses, un repaso a la evolución de MCC, en esta ocasión con datos referidos al cierre de abril. Las ventas evolucionan bien, prácticamente al 100% del PG; los puestos de trabajo tienen una desviación positiva de más de 3.000 empleos (1.100 en el área industrial y algo más de 2.000 en el área de distribución); y los excedentes siguen evolucionando mejor de lo previsto en el PG. Además, se hizo un repaso del objetivo básico "Internacionalización", y a ese respecto cabe señalar que MCC ya cuenta con 68 filiales productivas en el exterior. China, con 11; Polonia, República Checa y Mexico, con 7; y Brasil, con 6, son los países donde MCC tiene más plantas exteriores. Otro dato: esas 68 fábricas emplean a 14.354 personas. Por otro lado, la división más internacional es Mondragón Componentes, con 18 filiales, aunque la que más personas emplea es Hogar, con 6600 puestos de trabajo.

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.



UNAX ZABALA, COOPERANTE DE MUNDUKIDE EN MARRUPA VUELVE A CASA TRAS DOS AÑOS DE TRABAJO EN EL PROGRAMA.

“LAS CLAVES DEL APOYO AL DESARROLLO: CONSTANCIA Y CALIDAD”



Tras dos años en Africa, en Marrupa, ¿cómo ha cambiado tu perspectiva de la cooperación, de la forma de abordar un proceso de desarrollo?

Después de estos dos años de ver *in-situ* la problemática de los procesos de desarrollo y las carencias de la ayuda, se me han reforzado ciertas ideas que llevaba. Por un lado, en los procesos de desarrollo la cooperación es una parte necesaria pero pequeña que todavía necesita mejorar mucho para ser un elemento instigador de desarrollo.

Por otro, cada vez estoy más convencido de que la unión y coordinación de muchas pequeñas iniciativas es el camino a seguir frente a macro proyectos de cooperación de instituciones tipo Banco Mundial que en el pasado han demostrado ser totalmente desacertados. En este aspecto creo que desde Mundukide se puede aportar mucho, siempre desde la humildad y desde la consciencia de ser un grano de arena más. Además, me gustaría subrayar dos características que tienen que tener procesos de apoyo al desarrollo: La constancia y la calidad. Se tiene que primar la constancia y la calidad del apoyo facilitado desde los países desarrollados frente a la necesidad, muchas veces, de “gastar” dinero por necesidades coyunturales del donador.

Los procesos de trabajo en cooperación, con una forma sociolaboral cooperativa, ¿pueden ser facilitadores de desarrollo social y económico en Marrupa? ¿qué dificultades has encontrado en ese aspecto?

Lo son. Las empresas participativas de tipo cooperativo, con sus grandes dificultades, son fuente e institución de desarrollo en Marrupa en la actualidad. La gran pregunta es si serán sostenibles en el futuro para que el impacto positivo que están teniendo a corto plazo se mantenga y se aumente en el futuro. En ese camino nos falta trabajo por hacer siendo el de la consolidación nuestro reto actual. Sobre la segunda parte de la pregunta sólo recordar el contexto de Marrupa, con muy poca cultura empresarial, con unas infraestructuras muy limitadas y con una población rural que sufre grandes deficiencias de formación, las dificultades de crear empresas son grandes.

Al marchar, hace dos años, nos comentabas que habría un feedback de aprendizaje durante tu estancia. ¿Qué te ha enseñado Marrupa, su gente, en este tiempo?

Mucho. Dicen que el cambio es el alimento necesario del alma, en mi caso con la experiencia que me ha tocado vivir en Marru-

pa he llegado bien alimentado. El transcurso del tiempo y la organización y concepción temporal de la vida son muy diferentes. Por ese lado he desarrollado mucho el músculo de la paciencia, he aprendido a relativizar el tiempo, he valorado el ahora sin estar siempre entre el pasado y el futuro. Todo esto se vive y aprende entre gente que con lo poco que tienen saben maximizar el disfrute. Gente que vive consciente de sus limitaciones y miserias, pero al mismo tiempo no se resigna y siempre está mirando para adelante. Gente que te acoge como su “tío” y que te hace sentir en casa. Gente que cuando dice “estamos juntos” lo siente y te hace sentir.

Qué hace un cooperante durante un día de trabajo y en un día de “fiesta”. ¿Qué entorno se encuentra, busca, para una vida lo más enriquecedora posible?

El día de trabajo en Marrupa, a falta de luz eléctrica, está determinado por el ciclo solar. Cuando sale el sol nos levantamos, desayunamos y vamos a trabajar saliendo de tarde antes de la entrada del sol con el tiempo justo para ver el atardecer. Ya de noche se aprovecha para leer algo con la linterna y para las nueve ya estamos en la cama. En mi caso, durante el trabajo alternaba las visitas y el trabajo en las empresas con el trabajo en la oficina. El trabajo con las empresas se concentraba en darles apoyo y asesoramiento en temas administrativos, societarios y de gestión, mientras que en la parte de la oficina llevaba la contabilidad.

Los días de fiesta yo, personalmente, me dedicaba, por una parte a hacer vida social con las muchas familias que llegué a conocer, y por otra a conocer otras aldeas y gentes del distrito con excursiones en bicicleta. También, dependiendo del cansancio acumulado, algunas veces me apalancaba en casa.

En cinco palabras ¿cómo describirías el entorno en el que has vivido? ¿Qué aspectos de la cultura local destacarías?

Las cinco palabras: tranquilo, lleno de color, aislado, espectacular y diferente.

Algo que destacaría sería la organización matrilineal de la familia en Marrupa. Los Makua, que son la población mayoritaria, y los Yaua, que viven en menor cuantía, se organizan matrilinealmente. Los hijos pertenecen a la familia de la madre siendo un tío materno el jefe de la familia. La figura del padre tiene mucho menos peso e importancia que la del tío, el cual decide sobre los asuntos relevantes que afectan a sus sobrinos.

¿Qué le dirías a una persona que tenga posibilidad e inquietud para dedicar algún tiempo de su vida a la cooperación? ¿Animarías a los cooperativistas a esta labor?

Que vale mucho la pena. No solo se ayuda o se participa en el desarrollo de personas y comunidades que lo necesitan, al mismo tiempo tenemos el privilegio de crecer y aprender en ese proceso y de esas personas y comunidades. En resumen una experiencia muy enriquecedora a la que animaría a toda persona que estuviera valorando esa posibilidad. **TU**

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN
DE LOS TRABAJADORES EN LA

PREVENCIÓN DE RIESGOS

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES SE CANALIZA A TRAVÉS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre (LPRL) establece que los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Su designación se realiza por y entre los representantes del personal y el número mínimo que se debe tener está en función del número de trabajadores de la empresa: 1 si son menos de 50; 2 si son de 50 a 100; 3 de 101 a 500; 4 de 501 a 1.000; 5 de 1.001 a 2.000; 6 de 2001 a 3.000; 7 de 3001 a 4.000; y 8 si son más de 4.001.

Respecto de las **sociedades cooperativas**, la Disposición adicional décima de la LPRL establece que el procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en la Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a los efectos de la designación de los Delegados de Prevención que se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

Competencias de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
- Opinar sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades de los Delegados de Prevención

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.
- Ser informado cuando se contraten obra o servicios.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo.

NOTICIAS

Los derechos de información son una condición esencial de participación. Para poder cumplir sus funciones, los Delegados/as de Prevención deben tener acceso en la empresa a una información veraz y completa sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.

Derechos de los Delegados de Prevención

- Acceder a la siguiente documentación: evaluación de riesgos (LPRL arts. 23.1 y 36.2.b), planes de prevención (RSP arts. 1.2.) controles periódicos de condiciones de trabajo, medidas de protección y prevención, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día de trabajo.
- Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención (LPRL art. 39.2.).
- Conocer los planes de emergencia, lucha contra incendios y evacuación (LPRL arts. 18 y 20).
- Recibir información técnica sobre los riesgos de sustancias químicas y maquinaria o equipos que debe ser facilitada por los proveedores. (LPRL art. 41; convenio 155 OIT art. 12 y LPRL art. 36.2.d.).
- Ser informados por la Inspección de Trabajo de cualquier intervención que ésta realice y de sus resultados (LPRL art. 40).

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención la formación necesaria en materia preventiva, para poder desarrollar las competencias previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ser interlocutores de la dirección de la empresa. En la Comunidad Autónoma Vasca los contenidos, tanto técnicos como normativos de la formación, serán los establecidos en los manuales de formación que elabora OSALAN.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es el órgano paritario y colegiado de participación de los trabajadores destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, formado por los delegados de prevención, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados.

Se debe constituir en empresas con más de 50 trabajadores y como mínimo se reunirá cada tres meses. **TU**

▶ El próximo **10 de julio** se realizará el **V Módulo del Taller de Evaluación de riesgos laborales** en el que se desarrollarán aspectos relacionados con la **Evaluación de riesgos Ergonómicos**. Este Taller está subvencionado según Normativa Lagunaro Mondragón.

TALLER SUBVENCIONADO

▶ Los días **17 y 18 de julio** se realizará un **Taller de Auditorias internas de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral** dirigido a Técnicos de Prevención.

▶ Los días **3, 4, 5, 11 y 12 de Julio** se realizará un **Curso de nivel Básico** de Prevención de riesgos laborales dirigido Recursos preventivos.

▶ Los días **10, 11, 17, 18 y 19 de Julio** se realizará un **Curso Básico** de Prevención de riesgos laborales dirigido a **Delegados de Prevención**. Este Curso está subvencionado según Normativa Lagunaro Mondragón.

TALLER SUBVENCIONADO

2006, EKITALDI ONA LAGUNARO-MONDRAGÓNENTZAT

Joan den ekainaren 14an Lagunaro-Mondragón Servicios S. Coop.ek 2006ko ekitaldiaren berri eman zio bere Batzarrari eta, besteak beste, Estatutu Sozialetan zein Barne Araudian proposatzen ziren aldaketak ere onartu zituen. Bilkuran iaz burututako jarduera nabarmendu zen, ez soilik kooperatibari dagokionez, erakunde mankomunatu guztiari dagokionez baizik, zeinean ekitaldiaren amaieran 92 enpresa elkartu zeuden eta 24.461 langile babestuta.

Lehendakariak laneko segurtasunean eta osasunean lan egiteko dagoen interesa eta ardura eskertu zituen, horren ondorioz emaitza onak lortzen ari baitira. Halaber, ildo horretan jarraitzeko beharra azpimarratu zuen, oraindik zer hobetu badugulako, eta guztion laguntza eskatu zuen aurtengo ekitaldirako aurreikusi diren proiektu guztiak errealitate bihurtzeko.



ECENARRO

SITUACIÓN	BERGARA (GIPUZKOA)
DIVISIÓN	MONDRAGÓN AUTOMOCIÓN
ACTIVIDAD	ESTAMPADO EN FRÍO
Nº TRABAJADORES	48
FACTURACIÓN 2006	12 MILLONES DE EUROS

Historia Isidro Ecenarro Egaña, Comunidad Societaria se fundó en 1940 para la fabricación de tuercas. La cooperativa nació 42 años después, el 24 febrero de 1982, constituida por 48 de los 100 y poco trabajadores que quedaban en la empresa, en serias dificultades financieras y de mercado. Los primeros pasos como cooperativa no fueron fáciles pero a base de esfuerzos (ampliación de capital, reducción de anticipos, incremento de jornada laboral...) sortearon las dificultades de la primera parte de la década de los '90. En 2002 Ecenarro se incorpora a MCC, en la División de Automoción. Y fruto de esta adhesión a MCC, y bajo la tutela de Fagor Ederlan, se dan pasos significativos a nivel organizativo, asimilación de estatutos, normativas internas, y gestión de la cooperativa.

Presente Mejorar la imagen en calidad de Ecenarro en el mercado e ir transformando los productos de pieza estampada sencilla en pieza especial, de más valor añadido. Esos son sus retos para los próximos años, pero ahora están inmersos en pleno cambio organizativo y de sistema informático, como pasos previos para poder enfrentarse con garantías a los dos retos señalados.

El sector Inmersos en el mercado de automoción, el sector de la pieza estampada es de gran volumen y la oferta es muy amplia. La presión en calidad, servicio y precio es muy elevada.

Ventas Sus clientes son el 100% del sector de automoción (TRW, ZF,...); el 60% de sus ventas se hacen en el mercado europeo y 40% en España. Mayoritariamente, los clientes de Ecenarro son los primeros proveedores (TIER's 1) de los fabricantes finales del automóvil.

La avenida de los tornilleros La zona geográfica donde se ubica Ecenarro (Bergara, Gipuzkoa) está plagada de tornilleros, prácticamente todos situados en la misma avenida. Ecenarro fue una de las primeras tornillerías de Gipuzkoa e incluso a nivel nacional, con una dimensión muy importante en la década de los años 60.

100 millones de tornillos al año, de todos los tipos, roscados, punteados, pequeños, grandes, desde los más sencillos a los más complejos. La tornillería de Ecenarro está presente el coche: rótulas de dirección, de suspensión, espárragos de motor, tornillos de culata, tornillos de la rueda, piezas para la movilidad de los asientos, piezas internas de los anclajes del cinturón de seguridad...

Imagen solvente en piezas de seguridad Una característica de Ecenarro es que tiene una buena imagen entre sus clientes en piezas de seguridad, aquellas en las que el material tiene una serie de controles, requisitos de laboratorio, información al cliente, etc.



¿QUÉ ES LA ESTAMPACIÓN EN FRÍO?

Partiendo de un rollo de acero, se monta en una máquina de estampación. La máquina es como una prensa horizontal con varias estaciones de trabajo. El proceso de la máquina parte de un enderezado del material que a continuación pasa por diferentes estaciones de la máquina en las cuales se va deformando el material progresivamente hasta darle la forma definitiva a la pieza.



JAVIER IÑARRA
PRODUCCIÓN

Empecé a trabajar en Ecnarro en julio de 1966. Por lo tanto, me ha tocado vivir el proceso de transformación de S.A. a cooperativa y la evolución de la misma.

APOSTAR POR LA COOPERATIVA

Tras la quiebra de la S.A., quedamos un grupo de 60-70 personas en el aire, sin trabajo. Viendo que teníamos toda la maquinaria necesaria para la estampación de tornillos, estudiamos la posibilidad de crear una cooperativa. No fue fácil, porque dentro de ese grupo había gente que no era partidaria de la cooperativa y hubo tirantezas entre nosotros. Finalmente, tras llegar a acuerdos económicos con ellos, quedamos 48 personas dispuestas a crear la cooperativa.

Así fue como comenzamos una nueva etapa llena de altibajos. La situación fue difícil puesto que casi todos éramos recién casados, con niños pequeños y había que hacer frente a la aportación inicial y además había que sacar adelante una empresa en quiebra. Tuvimos que reducir los sueldos, trabajar jornadas de nueve horas, ...

Pero después de 41 años en la empresa no es hora de lamentaciones. Gracias a los esfuerzos hemos logrado salir a flote y poco a poco tenemos que ir cogiendo fuerza en el mercado. Particularmente, espero jubilarme pronto y disfrutar de una nueva etapa junto a mi familia.

LUISA CARRASCO
OFICINA TÉCNICA

Me incorpore a Ecnarro en octubre de 1974 cuando era S.A.

Cuando creamos la cooperativa, empezamos casi de cero pues teníamos que recuperar lo perdido y dar la vuelta a una situación que se había ido complicando cada vez más.

Tuvimos que hacer frente a parte de la deuda contraída para ganarnos la confianza de los proveedores y poder seguir trabajando con ellos, y por supuesto recuperar la relación comercial con los clientes.

Lo mejor de aquella época era la unión y la ilusión que teníamos entre nosotros, quizá la delicada situación que atravesábamos nos hacía unirnos más.

Hoy en día seguimos con ilusión y preocupación por la empresa pero quizá nos hemos ido olvidando un poco de los valores cooperativos.

NUEVA ERA

Ahora que se ha incorporado gente joven, nuevos productos, nueva directiva, la ilusión sigue estando viva y se dará un nuevo enfoque a la empresa.

Los primeros cambios ya los estamos viendo, como la nueva organización y el nuevo sistema informático con el que tenemos una forma diferente de gestión de datos, más real y efectiva, aunque aun es pronto para ver resultados de inmediato.

En cuanto a la relación con MCC me gustaría que fuera más cercana, por ejemplo, a través del presidente de la División.

PACO ORTIZ DE ZARATE
DIRECTOR DE PRODUCCIÓN

Empecé a trabajar aquí hace un año. La primera impresión fue que esta empresa llevaba mucho tiempo encerrada en sí misma. Observé una empresa muy estática, establecida, con muy pocos contactos con el exterior y centrada en ella misma. Pese a que llevaba cinco años en MCC, creo que yo era de las primeras personas de MCC que entraba en Ecnarro, ya que anteriormente había trabajado en Fagor Ederlan. Por lo tanto, entré a trabajar con mucha ilusión y con ganas de hacer cosas nuevas.

OPORTUNIDAD DE ORO

Tras hablar mucho con los trabajadores para ir visionando nuevos horizontes, creo que todavía es pronto para preguntar si han cambiando las cosas; un año es poco tiempo para cambiar una empresa. Quiero pensar que vamos por buen camino, porque ya se está materializando el cambio de estructura, el cambio de organización, etc. Los cambios siempre cuestan mucho y además duelen mucho, pero la oportunidad que tenemos delante es muy buena, no podemos desaprovecharla. Los resultados habrá que medirlos dentro de uno o dos años.

La clave de futuro debe ser el crecimiento. Primero debemos tomar fuerzas para posteriormente ir abriendo mercados, analizar si debemos abrir alguna filial en el exterior, centrarnos en ciertos productos, invertir, ... Son retos de futuro que no están tan lejanos.

OIHANE PEREA

ARABAKO BERTSO TXAPELKETAKO 2007KO IRABAZLEA

UMETAN HASI ZEN BERTSOTAN NAHIZ ETA BERE AFIZIOA DENBORAREKIN INDARTUZ JOAN DEN. HAINBAT SAIO ETA TXAPELKETETAN HARTU DU PARTE ETA AURTEN TXAPELA JANTZI DU ARABAKO BERTSO TXAPELKETAN.



“Aspaldidanik desio nuen txapela”

Umetan hasi zinen bertsoan.

Bai, 10 urte nituenean edo. Serapio Lopezek bertso tailerra eman zigun eta asko gustatu zitzaidan. Handik bertso eskolara eraman ninduten, baina ez nekien oso ondo nora nindoan. Berak esaten duenez, ona nintzen idazten baina alper samarra. Bertsoan, esfortzu gehiegi egin gabe hizkuntza aldetik nuen erraztasuna bideratzeko modu bat aurkitu nuen.

Nondik datorkizu zaletasuna, bada?

Denborarekin egiten joan naizela uste dut. Gurasoak euskaltzaleak ziren baina euskara ikasten ari ziren garai horretan, eta bertso mundua urruti samar geratzen zitzaien. Hala ere oso ideia ona iruditu zitzaien bertso eskolarena eta asko animatu ninduten. Ondoren, krisi bat izan nuen 13 urterekin edo, ez nuelako Araban nire adineko gazterik zaletasun hori konpartitzeko. Orain egoera oso bestelakoa da eta nire zaletasuna asko indartu da horri esker.

ARABARRA ETA BERTSOLARIA

Gogoratzen duzu publiko aurrean abestu zenuen lehen aldia?

Uste dut Gasteizko auzoren bateko jaietan izan zela, jendeak ez zekien euskaraz eta kasurik ere ez zuen egiten. Haur batzuk txistuka hasi zirela oroitzen dut. Baina ez nion aparteko garrantzirik eman. Gero eskolarteko txapelketan hasi nintzen eta hor oso bestelako publikoa aurkitu. “Ondo egiten duzu bertsoan Gasteiztarra izateko”, gogoan dut bertsolari ezagun bat hurbildu zitzaidala hori esateko. Ez zidan grazia askorik egin baina geroztik “arabarra eta bertsolaria” izatea banandu ezi-nezko bi ezaugarri dira niretzat.

Ordutik denbora dezente igaro da? Zenbat saiotan hartu duzu parte? Zenbat txapelketatan?

Zer dakit nik ba! Saioena ezin dizut esan. Aurten adibidez mordoxka bat egin dut Kabaretaren aitzakian. Eta txapelketak, baliteke konfunditzea baina, Eskolarteko bertsolari txapelketan 5 urtez, gero gazteentzako hainbat sariketan ere parte hartu izan dut, Arabako txapelketa sortu aurretik, Prudentzio deuna sariketan 8 urtez eta Arabako bertsolari txapelketan urtero (6 urtez). Azkenik 2005ean lehen aldiz kantatu nuen Txapelketa nagusian. Guztietatik ikasi dut zer edo zer eta denak izan dira bere mailan garrantzitsuak niretzat.

Aurten txapela irabazi duzu. Espero zenuen?

Aspaldidanik desio nuen eta oso hurbil izan dut beste urte batzuetan ere. Baina lortu arte ez dakizu zer sentitzen den. Aurten gai sentitzen nintzen, prestatua, eta nire aldetik ahal nuen guztia egin nuen hori gertatzeko. Poz itzela sentitu nuen,

POZ ITZELA SENTITU ZUEN TXAPELA
JANTZI ZUENEAN. BERTSOA
MAITE DUTEN EUSKALTZALEEI
ESKAINI ZION SARIA.

ROSA MONDRAGON



azken urte hauetan bertsoan gehixeago zentratu izanaren saria eta harrotasun handia. Familiakoei, bertso eskoletan dabilzan neskei, lege guztiak kontra izan arren borrokan jarraitzen duten euskal herritarrei eta "Bertsoa maite duten euskaltzaleei" eskaini nien. Horrela esan nuen agurrean ere, uste baitut Arabako bertsozaleak ez direla bertsozale soilak, lehendabizi euskaltzaleak direla, eta gero bertsozaleak. Beharbada ni ere horrela sentitzen naiz. Publikoa lehertu egin zela iruditu zitzaidan, nirekin bat egin zuela, besarkada handia sentitu nuen eta inoiz sentitu dudana babesik eta pozik handiena izan zen.

Emakumea izanda, nola ikusi zara txapelarekin?

Ba, arraro samarra argazkietan, ze, orain arte Arabako txapel-dunen irudia oso maskulinoa izan da. Apropos jarri nituen gonak ere, txapela jantziz gero kontrastea eragiteko. Badaramatzat urte batzuk mundu honetan bueltaka eta ez dut uste jendea emakumea izateagatik harritu nuenik. Hala ere, gustatuko litzaidake nire txapela beste neska batzuentzako motibazio pizgarri izatea.

Badirudi orain dela gutxi arte gizonen mundua izan dela bertsozaritza, ezta? Baina izugarritzako iraultza gertatu dela dirudi, ala ez?

Atzerago begiratu behar da, ze terreno hori azken bi mendeetan bakarrik izan da nagusiki maskulinoa. Erdi Aroan ahoz inprobisatzen zutenak emakumeak ziren Euskal Herrian, emakumeen terrenoa zen hori. Gero debekatu egin zitzairen. Hala ere emakume bertsolariak beti egon dira, Bilintxen garaian edo Lore Jokoe-tan, esaterako, baina historiako liburuetan, kasu honetan ere, ez dira agertzen. Hori behar bezala ikertu eta justizia egin behar dela uste dut. Karmen Larrañaga historialariak egin zuen ahalegin bat.

Nola ikusten duzu gaur egun bertsozaritza? Bada afizioa gizartean? Bada tokia bertsozaritzak?

Txapelketa nagusia zenbatek jarraitu zuten ikustea besterik ez dago. Zaletasuna badago. Beharbada gaur egungo afizio mota ez da garai batekoa bezalakoa, ez da horren militantea. Oso publiko ezberdina hurbildu da bertso mundura eta ez dator soilik inguru euskaldunetik edo baserri mundutik. Jende horri beste zer-bait eman behar zaio. Uste dut aretoetako jaialdi ereduak, mantentzen den arren, estankatuta dagoela, eta gaur egun bestelako saio motek dutela arrakasta gehien. Hala ere bertsozaritza imajinatiboa izan da beti, eta eskaintza oso anitza da. Gustu eta behar guztietarako moduko saioak egiten dira gaur egun.

Gaur egun Arabako bertsozale elkartearen ari zara lanean, ezta?

Transmisio alorrean ari naiz lanean, Arabako hainbat ikastetxe eta bertso eskolatan. Klaseak ematen 16 urterekin edo hasi nintzen. Klaseak ematen hasi nintzenetik eman dudana bezainbeste jaso dudala uste dut. Maite ditut haurrak, eta primeran pasatzen dut ni baino gazteagoak direnekin.

Arabako Bertsozale Elkartearen ardatz nagusietako bat, nire ustez garrantzitsuenak, bertsozaritzaren transmisioa da. Araban ez da transmisio naturalik eman, mendeetako etena gertatu da, hizkuntzarekin gertatu den bezala. Baina luzaroan lugorritan egon den lurra pozik hartzen dituz hazi berriak. Duela 25 urte Gasteizko Bertso Eskola sortu zuten hemengo zenbait euskaltzalek. Gaur egun Gasteizkoaz gain beste 6 herritan daude bertso eskolak, eta 700 haur eta gazte inguru dira eskola orduetan bertsozaritza lantzen ari direnak.

Azkenaldian, Bertso Kabaretan hartzen duzu parte. Nola sortu zen ideia?

Burutapen txoroa izan zen hasiera batean. Haurra izan nuenean bixitan etorri zitzaizkidan Iratxe, Onintza eta Xabi Paia. Zer-bait ezberdina egin nahi genuen baina ez genuen oso argi zer. Ondo pasatu, gure burua aurkitu eta interesatzen zaizkigun gauzak erabili zer-bait desberdina eskaintzeko: musika, poesiak, antzerki pixka bat, umorea, emetasuna, zenbait gairen inguruko hausnarketa... Kabaretak betiko markatu gaitu, eta hemendik aurrera nahita ere ezingo dugu lehen bezala kantatu. Orain bertsolari bezala emeago, askeago eta gure buruaz seguruago gaudela uste dut. **TU**

“BERTSO KABARETAK BETIKO MARKATU GAITU, ETA HEMENDIK AURRERA EZINGO DUGU LEHEN BEZALA KANTATU. ORAIN BERTSOLARI BEZALA EMEAGO, ASKEAGO ETA GURE BURUAZ SEGURUAGO GAUDELA USTE DUT.”

EL MAESTRO ARTESANO EN SU TALLER.



Tamboriles y atabales

Joxe Manua Agirre inició la elaboración de tamboriles en 1984, siendo actualmente, el único que los fabrica profesionalmente. elabora anualmente cerca de 80 unidades.

Ambos instrumentos, el tamboril y el atabal, son instrumentos musicales de percusión, de menor tamaño que los tambores.

Atendiendo a su clasificación, el tamboril es un membranófono cilíndrico percutado con baqueta. El sonido se genera al dar un golpe con un palo en una membrana tensa, y queda modulado con un efecto de bordón al vibrar una o más cuerdecillas tensas en contacto con la piel delantera, la trasera, o ambas.

TAMBORILES

Se trata de un instrumento musical de percusión, de menor tamaño que los tambores, que acompañan al txistu. Se cuelga del antebrazo izquierdo, en el caso de los diestros, del tamborilero mediante un cordón y se toca con una sola mano y una única baqueta o palo.

Aunque no se conoce con precisión cuándo el tamboril empezó a formar un conjunto con el txistu, lo cierto es que a mediados del siglo XVIII aparece documentada la contratación de "... dos tañadores de silbo con sus correspondientes tamboriles, además del atabalero ...".

EL ARTESANO

Joxe Manuel Agirre Aróstegi (Tolosa 1956) es un maestro artesano de excepcional destreza, especializado en la elaboración de una gran cantidad de instrumentos musicales. Posiblemente influido por el ambiente de la época en su entorno, desde casi su niñez estudió solfeo, primero con Ignacio Mokoroa y sobre todo con Salustiano Balza (1934-1984), ambos organistas de la parroquia de su ciudad natal. A los diez años inició el aprendizaje del txistu, el tamboril y el atabal en la Tolosako Musika Eskola con el profesor Miguel Martínez de Lecea (1893-1984), quien al propio tiempo le adiestró en las tareas de mantenimiento de los instrumentos.

En 1970 se integra en el conjunto Udaberri Dantza Taldea y empieza a tocar la dulzaina. En 1972, con dieciséis años, consiguió una plaza de txistulari en la Banda Municipal de Tolosa.

Cumplido el servicio militar trabajó por cuenta ajena durante siete años, simultaneando con reparaciones de instrumentos musicales para, en 1984, dedicarse profesionalmente a su fabricación y mantenimiento. En esta época constituye con otros participantes Tolosako Dultzaineroak dedicada a amenizar fiestas y otros

acontecimientos del mismo carácter, entidad que sigue en activo. Joxe Manuel ha enseñado la interpretación de la dulzaina en varias Musika Eskolak y actualmente lo hace en la de Tolosa. Cuenta con una amplia experiencia de colaboración con distintos grupos musicales del país.

El artesano destaca la importancia de la buena transmisión de los conocimientos musicales y la motivación de los alumnos, poniendo como ejemplo que una buena parte de los que estudiaron en su época han mantenido una notable actividad en torno a la música, entre otros Iñaki Letamendia, Xabier Celaya, Pedro Ugarte o José Luis Aizpun.

LOS PRODUCTOS

La gama de instrumentos musicales que elabora Joxe Manuel es muy amplia y abarca tamboriles, bombetes, atabales, baquetas o palos, panderos, dulzainas y tambores, entre otros, en su mayoría de varios modelos y distintos colores. También lleva a cabo su reparación y mantenimiento. Asimismo fabrica diverso material para los grupos de danzas. En su trabajo, Joxe Manuel cuenta, en ocasiones, con la ayuda de su familia.

Para la mecanización de las partes que requieren este proceso el maestro comparte un taller de unos 150m² que dispone de los medios necesarios. Por otra parte, para el montaje, afinación y, en su caso, reparación de los instrumentos musicales, cuenta con una lonja separada de la anterior de unos 60m² y una entreplanta de otros 30.

Al ser su trabajo muy artesanal únicamente utiliza dos taladros, uno de los cuales está adaptado para trabajar como fresadora, un esmeril y una cortadora. Dispone igualmente de varias mesas y estanterías.



ELABORACIÓN DE TAMBORILES

JOXE MANUEL COMERCIALIZA LOS INSTRUMENTOS QUE ELABORA A TRAVÉS DE SU TALLER UBICADO EN TOLOSA, Y A TRAVÉS DE COMERCIOS ESPECIALIZADOS EN LAS PRINCIPALES POBLACIONES DEL PAÍS.

Los productos necesarios para la fabricación los adquiere en el mercado, señalando el artesano la creciente dificultad para disponer de los mismos, sobre todo con las calidades deseadas al desaparecer los obtenidos artesanalmente y tener que ser sustituidos por los de producción industrial.

LA ELABORACION DE LOS TAMBORILES

Joxe Manuel Agirre inició la elaboración de tamboriles en 1984, siendo el único que actualmente los fabrica profesionalmente. Su diámetro es de 10 pulgadas (254 mm) y con una altura de 30 cm.

Los principales materiales utilizados son el okume, contrachapeado y nogal, aunque también emplea el abedul, con lo que se forma el cuerpo de dos capas, haya, para construir los aros, que antes se pintaban de negro y actualmente se mantiene su color natural, cuerdas de cáñamo, cuero de cabrito o cabra, aunque también se ha utilizado de oveja y el plástico, intestino par formar el bordón que activa la sonoridad, sus tensores, antes clavija de madera sustituido por metálico en la actualidad, cordón de seda para colgar el tamboril del antebrazo del tamborilero y tensores de cuero (diez por instrumento) también anteriormente elaborados a mano y actualmente a troquel.

Las operaciones básicas de la elaboración de un tamboril se inician con el corte

a las medidas deseadas de los tableros de madera, que van a formar el cuerpo del instrumento. Se continúa con su encolado y moldeado para pasar a realizar los agujeros donde se encajan los tensores del bordón para, tras rebajar la parte inferior, lijar y lacar (tres manos) proceder al montaje de las distintas partes y el tensado final. Todo ello requiere además de destreza una notable experiencia.

Elabora anualmente unas 80 unidades, pudiendo llegar a unas 1.200 las fabricadas desde 1984.

ATABALES

El atabal es un tambor, que a diferencia del tamboril, se sujeta a la cintura o se cuelga del hombro con una correa y se toca con los baquetas o palos, una en cada mano, obteniéndose un sonido más profundo. Ya hemos señalado que a mediados del siglo XVIII aparece documentada su utilización, formando un conjunto junto al txistu y al tamboril.

El artesano los fabrica en dos medidas, una de 12 pulgadas de diámetro (305 mm) y otra de 14 (355 mm) y generalmente una altura de 20 cm. Los materiales y el proceso de elaboración no difiere sustancialmente del de los tamboriles.

BAQUETAS O PALOS

Fabrica baquetas o palos con distintos materiales y diversas medidas, tanto para tamboriles como para atabales. Es destacable la variedad de adornos con que se construyen.

La elaboración se lleva a cabo en un torno copiator.

COMERCIALIZACION

La presencia de Joxe Manuel en ferias de artesanía ha disminuido en los últimos años por el tiempo de presencia que requieren.

Comercializa lo que produce principalmente en su taller de Tolosa y a través de comercios especializados de las principales poblaciones del país.

La diversificación de su oferta y su favorable imagen ante los posibles demandantes hacen que éstos soliciten sus productos. **TU**

De la noche de Walpurgis al Akelarre



Ilustración de W. Jury nach Johann Heinrich Ramberg inspirada en las escenas de Walpurgisnacht del Fausto de Goethe.

EUKENI OLABARRIETA

CUENTA LA LEYENDA QUE EN LA NOCHE DEL 30 DE ABRIL TENÍA LUGAR UNA DE LAS MÁS IMPORTANTES REUNIONES DE BRUJOS O SABBATHS. ERA LA NOCHE DE WALPURGIS. LA TRADICIÓN MEDIEVAL EUROPEA DICE QUE EL PRINCIPAL PUNTO DE REUNIÓN ERA BROCKEN, EL PICO MÁS ALTO DE LAS MONTAÑAS HARZ EN ALEMANIA.

Las brujas se organizaban en grupos de 12 miembros que eran liderados por el vicario del diablo que acudía a la reunión vestido de negro con disfraz de macho cabrío, ciervo u otro animal con cuernos. Una de las celebraciones más significativas se llevaba a cabo el día anterior a la fiesta que le da nombre, Santa Walpurga, que fue nombrada abadesa de la orden benedictina de Heidenheim en el año 754. Se trataba de una fiesta pagana, de un rito de la vieja religión, del inicio del verano, que terminó por convertirse en la noche de brujas por excelencia: la Noche de Walpurgis. Mussorgsky puso música al sabbath en su popular obra "Noche en el Sabazies". No tiene valor alguno la opinión que hace derivar la palabra Sabat del sábado de los judíos, cuyo nombre en hebreo es Schab que quiere decir reposo, descanso, precisamente todo lo contrario de una bacanal. Otros dicen que se les denominaba Sabbath o sábado "Monte Pelado".

A los akelarres, bacanales y fiestas similares se les ha denominado también con el término Sabbath y que algunos equivocadamente relacionan con el Sabat judío. No tiene nada que ver. La palabra Sabbath aplicada a estas fiestas, orgías y bacanales proviene según varios autores de las Sabazias o fiestas en honor de Baco Sabas o Sabazios. Esta denominación proviene del griego Zabadzo que significa gritar, agitar-se, armar algarza. "Zaboe" era el grito en que prorrumpían los y las bacantes en las fiestas porque la celebración solía ser los viernes por la noche y ocupaba las primeras horas del sábado. Posteriormente el término akelarre se expandió por Europa y sustituyó en muchas zonas al término sabbath.

El sabbath o sábado era ante todo una fiesta en honor de los espíritus de la naturaleza, proscrita por el cristianismo, celebrada en la oscuridad y silencio de la noche, en la que se manifestaban los restos del paganismo, de la "vieja religión" conservados por el pueblo llano. A medida que avanza la Edad Media y la opresión contra el pueblo y la pobreza extrema aumentan, la fiesta se va convirtiendo en protesta contra el régimen feudal y el poder eclesiástico. Era además un escape, una forma de evadirse del ambiente tiránico, opresivo, asfixiante que ahogaba al pueblo.

Se ha escrito mucho, algunas eminencias literarias españolas también, sobre el carácter orgiástico del sabbath pintándolo sólo como una bacanal en la que se satisfacían todos los instintos. Pero el carácter de pura orgía lo tomó en el Renacimiento, época en la cual concurrían hasta los grandes señores, caballeros y damas, que amparados por el anonimato que dan la noche y el disfraz se abandonaban al libertinaje sin recelos ni pudor.

Pero en los akelarres y sabbaths de los siglos precedentes al Renacimiento, aunque había música, baile, unión sexual y drogas, estos no eran sus únicos fines.

En el Akelarre, aquí y en Europa, había banquete, sexo, honras fúnebres al ahorcado y al excomulgado, venganza contra los poderosos de la tierra, desafío al cielo y culto al diablo como poder contrario del Dios de la Iglesia y de los poderosos señores feudales. En una palabra, en esta ceremonia se honraba todo lo que la Iglesia maldecía, se maldecía todo lo que la Iglesia ensalzaba, se practicaba todo lo que ella prohibía, se maldecían a los amos y señores, y sobre todo villanos y siervos se reunían en el campo, de noche, para gozar de unos momentos de libertad y evadirse de una dura realidad. Algo que seguimos haciendo en la actualidad aunque de otra manera y con otros nombres. Pero de lo que ocurría en el akelarre trataremos el próximo mes. **TU**



CIRIEC-ESPAÑA: DOS DECENIOS DE INVESTIGACIÓN EN ECONOMÍA SOCIAL

CIRIEC España

El presente número monográfico contiene los resultados de la investigación realizada por un grupo de expertos en economía social. Se ha enfocado el tema desde la perspectiva del campo problemático de la economía social, y por otro lado, desde la perspectiva disciplinar.

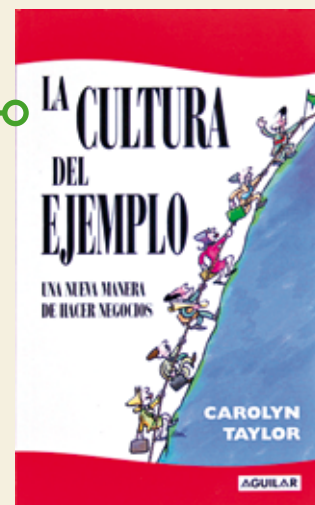
Tras la primera contribución, versada en el concepto y delimitación de esta realidad social, aún objeto de amplio debate científico, las cuatro siguientes contribuciones analizan las empresas de economía social que operan en el mercado, en concreto, por un lado, las entidades de crédito cooperativo y los grupos cooperativos, y por otro lado, las cooperativas agrarias, y las entidades de economía social que operan en el no-mercado, básicamente el tercer sector social y no lucrativo.

LA CULTURA DEL EJEMPLO

Carolyn Taylor

¿Con qué tipo de cultura estamos trabajando? ¿Cómo identificar la necesidad de cambiarla? ¿Cuáles son los pasos que deben darse, las etapas que será necesario atravesar? ¿Cómo reconocer los desvíos a lo largo del camino?

Estos son sólo algunos de los interrogantes que se formulan quienes, desde diferentes roles en la organización, aspiran a mejorar los resultados y la forma como se obtienen. Con la solvencia que proporcionan dos décadas de experiencia en el cambio del desarrollo cultural, y con la sencillez que sólo los buenos maestros poseen, Carolyn Taylor responde esas y muchas otras preguntas.



CONSUMER ("DEJAR DE FUMAR SIN TEMOR A ENGORDAR")

<http://www.consumer.es/alimentacion>

Una vez que se ha decidido dejar de fumar, el éxito o fracaso del intento puede venir determinado por, entre otros factores, la ansiedad y el miedo a engordar.

Es precisamente este último aspecto el que trae de cabeza a muchos fumadores, que asocian la falta de nicotina a un aumento desproporcionado de los kilos. Sin embargo, un estudio ha demostrado que una alimentación sana puede, además de minimizar el aumento de peso, facilitar el abandono del hábito. En este sitio web encontrarás algunos buenos consejos para deshacerte de la nicotina.

ATEGI

<http://www.ategi.com>

Ategi ha renovado su portal de compras para mejorar el proceso de compras de las cooperativas partícipes de la misma.

A partir de la primera pantalla de presentación, ofrece la opción de entrar en zonas privadas a través del código de la compañía y del usuario concreto, y realizar posteriormente la compra deseada.

Como información general, se puede acceder a la lista de las cooperativas que forman parte de este portal como compradores o bien como proveedores.



HA SIDO CUARTO EN EL CAMPEONATO DE EUSKADI DE FITNESS CELEBRADO EL MES PASADO EN GERNIKA.

“ME VEO FUERTE, PERO QUIERO ESTAR UN POCO MÁS”

“El mayor sacrificio del culturismo es la comida. Y es que sin disciplina en la alimentación no hay resultados, por mucho que entrenes en el gimnasio”.

¿Desde cuando y por qué con las pesas a vueltas?

Mis primeras mancuernas las compré con 15 años; aunque en serio llevo desde los 21. ¿Por qué? Siempre he sido bastante delgado y quería más volumen.

¿Medidas?

1,80 de altura y 86 kilos, en competición. Fuera de competición casi 100. 100 kilos de músculo, grasa y agua. Y ya cuando quiero dejar el músculo al descubierto dieta para bajar grasa y agua.

¿En que consiste la dieta?

Nada de grasa, reducir los hidratos poco a poco y subir los ejercicios aeróbicos (bicicleta). Y una hora al día de pesas.

¿Qué criterios se usan para competir?

Definición del músculo y cuerpo proporcionado. En competición, tienes que hacer unas posturas que te dice el jurado y una coreografía de un minuto.

Y luciéndonos en el escenario ¿qué tal?

Pensaba que iba a pasar más vergüenza; al final, te pones en calzoncillos delante de la gente, pero estuve muy tranquilo. No lo pasé mal.

¿Fumas? ¿Bebes?

¡Que va! Me cuido bastante, sí. No me acuerdo de cuándo hice la última farra.

Tú ¿cómo te ves?

Bien. Me veo fuerte, pero me gustaría estar más. Un poquito más. 90 kilos en competición, esa es mi meta.

Dicen que el culturismo es muy sacrificado.

¡Mucho! 24 horas al día. Hay que comer cada tres horas, entrenar todos los días y cuidarse. Un amigo dice que es un taburete de tres patas: alimentación, entrenamiento y descanso.

Por eso hay tan poca gente que lo practica.

Hay gente que le gustaría pero no tiene fuerza de voluntad. El mayor sacrificio del culturismo es la comida. Y es que sin disciplina en la alimentación no hay resultados, por mucho que entrenes en el gimnasio. A mí me gusta, y sarna con gusto...

Y tú ¿qué comes un día normal?

Desayuno arroz y un poco de pollo. A las tres horas, un yogourt, una manzana y 100 gramos de jamón. Para comer verduras, arroz y pescado; a la tarde pechuga de pollo y una manzana, y de cena un poco de pescado.



¿Quién hace de Argiñano?

Yo mismo. No me cuesta nada. Me preparo un cancarro de arroz y con eso tengo para varias comidas. La carne me gusta hacerla en el momento. Pasta no mucha, engordas mal. Para coger kilos lo mejor es el arroz.

¿De qué músculo estás más orgulloso?

En general de todo mi cuerpo, pero especialmente de hombros y brazo. ¡Ah! Y también pierna, que he tenido que pelear mucho pero ya veo los resultados.

¿Por qué se llama culturismo?

Supongo que será porque es cultivar el cuerpo.

Pues nada, en verano a lucir pectoral.

¡Qué va! He estado una semana en Turquía y me han sobado por todas partes. Al final, me ponía camisa de manga corta, para disimular.

En la cooperativa ¿qué tal?

Bien. Soy hornero en Fagor Ederlan.

Y miembro del Consejo Social ¿no?

Llevo dos años y estoy deseando terminar. Nadie quiere, pero... Yo estoy teniendo suerte, la gente se porta bien conmigo.

¿Te levantan la voz?

Nos la levantamos mutuamente.