

mujiemprededora

**Los seis errores
que impiden
alcanzar tus
objetivos**

**Igualdad en el
medio rural andaluz**

Entrevista

**Rosa Duce,
economista jefe
del Centro
de Inversiones
de Deutsche Bank
en España**



**Plataforma de
Mujeres Expertas
Compartiendo talento**

Asóciate

Una organización de autónomos para autónomos



Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Andalucía

Almería
Ctra. De Ronda, 181 – local bajo
04005 Almería
Tel.: 950 239 291 - Fax: 950 231 087
almeria@upta-andalucia.org

Cádiz
C/ Chapinería, 3.
Edificio El Carmen – Local 108
11403 Jerez de la Frontera (Cádiz)
Tel. y Fax: 956 342 567
jerez@upta-andalucia.org

Córdoba
C/ Alhaken II, 20 bajo
14008 Córdoba
Tel.: 957 296 652 - Fax: 957 236 495

Granada
C/ Fray Leopoldo, 7 local
18014 Granada
Tel.: 958 806 986 - Fax: 958 806 795
granada@upta-andalucia.org

Huelva
C/ Mackay Macdonald, 7 local
21004 Huelva
Tel. y fax: 959 254 401
uptahuelva@upta-andalucia.org

Jaén
Avda. de Granada, 37 local
29001 Jaén
Tel.: 953 230 812 - Fax: 953 239 906
jaen@upta-andalucia.org

Málaga
Ferrocarril del Puerto 6
Local F1
29002 Málaga
Tel. 952 214 961
Fax: 952 327 369
malaga@upta-andalucia.org

Sevilla
Virgen del Valle
51-53 local
41011 Sevilla
Tel. 954 540 006
902 404 104
Fax: 954 542 031
uptaemprende@upta-andalucia.org
proyectos@upta-andalucia.org



Los seis errores que impiden alcanzar tus objetivos



ENTREVISTA A ROSA DUCE, ECONOMISTA JEFE DEL CENTRO DE INVERSIONES DE DEUTSCHE BANK EN ESPAÑA



IGUALDAD EN EL MEDIO RURAL ANDALUZ

5 ZONA OPINIÓN

5 **A las mujeres que nunca nacieron**
Anna Conte

7 ZONA HECHOS

7 **En cuatro vistazos**
8 **Tema de portada**
Plataforma de Mujeres Expertas Compartiendo talento

17 **No es tan fácil**
M^a Ángeles Tejada

12 **Reportaje**
Los seis errores que impiden alcanzar tus objetivos

14 **Reportaje**
Igualdad en el medio rural andaluz

15 **Más directivas en Indonesia que en España**
Isabel García

16 **Entrevista**
Entrevista a Rosa Duce, economista jefe del Centro de Inversiones de Deutsche Bank en España

19 **La mujer y el sector financiero**
Andrea Carreras-Candi

20 ZONA MUJER

20 **Protagonistas**
21 **Sobre RRHH, generaciones y nuevas tecnologías**
Consuelo Castilla

22 **Emprendedora**
Patricia Hernández Ronca

23 **Emprendedora**
Rocío Gay Pérez

24 ZONA EMPLEO

24 **Sindicatos CC.OO.**

26 ZONA OCIO

26 **Música**

27 **Libros**

28 **Viajes**

32 **Salud**

33 **Motor**

34 ZONA OPINIÓN

Los europeos somos la voz de Europ
Manuel Bellido

staff

EDITA: Grupo Informaria, empresa informativa fundada en 1996

FUNDADOR: Manuel Bellido

REDACCIÓN Y COLABORADORES:

Anna Conte, Isabel García, José Santos, M^a Ángeles Tejada,

Ana Pagador, Lourdes Otero, Vanessa Calvo,

Ana María Herrero y Susana Muñoz

DIAGRAMACIÓN: Francisco Javier Collados

FOTOGRAFÍA: Archivo Mujerempresadora, Agencias

Dirección, Administración,

Distribución y Publicidad:

Recaredo, 20, 2^o- 4, 5 y 6. 41003 Sevilla.

Tel.: 954 53 98 47 / 98 72 22 Fax: 954 53 31 43

ISSN 1575-9377

Depósito Legal: SE-3043-99

www.mujerempresadora.net

E-mail: mujerempresadora@mujerempresadora.net

redaccion@mujerempresadora.net;

digital@mujerempresadora.net

annaconte@mujerempresadora.net

Premio ALMUR



Premio ARCO IRIS





EL RECUERDO PERFECTO PARA TUS INVITADOS

Elegir el regalo perfecto de tu boda para que tus invitados lo recuerden para siempre ahora es más fácil que nunca. UNICEF te propone **Regalo Azul**: un detalle emotivo, único y muy especial con el que conseguirás que tus invitados se emocionen al descubrir que este día lleno de sentimientos y felicidad lo habéis compartido con la infancia más vulnerable.

MUCHO MÁS QUE UN REGALO

Con el Regalo Azul podrás entregar a tus invitados una tarjeta-detalle en el que comunicarás el magnífico regalo que has hecho en su nombre a los niños que más lo necesitan. Además vosotros decidís que producto queréis enviar para mejorar la vida de estos niños: vacunas, lápices o galletas y UNICEF lo hará llegar donde más se necesite. ¡Garantizado!

**ELIGE UNA BODA SOLIDARIA,
ELIGE REGALO AZUL**

Para más información:
902 10 34 71 | www.regaloazul.es/bodas



El regalo para tus invitados

Podrás elegir la portada con los nuevos diseños o subir vuestra foto.



El regalo para los niños

unicef 



para empezar
annaCONTE

annaconte@mujerempredadora.net

Editora

A las mujeres que nunca nacieron

Amartha Sen, en un célebre ensayo de 1990, lanzaba una inquietante advertencia: en el mundo faltan cien millones de mujeres. Tendrían que haber estado pero no están, debido a una muerte prematura por negligencia o porque nunca nacieron. Un número alarmante, que supera la cifra de muertos de las dos guerras mundiales o de las víctimas producidas por la histórica gripe "española" o el SIDA. Dicho de otra manera: es como si desaparecieran juntas todas las mujeres de Italia, Francia y Alemania. Un drama gigantesco -tal vez incluso mayor en números de los que denunciaba Amartya Sen- que no logra encontrar espacio ni en los medios de comunicación ni en los ámbitos de investigación sociológica.

Anna Maldolesi, una periodista científica italiana ha querido investigar las razones de la escasa atención a ese tema en un libro con título impactante: "Mai nate. Perché il mondo ha perso 100 milioni di donne" ("Nunca nacieron. Porque el mundo ha perdido 100 millones de mujeres"), editado en Italia por Mondadori en 2012.

La autora comienza la investigación desde el punto de vista demográfico tratando de definir las verdaderas dimensiones del "genericidio" en acto -así lo llama retomando la palabra proveniente del inglés "gendercide"- considerando que las estimaciones deben tener en cuenta tanto la tendencia natural en natalidad con un número de nacimiento superior de varones, como la de fenómenos históricos como el de la migración que en general implican más a sujetos masculinos.

Anna Maldolesi examina también las razones culturales que pueden empujar a la eliminación de lo "femenino": los sistemas patriarcales que no conceden ninguna garantía a las mujeres y por lo tanto ningún peso social, el papel de las religiones y, naturalmente, lo que ella llama "las insidias de la modernidad", es decir, la posibilidad de descubrir anticipadamente el sexo del feto, pudiendo eliminar el no deseado a través del aborto.

Las nuevas técnicas médicas se sitúan en el origen de un agravamiento del "genericidio", especialmente en los casos de las comunidades de inmigrantes, que a

menudo utilizan la asistencia médica de los países de destino para aplicar la antigua selección sexual, así lo constata Anna Maldolesi.

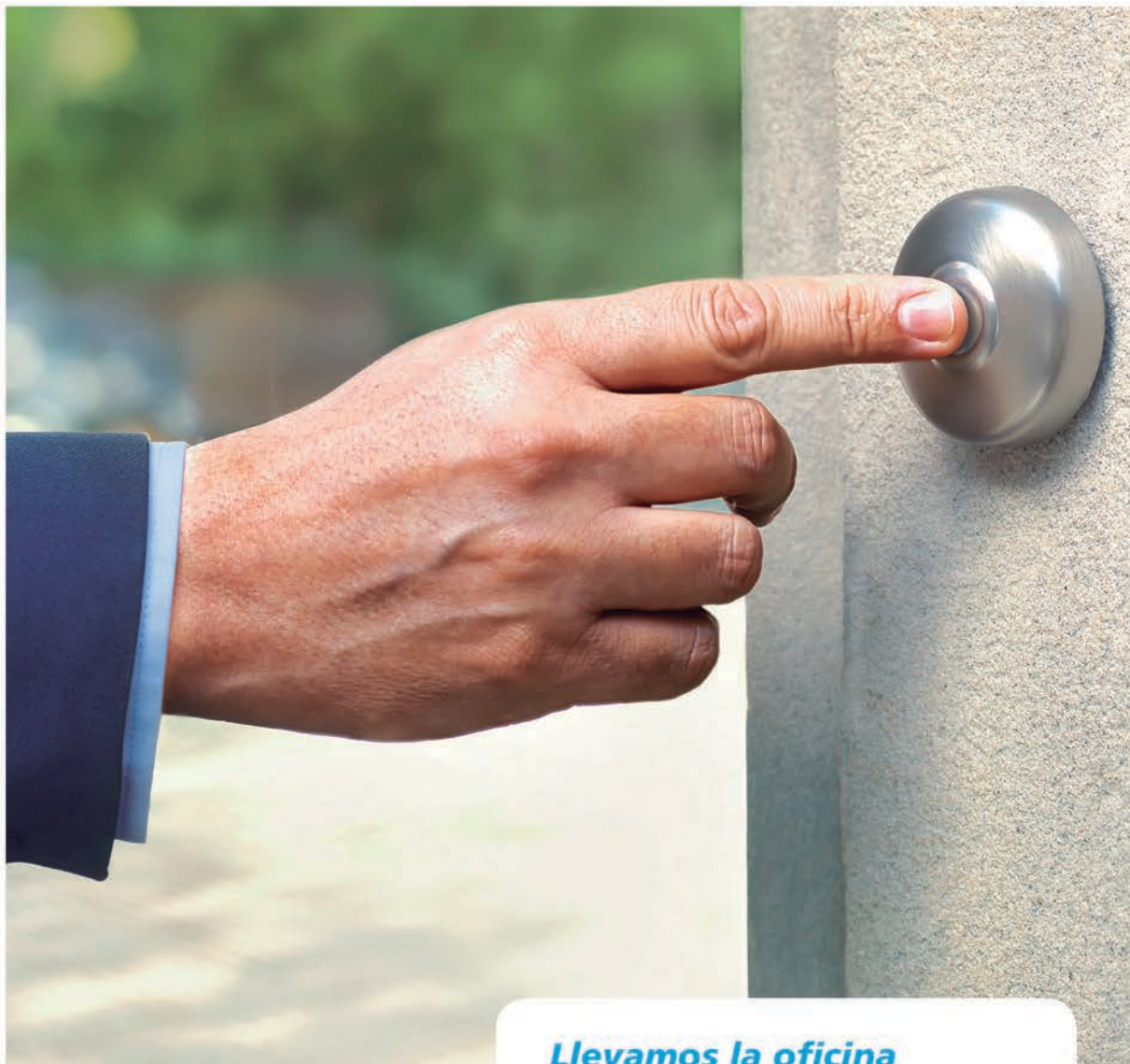
La investigación lleva a la autora -que también está a favor del aborto y de la aplicación de la "tecnología" - a una consideración: es muy difícil combatir al mismo tiempo la batalla por el aborto seguro y contra el "genericidio" porque el aborto seguro y legal contribuye a aumentar el número de mujeres eliminadas antes del nacimiento. Y no sólo eso: las campañas de control demográfico, interviniendo con esterilizaciones y abortos en masa, contribuyen a agravar esta situación. "El hecho de que tantas mujeres que no son ni ignorantes, ni marginadas -escribe Maldolesi - decidan de abortar otras "mujeres", es como un virus introducido en el sistema de los argumentos a favor del aborto (= Derecho a Decidir), representa un reto para el pensamiento feminista y para todos los progresistas".

Y se pregunta: ¿el derecho al aborto, debe garantizarse independientemente de las intenciones de los que hacen uso de él? ¿La eliminación de fetos femeninos no es quizá una extensión lógica del derecho de los padres a controlar el número, el tiempo, el espacio y la calidad de los hijos, ahora generalmente considerado indiscutible?

"Los peligros inherentes en el "derecho" en el control de la natalidad, a intervenir para decidir a quién conceder venir al mundo y cuando, merecen una reflexión mucho más profunda"

Estas son las preguntas que la autora se plantea. Cuestiones que nada tienen que ver con la superficialidad con la que hoy algunas fuerzas políticas y sociales hablan de la reforma de la ley del aborto actualmente discutida en el Parlamento español.

Los peligros inherentes en el "derecho" en el control de la natalidad, a intervenir para decidir a quién conceder venir al mundo y cuando, merecen una reflexión mucho más profunda. Cien millones de niñas que nunca nacieron pueden ser un buen punto de partida. ●



[Tú] eres la Estrella

Llevamos la oficina de "la Caixa" a tu negocio

En "la Caixa" revolucionamos la forma de relacionarnos con tu negocio para ayudarte de la mejor manera que sabemos: en persona. Por eso, ahora tu gestor de negocios irá a verte personalmente, para que puedas realizar tus gestiones bancarias sin tener que desplazarte.

Y además, para que puedas contactar con él siempre que lo necesites, te regalamos una *tablet* o un *smartphone*¹.

CaixaNegocios
En persona

1. Promoción válida del 1-3-14 al 20-4-14 o hasta agotar existencias (25.000 *smartphones* y 25.000 *tablets*) para nuevas órdenes de domiciliación del pago de las cuotas de la Seguridad Social de autónomos, de una mutualidad de previsión profesional equivalente o del Régimen Especial del Mar (por cuenta propia), con domiciliación del pago de recibos con un mínimo de 3 cargos al trimestre y utilización de una tarjeta de crédito, débito o prepago (quedan excluidas las tarjetas de empresa) para un mínimo de 3 compras en comercios al trimestre. A efectos fiscales, esta promoción tiene la consideración de remuneración en especie y está sujeta a ingreso a cuenta según la normativa fiscal vigente. Promoción no acumulable a otras promociones de domiciliación realizadas con posterioridad al 17-6-12. En caso de incumplimiento, se cobrará una penalización de 244 € por el *smartphone* y de 218 € por la *tablet*. Si ya tienes los ingresos profesionales domiciliados, consulta en tu oficina formas alternativas de conseguir el *smartphone* o la *tablet*. NRI: 888-2014/09681



Patrocinador del Equipo Olímpico Español



Mejor Banco de España
2012 y 2013
Mejor Banco en Innovación
Tecnológica 2013



Banco del
Año en
España 2013

BAI-FINACLE
GLOBAL BANKING
INNOVATION
AWARDS™ 2013

Banco más Innovador
del Mundo 2013
Mejor Innovación en
Productos y Servicios 2013

En cuatro vistazos

FLASHES DE LA ACTUALIDAD

>>MUJERES DE 35 A 45 AÑOS EN PARO, LAS QUE MÁS DEMANDAN CURSOS

Ante el difícil contexto económico actual, son muchas las personas que deciden formarse o reciclarse para tener la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo. Buscan reciclar sus profesiones o bien formarse y por ello optan por cursos de apoyo en sus tareas laborales o por cursos que pueden orientar su carrera hacia otras perspectivas de futuro. Según datos de Aprendum, que ofrece ofertas diarias y semanales de cursos, clases y tutoriales con ofertas de hasta un 90% de descuento, y que desde hace un año opera en Latinoamérica y otros mercados internacionales, el perfil mayoritario de las personas que demandan cursos de formación online y a distancia son mujeres. ●



2



>>GUÍA DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

Ya está disponible en la página web de Emakunde, en formato pdf, la guía actualizada de ayudas a la contratación a mujeres. El objetivo de esta guía es ofrecer información al empresariado sobre las ayudas existentes para favorecer la contratación de mujeres, propiciando con ello el desarrollo de prácticas de gestión de recursos humanos modernas y adaptadas a la realidad actual y teniendo en cuenta, además, la contribución de la que, como agentes socioeconómicos, participan las empresas en el marco de la construcción de una sociedad más igualitaria. La modificación de la estructura de la guía de años anteriores responde a la necesidad de inclusión de modalidades contractuales consideradas importantes. ●

>>PROYECTO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Más de 100 mujeres de la campaña de Jerez de la Frontera (Cádiz) formarán una red de colaboración ciudadana para promover la prevención y la censura social de la violencia de género en el entorno rural. Se trata del principal objetivo del proyecto 'Prevención integral de la violencia de género', impulsado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y la Federación de Asociaciones y Colectivos de Mujeres Sol Rural, y que ha arrancado recientemente con unas jornadas sobre empoderamiento como actitud contra la violencia, inauguradas por la directora del IAM, Silvia Oñate, y la delegada territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales en Cádiz, Miriam Alconchel. El proyecto, dirigido a mujeres de asociaciones de Jerez y su campaña y de la Sierra de Cádiz, pretende sensibilizar a la población rural para desnormalizar la violencia de género. ●



3



>>"I FERIA DE ANTEQUERA E-MUJERES EN RED"

70 empresarias y emprendedoras procedentes de toda la comarca de Antequera y la provincia de Málaga participaron este sábado 29 de abril en la primera edición de la "Feria Antequera e-mujeres en red", iniciativa organizada y promovida conjuntamente por el Ayuntamiento de Antequera, la Diputación de Málaga y la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Málaga (AMUPEMA), contando también con la colaboración especial con las Empresarias de Antequera y Comarca (EAC). ●

Plataforma de Mujeres Expertas Compartiendo talento

Esta base de datos es una iniciativa impulsada por WomenCEO, con el objetivo de equilibrar la presencia de expertas en los medios de comunicación e incrementar la notoriedad de la aportación de las mujeres a la sociedad

Plataforma
EXPERTAS

Compartiendo Talento

El pasado mes de marzo tuvo lugar la presentación oficial de la “Plataforma Expertas”, primera herramienta de búsqueda online de profesionales y expertas a nivel nacional, en todos los campos. La presentación, celebrada en la sede de la CEOE en Madrid, corrió a cargo de la periodista Gloria Lomana y en la misma participaron también, entre otras personalidades, el vicepresidente de la CEOE y presidente de CEPYME, Jesús Terciado, la presidenta de WomenCeo, Ana Lamas, y la presidenta de la FAPE, Elsa González, y Eva Levy, presidenta de honor de WomenCeo y de la Plataforma de Expertas.

Plataforma Expertas es un proyecto al que se han unido las Asociaciones y Federaciones de ámbito Nacional de Mujeres Directivas, Empresarias y Profesionales más relevantes de este país, creando a su vez una nueva Asociación para aunar sus esfuerzos ante la sociedad y hablar con voz común. Nace con objetivos claros: aumentar la presencia de las mujeres en los Medios, potenciar su visibilidad y mejorar su percepción social.





Asimismo tiene como objetivo facilitar a la sociedad la posibilidad de escuchar la opinión de mujeres con talento sobre diferentes cuestiones, puede allanar el camino de la igualdad, que es un factor imprescindible para el desarrollo social y económico exigido además por las directivas europeas en general y por el Plan Europeo de Recuperación Económica 2020, en particular.

Esta plataforma (www.platafomaexpertas.com) pretende facilitar a profesionales de la comunicación el conocimiento y acceso a expertas en las diversas ramas del conocimiento con el objetivo de incrementar su presencia como fuentes y portavoces de la información. Actualmente las mujeres solo representan el 9% de las personas expertas consultadas por los medios de comunicación, lo que en palabras de Carmen Plaza, directora general del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, “no se corresponde con los logros y la posición alcanzada por las mujeres en la sociedad”.

En su intervención, la directora del Instituto de la Mujer explicó que son

varios los factores que influyen en esta situación: la subrepresentación de las mujeres en los órganos de poder y decisión, los estereotipos que adjudican automáticamente la autoridad, la experiencia

»» “Nace con más de 200 registros que se irán incrementando en el futuro, y en su puesta en marcha han participado las principales asociaciones de mujeres profesionales de España”

y el liderazgo a los hombres, y que, en muchas ocasiones, las propias mujeres relativizan su importancia cediendo el protagonismo a los varones.


Plaza afirmó que “el saber es neutro, pero que la aplicación de ese saber, la relevancia que se da a los distintos hechos, la forma de interpretarlos sí tiene mucho que ver con como afecta a hombres y a mujeres”. Es necesario que la diversidad

de la mirada masculina y femenina se traslade plenamente a los medios de comunicación para contribuir a una mejor interpretación de la realidad y ha expresado su confianza en que la Plataforma de Expertas sirva para aumentar el reconocimiento del protagonismo de las mujeres en el conocimiento.

La plataforma ofrece en su página web información sobre expertas que quieran ofrecerse voluntariamente, tras pasar un proceso de selección, un buscador por áreas de referencia o palabras claves y un espacio donde los medios de comunicación puedan registrarse.

Las asociaciones de mujeres impulsoras de la iniciativa son: WomenCEO, Ánima, Federación de Empresarias y Profesionales (BPW Spain), International Women’s Forum (IWF), Mujeres para el Diálogo y la Educación (MDE) y Professional Women’s Network (PWN).

La plataforma ha sido desarrollada por Atos y respaldada por numerosas empresas, como Endesa, ING Direct y Sodexo. ●



Mientras tú
piensas en
disfrutar de
tu bienestar,



nosotros pensamos
en el de todos.

Duerme tranquilo, porque hay una compañía que piensa siempre en ti. Piensa en cómo ser **más eficiente**, en **fórmulas de ahorro** para sus clientes y en **respetar el medio ambiente**.

www.gasnaturalfenosa.es

gasNatural
fenosa



la energía que piensa



recursos humanos

ma Ángeles TEJADA

Directora General de Randstad Public Affaire
y Presidenta de FIDEM

No es tan fácil

Seguramente no ha sido nada fácil, para una mujer japonesa, como Chie Shinpo, que por primera vez en la historia dirige un banco en este país, en el que según datos de su Ministerio de Trabajo (La Vanguardia 7/3/14), el sueldo de la mujer es de un 40% menos que el del hombre. ¿Qué os parece? A mí muy mal, como a la mayoría de vosotras, y es que a menudo resulta tan fácil hablar por hablar, hacer demagogia, o incluso quejarse, por mucha razón que se tenga. Lo menos fácil sería hacer algo, tratar de que pasen cosas y, sobre todo, la más importante para cualquier mujer emprendedora, que es actuar y eso no sólo consiste en aprovechar las oportunidades, que son minoría, sino crear nuevas oportunidades, como hacemos en La Fundación Fidem, que me honro en presidir. Y de verdad que no esperamos a que se conmemore el Día de la mujer trabajadora, para recordarnos, en cada momento, que a través de nuestra actuación debemos dejar testimonio de lo mucho que estamos haciendo, de lo que compartimos con otras colegas y, sobre todo, de la enorme cantidad de dopaminas que estamos dispuestos a generar, para activamos todos los días y enfrentamos a tantas tareas que no siempre nos apetece, pero que alguien debe hacerlas.

Hace unos días, en un acto público promovido y auspiciado por una de las mayores empresas comerciales de este país, compartía mesa con dos empresarias, paradójicamente muy distintas, una de ellas pertenece a mi generación, con una experiencia laboral desde la infancia, formando parte de una empresa familiar de venta detallista y otra estimada colega, arquitecta y representante de la generación de mi propia hija, que ha creado su propia empresa y que se está batiendo en un mercado ligado al mundo de la construcción y, por tanto, difícil y complejo. No obstante, y al margen de la formación académica tan dispar y, como no, la diferente evolución que han tenido ambas, por edad y por cambios sociales. En ambos casos, permanecía no sólo la misma vocación y actitud positiva frente al futuro, sino que se referían a su gran convicción y el enorme apoyo emocional por la familia cercana, y por la pareja cuando se trata de vencer las dificultades de conciliación que suponen sobrellevar una vida familiar y profesional.

Que duda cabe que las mujeres nos hemos ganado a pulso cada uno de los pasos hacia un futuro de “normalización” al que aspiramos. A menudo me gusta precisar en mis charlas que celebraré el día en que no tenga razón de ser que exista una Fundación específicamente dedicada a la mujer emprendedora, porque simplemente la sociedad empresarial haya madurado lo suficiente para sentirnos representadas en un colectivo mixto de empresarios. En realidad hemos avanzado mucho en los últimos 30 años, aunque no lo suficiente, porque como decía al principio, ponerle nombre a los derechos no es lo mismo que practicarlos; porque una cosa es la ciencia, o el decreto en este caso, y otra la conciencia, o mejor la creencia, y para ello, no hace falta ir muy lejos. Creo que fue en 1863 cuando el Presidente Lincoln, en un país con cierto prestigio demócrata, proclamara la Ley sobre Derechos Civiles, y 100 años después se seguían sacrificando personas por defender estos derechos. Y aquí, tres cuartos de lo mismo, pues sigue habiendo discriminación salarial entre hombres y mujeres y no digamos de representación en los grandes colectivos de decisión económica.

Pero, ¿sabéis lo más importante? Estamos en marcha, conseguimos que cada día más gente hable de ello y en un mundo en que cada vez más se asocian los valores añadidos al resultado final del producto o servicio, parece que no importa demasiado si el productor ha sido de uno u otro sexo. Debemos preocuparnos simplemente de hacer las cosas bien y si es posible mejor que otros, sin tener que demostrar nada más, que el placer personal de amar lo que hacemos.

Hace unas semanas, un grupo de asociadas de Fidem visitamos la empresa de una de nuestras asociadas, que además de ser una empresaria hecha a sí misma y premiada repetidamente no sólo por la calidad de sus fabricados, sino por la cultura de responsabilidad social que ha sabido inculcar en su empresa. Puedo dar fe que además de comprobar la perfecta organización, la implementación de una metodología ejemplar, con certificación ISO muy merecida y este buen clima laboral que se detecta, simplemente observando la expresión de sus colaboradores, todas, o sea las veinte mujeres empresarias que fuimos huéspedes de esta visita, hicimos la misma reflexión... “Hay una mano femenina liderando este negocio”. Y, no es por nada, pero esta dosis de sensibilidad, no sólo en el rato personal, sino en la forma de trabajar, se traduce en aquello que denominamos el “estilo femenino” de hacer las cosas, quizás con más empatía, buscando la conciliación y el compromiso frente al conflicto, apremiando la calidad en todo, priorizando el orden y sobre todo la constancia en mantener estas prioridades día a día. Lo fácil nunca consiste en llegar a una meta, sino permanecer en ella y eso sólo es posible cuando se hacen las cosas, no simplemente para competir, sino porque el mayor premio al que aspiramos sea la sonrisa del reconocimiento propio. No es tan fácil, pero para una mujer siempre es posible. ●



Los seis errores que impiden alcanzar tus objetivos

Te propones algo que te hace mucha ilusión: ir al gimnasio, reducir horas de trabajo, ser más productiva... y no lo consigues, así que empiezas a creer que no eres capaz. ¿Te ha pasado alguna vez? A mi si.

Aunque le pusiera todo mi empeño, no conseguía alcanzar las metas que me proponía, parecía que cada vez estaba mas lejos y al final, por cansancio me daba por vencida y decidía que “no era el momento”.

Y no es que no fuera capaz o que realmente no fuera el momento, simplemente, no lo estaba haciendo como debería. No estaba diseñando mis objetivos de un modo adecuado.

Me he dado cuenta de que es algo que ocurre con frecuencia. ¿Te ha sucedido a ti?

Aprender a diseñar objetivos es un tema que suelo incluir en mis talleres porque me parece muy importante y útil poder aplicarlo en nuestro día a día. No hay por qué abandonar aquello que deseamos simplemente por no tener las herramientas necesarias para hacerlo. Además es muy sencillo. Se trata simplemente de aprender una técnica.

Muchas veces, el objetivo no es “imposible”, simplemente, no estamos utilizando la estrategia mas adecuada. Es como si quisiéramos nadar con una mochila llena de piedras, ¿difícil, verdad?

En este artículo quiero compartir contigo de manera breve y útil, los errores mas comunes a la hora de plantearnos nuevos retos para que puedas hacerlo de un modo diferente.

¿El para qué de los objetivos?

Ponernos objetivos le da un significado especial a todo aquello que hacemos. Si no tenemos claro para qué estamos dedicando nuestro tiempo y energía a algo, solemos quedarnos con la sensación de que estamos perdiendo el tiempo.

>> “Aprender a diseñar objetivos es un tema que suelo incluir en mis talleres por que me parece muy importante y útil poder aplicarlo en nuestro día a día”

Es frustrante porque no sentimos el avance, en cambio, cuando sabemos hacia donde nos estamos encaminando, comprobamos como la meta está cada vez mas cerca, para ello, necesitamos un Gps. Un itinerario que nos indique qué hacer, hacia donde caminar y sobre todo, nos evite dar vueltas “en círculo”.

Sobre la autora

Isabel Gómez, es Consultora y Coach Profesional en Éxito en Femenino www.exitoenfemenino.com. Licenciada en Ciencias del Trabajo, Master en Marketing, MBA y Emprendedora vocacional. Si quieres recibir claves prácticas para ganar autoconfianza y avanzar hacia tus objetivos, descárgate totalmente GRATIS el ebook ‘Ponte en valor’ a través de este enlace: <http://www.exitoenfemenino.com/ponte-en-valor/>.

Algunos errores a la hora de fijar objetivos.

1.- Fijarnos demasiados objetivos a la vez.

Para realizar cambios debemos implementar nuevos hábitos y esto nos empuja a salir de nuestra zona de confort, con lo cual, nuestra incomodidad aumenta. Será más sencillo si vamos estableciendo nuevas rutinas una a una. Es decir, una vez que la nueva actividad se convierta en un hábito (unas tres semanas puede ser un período razonable) pasar al siguiente. Será mucho más sencillo y llevadero.

2.- No definir metas intermedias

Si nuestro objetivo es demasiado grande, corremos el riesgo de terminar pensando que es una “misión imposible” porque no podremos comprobar nuestros avances y nos perderemos la maravillosa sensación de logro cuando sentimos que hemos conseguido un triunfo.

Es importante fraccionar el objetivo en etapas.

3.- No filtrar el objetivo.

Todos conocemos el filtro SMART, sin embargo, no siempre lo utilizamos ¡y es imprescindible!

Recuerda, debe ser S (específico, concreto), M (medible ¿cómo sabrás que lo has conseguido?), A (alcanzable, realista) R (realizable y a la vez, retador), T (temporal, es decir, ponerle fecha).

4.- Enunciado en negativo.

Si decidimos que “NO” queremos llegar tarde, nuestra mente terminará enfocándose en el “llegar tarde” porque aquello en lo que nos enfocamos se expande. Céntrate en lo que SI quieres conseguir.

5.- No crear un plan de acción.

Vale, nos fijamos un objetivo, pero concretamente ¿qué vamos a hacer para alcanzarlo?

Si no definimos acciones, bien detalladas (como lo haremos, cuando, donde, quien nos puede ayudar)... no pasaremos del enunciado. El plan de acción nos ayuda a definir los siguientes pasos a dar y es un modo estupendo de ir validando nuestros avances.



6.- No pararnos a pensar en el para qué.

Es importante tener una misión clara, un “para qué” lo hacemos. Nuestra misión nos motiva y empuja a la acción. Si nuestro objetivo no nos aporta “gasolina” en forma de energía y motivación, terminaremos descartándolo, porque todo lo que no suma, resta.

También es útil saber desde el principio qué recursos necesitarás para alcanzar esos objetivos, que obstáculos te puedes encontrar y como vencerlos y determinar qué o quienes te pueden ayudar. Esto además te ayudará a tomar decisiones y priorizar.

Recuerda que eres dueña de tu vida, convierte tu libertad en valor. ●

Isabel GÓMEZ

Igualdad en el medio rural andaluz

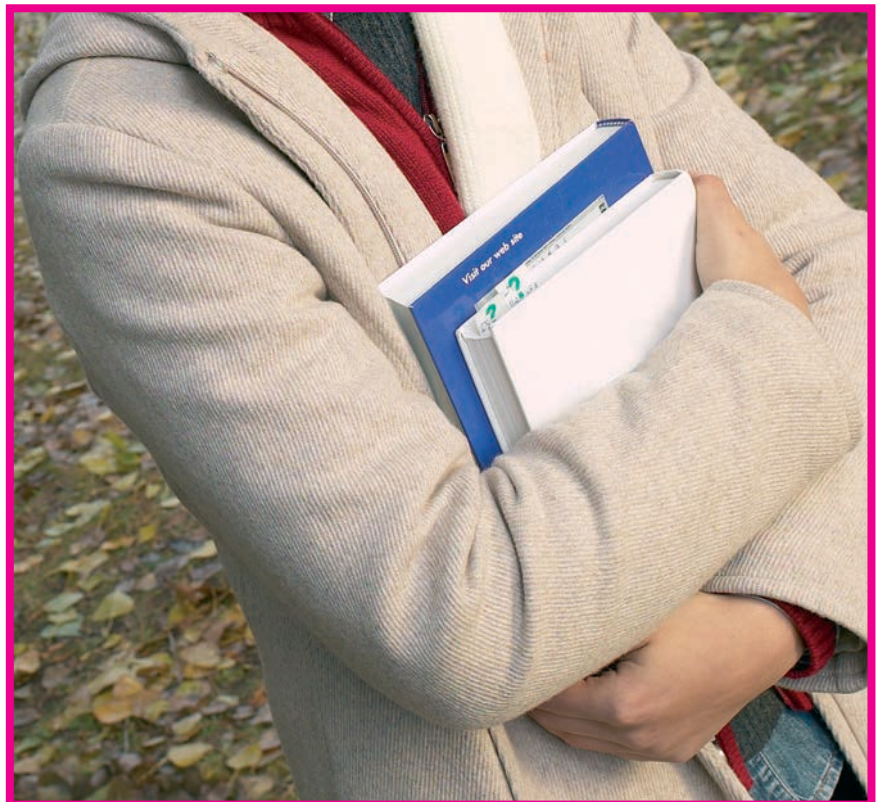
Más de 2.000 mujeres conforman una red de colaboradoras para el fomento de la igualdad en el ámbito rural andaluz

Más de 2.000 mujeres de 16 municipios de las provincias de Sevilla y Cádiz se han convertido ya en agentes de colaboración para el empoderamiento de las mujeres y el fomento de la igualdad de género en sus localidades. Así lo destacó el pasado marzo la directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Silvia Oñate, durante la clausura de la 'Escuela de Empoderamiento y Liderazgo', una iniciativa de formación que han desarrollado de manera conjunta el IAM y la asociación Afán XXI, vocal del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres (CAPM), con el fin de formar a mujeres en el desarrollo de habilidades sociales y de liderazgo para que impulsen sus propias iniciativas -asociativas, personales o empresariales- en su territorio.

La iniciativa, desarrollada desde el mes de enero a través de jornadas formativas itinerantes, responde a la necesidad detectada de una mayor presencia de la mujer en posiciones de liderazgo en las zonas rurales. Así, según el informe del IAM 'Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía', al inicio de la legislatura 2011-2015 el número de concejales en los municipios andaluces era del 39%, y la cifra de alcaldesas se reducía a un 19,48%.

Según ha destacado la directora del IAM, "es hora de que las mujeres, en estos momentos de crisis, comiencen a aumentar su presencia en los puestos de decisión política y económica para poder aportar su visión y liderar así el cambio hacia un modelo social más competitivo, innovador, creativo y, sobre todo, igualitario".

La iniciativa, ha añadido Oñate, ha permitido además "la consolidación de redes entre mujeres, con el fin de mejorar la eficacia en el logro de objetivos conjuntos, ya sean en materia de igualdad, en la



prevención de la violencia de género, en el impulso del emprendimiento y el empleo o en propio liderazgo local". Gracias a ello "se ha creado una importante red de agentes de colaboración que sin duda contribuirán al liderazgo de las mujeres y al fomento de la igualdad de género en el ámbito rural".

Los municipios participantes en la iniciativa son: Alcalá de los Gazules, San José del Valle, Paterna de Ribera, San José de Malcocinado, Zahara de la Sierra, Benalup, Pilas, Umbrete, Carrión de los Céspedes, Sanlúcar la Mayor, Villanueva del Ariscal, Olivares, Castilleja de Guzmán, Albaida del Aljarafe, Espartinas y Salteras. ●



Isabel GARCÍA

redaccion@mujerempresadora.net

Más directivas en Indonesia que en España

La presencia de la mujer en los cargos directivos no se corresponde con su peso entre la población española con estudios universitarios. Esta es una de las principales conclusiones que se extraen de los datos aportados por el estudio ‘Women in Business Report de Grant Thornton’ y que sacan una vez más los “colores”, entre otros, a nuestro país, mostrando la preponderancia de bastantes países emergentes como China, Perú o Chile sobre naciones más avanzadas económica y socialmente en el aspecto de mujeres en la dirección. Y es que en España, solo un 22% de los cargos directivos son ocupados por mujeres, un tercio de las empresas no cuenta con ninguna mujer en su directiva.

El porcentaje de mujeres en la directiva de las empresas aumentó 7 puntos porcentuales entre 2004 y 2009, pero se mantiene estancado desde entonces. De hecho, una de cada tres empresas españolas medianas y grandes no tienen ninguna mujer en sus cargos directivos lo que hace que nuestro país ocupe el puesto 36 entre los 45 países incluidos en el estudio en cuanto a presencia de la mujer en cargos directivos, con el mismo porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres que Estados Unidos, Brasil y Australia.

Mientras tanto Rusia e Indonesia encabezan el ranking de presencia femenina en la dirección (43% y 41% respectivamente son mujeres) y las repúblicas Bálticas no le andan a la zaga (Letonia 41%, Lituania 39% y Estonia 37%). Son países en los que a pesar de que el porcentaje de empresas que ofrecen flexibilidad laboral es sensiblemente menor, el porcentaje de empresas que cuentan con guarderías en el centro de trabajo dobla la media europea. Resulta cuanto menos llamativo que un país

de tradición musulmana tenga un mayor porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres que una economía y una sociedad tan desarrollada, y en teoría, igualitaria como la holandesa. Es todavía más sorprendente si vemos que el porcentaje de directivos que son mujeres en Indonesia (41%) cuadruplica al holandés (10%).

En España, como en el resto de países de la UE, predominan las medidas de apoyo a las madres trabajadoras que, a la par que reducen la carga de trabajo o el tiempo de estancia en la oficina ponen en peligro las oportunidades de desarrollo profesional. Mientras tanto medidas que permitirían a la mujer continuar con su carrera en condiciones más equiparables a la de sus compañeros hombres como son guarderías en los centros de trabajo son, sin embargo, minoritarias.

Con esta realidad no cabe otra que preguntarse si las políticas de conciliación que se están poniendo en marcha en países como el nuestro mejoran las posibilidades de desarrollo profesional de la mujer. Políticas de conciliación diversas pero que en su mayoría se agrupan en lo que conocemos como “flexibilidad laboral” y que, por lo que parece, premian la permanencia de la mujer en el mercado laboral pero la aleja de alcanzar los altos cargos en las empresas. Mientras los roles familiares no cambien; mientras seamos las mujeres las que optan por reducir la jornada labor en pro del cuidado de los hijos mientras nuestras parejas “hagan carrera”; mientras las políticas de conciliación dejen de cuidar de nosotras y no empiecen a cuidar de nuestros hijos nos encontraremos con un porcentaje de mujeres directivas estancado y con mucho talento femenino suelto. ●

Porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres



FUENTE: GRANT THORNTON WOMEN IN BUSINESS 2014

“La conciliación familiar no es un problema exclusivo de las mujeres”

Entrevista a Rosa Duce, economista jefe del Centro de Inversiones de Deutsche Bank en España



Rosa Duce, economista jefe del Centro de Inversiones de Deutsche Bank en España

La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, verdadero acontecimiento histórico, ha generado serios conflictos entre las familias y las empresas. El problema viene determinado por las dificultades que tienen las familias a la hora de conciliar su vida familiar y laboral. ¿Con respecto a otros países cómo situaría a España en cuanto a la sensibilización del problema en la actualidad?

Se ha avanzado mucho en los últimos años. La masiva incorporación de las mujeres españolas a partir de mediados de los 80 ha cambiado radicalmente el panorama social del país. La tasa de participación de las mujeres (entre los 16-64 años) se sitúa en España actualmente en el 69,4%, una cifra no muy distinta a la de los países de nuestro entorno. La participación de las mujeres ha traído consigo también un cambio en la forma de vida de las familias españolas, y también, en las empresas. La conciliación familiar no es un problema exclusivo de las mujeres. Cada vez hay más hombres que concilian su vida laboral y personal aprovechando de la mayor flexibilidad otorgada por la legislación.

Pese a los avances, aún queda mucho camino por recorrer para conseguir la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. ¿Cree que es posible lograr una mayor corresponsabilidad también al interno del ámbito familiar?

Es un problema generacional. Comparado con la época de nuestras madres, nuestras parejas colaboran



mucho más en el ámbito doméstico que lo hacían en el pasado, y cada vez esta situación va evolucionando a mejor.

¿Desde su experiencia personal cree que es posible conciliar trabajo y vida familiar?

Es posible, pero implica mucho esfuerzo tanto a nivel profesional como familiar, imposible de realizar sin el apoyo de tu empresa y de tu pareja. En este caso, yo debo decir que he tenido suerte en ambos sentidos.

¿Cree que Administraciones Públicas y Empresas tienen ya asumida la tarea de mejorar la conciliación, la responsabilidad y la racionalización de horarios?

Sí, aunque como ya he dicho antes es un proceso lento.

¿En una gran empresa como es Deutsche Bank se están ya abordando cuestiones ligadas a la conciliación, como el impulso del teletrabajo o el trabajo a tiempo parcial, los permisos parentales y los servicios de cuidado infantil?

En Deutsche Bank contamos con el Distintivo de Igualdad de la Empresa que otorga el Ministerio de Salud en España, esto es gracias a los objetivos de igualdad de oportunidades y diversidad que se han puesto en marcha en la entidad.

Se cuenta con planes de conciliación,

como la posibilidad de hacer una jornada intensiva sin reducción de sueldo para cuidado de menores hasta los tres años o de un familiar hasta en segundo grado de consanguinidad. Además de ampliaciones de los permisos no retribuidos, las licencias retribuida y las excedencias.

¿Cómo se lleva ser directiva de primera línea de un banco internacional como Deutsche Bank?

>> “En Deutsche Bank contamos con el Distintivo de Igualdad de la Empresa que otorga el Ministerio de Salud en España”

Se lleva bien. Es un banco bastante comprometido con la diversidad tanto de género, como de otro tipo.

¿Cómo felicitaría y qué desea a la mujeres en este día que conmemora los derechos de la mujer y su participación en la vida política y económica?

Pues felicitaría a las mujeres, que como yo, hoy tienen un puesto de trabajo que les gusta y les permite desarrollar su potencial, y animaría a aquellas mujeres que por la situación actual del mercado de trabajo no consiguen encontrar un empleo. Les diría que parece que lo peor ha pasado, y que no desesperen. ●

Isabel GARCÍA

Los PIM defienden la igualdad y los derechos de la mujer

La Diputación de Sevilla, a través de su Área de Cohesión Social e Igualdad, dispone de una herramienta muy importante para la mujer. Se trata de los denominados Puntos de Información a la Mujer (PIM), un recurso específico de igualdad que no tiene símil en ninguna otra provincia y que la nueva Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, la conocida como Ley de Reforma Local, pone en serio peligro, como así lo asegura la diputada de Cohesión Social e Igualdad, Lidia Ferrera.



A
dr

Los PIM garantizan que las mujeres de la provincia de Sevilla, vivan donde vivan, y por pequeño que sea su municipio, dispongan de un servicio de proximidad que defiende la igualdad y sus derechos, generando empleo público a más de 60 personas, mayoritariamente mujeres.

La provincia de Sevilla cuenta con 32 de estos Puntos, que dan cobertura a 49 municipios pertenecientes a las diferentes comarcas sevillanas. Una Red que, a su vez, está complementada con los Centros Municipales de Información a la Mujer (CIM), que están financiados por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía.

Estos Puntos y Centros trabajan para unas 260 mil personas y de ese total de población atendida, 132.600 personas son mujeres, lo que supone el 51%.

‘Si desaparecen los PIM las mujeres de la provincia de Sevilla van a dar un paso atrás porque verán sus derechos bastante perjudicados’, ha manifestado Lidia Ferrera.

La responsable de las políticas sociales y de igualdad en la Diputación, Ferrera, ha recordado que el pasado 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, celebramos ese 8 de marzo, el más reivindicativo de los últimos años ante el retroceso de derechos históricos de la mujer.

Con el lema de nuestra campaña, ‘Mis Derechos, Mi Decisión’, hemos querido denunciar que las diferentes formas de discriminación junto a la pérdida de derechos ya consolidados, perjudican seriamente las aspiraciones y el libre desarrollo personal de las mujeres.

La Campaña, con un presupuesto de 12 mil euros, ha llegado a 89 municipios menores de 20 mil habitantes y 3 Entidades Locales Autónomas (ELAs), incluyendo talleres, charlas, documentales, cuenta-cuentos y una exposición contra la trata de personas y turismo sexual.

Desde la Diputación, el marco donde ‘consolidamos nuestro compromiso con la Igualdad’, asegura Ferrera, es a través del Plan de Cohesión Social e Igualdad 2012-2015, que cuenta con un presupuesto de casi 1,1 millones

de euros para 2014 y que trabaja en varias líneas estratégicas; la promoción de la participación social de la mujer a través de sus asociaciones; la sensibilización social en materia de igualdad en todos los municipios; la incorporación de la mujer al mercado laboral y el apoyo a sus proyectos empresariales, y la prevención y actuaciones contra la violencia de género.

Desde la Diputación ‘emplazamos’ a las mujeres a ‘luchar por la igualdad y por la libertad’ porque de lo contrario, todo lo que ‘hemos avanzado en los últimos años puede retroceder de manera significativa si no lo atajamos’, ha asegurado la diputada provincial. Ferrera ha puesto como ejemplos las injerencias que el Gobierno central está practicando en la mujer, como la contra reforma de la Ley del Aborto. Cambios que en su opinión representarían un ‘extraordinario’ retroceso normativo, social e ideológico que volvería a situar a las mujeres españolas en la clandestinidad’. La violencia hacia las mujeres, las condiciones de trabajo precario y la brecha salarial, el desigual reparto de responsabilidades de los cuidados familiares, la conciliación o el empleo, son algunos de los aspectos imprescindibles sobre los que hay que seguir luchando para que la mujer alcance las cotas de igualdad que aún debe conquistar.

Por otra parte, Lidia Ferrera se ha mostrado contundente al asegurar que hay que reclamar medidas eficaces e inmediatas para combatir la desigualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, así como alcanzar un pacto entre todas las fuerzas políticas, sociales y sindicales para lograr la igualdad real. La diputada provincial ha resaltado que la crisis económica ha hecho más mella en las mujeres, ‘basta con ver y comprobar las miles de mujeres que tienen que compatibilizar su trabajo con su vida familiar, en muchas ocasiones con hijos y personas mayores a su cargo, con jornadas maratonianas de trabajo y con sueldos bajos en su inmensa mayoría.

Por todo esto, asegura Ferrera, los PIM son un nexo de unión entre la ciudadanía y la administración provincial para que las mujeres puedan exponer sus problemas y sean amplificadores de una problemática. Los PIM son necesarios y una reforma de la Ley no puede hacerlos desaparecer de un ‘plumazo’, concluye la diputada provincial. ●



Andrea CARRERAS-Candi

Directora de EPPA España

(Asociación Europea de Asesores Financieros)

La mujer y el sector financiero

Cuando empecé mi carrera como asesora financiera, uno de los primeros clientes a los que atendí personalmente me pidió que no fuera yo quien le ayudaría a planificar sus finanzas. Sólo por mi condición de mujer. “Lo de las mujeres y el dinero no lo veo muy bien”, me confesó abiertamente. Con el paso de los años, estoy convencida de que está percepción sobre la falta de conocimiento y destrezas que tenemos las mujeres a la hora de gestionar los recursos financieros, tanto a nivel familiar como en una empresa, ha ido cambiando de forma sustancial. Es más, durante los últimos años de crisis financiera, la posición de la mujer a la hora de tomar decisiones en el ámbito de las finanzas se ha consolidado. Ha aumentado el número de profesionales dedicadas al sector financiero a la vez que se ha detectado un mayor interés de las mujeres por la toma de decisiones financieras.

Sin ir más lejos, el 43% de los asesores financieros certificados son mujeres, una cifra que no ha dejado de aumentar desde que la puesta en marcha de la asociación en el año 2000, cuando la cifra apenas alcanzaba el 19%. Hace unos días se conocía, además, que las mujeres siguen ganando peso en los consejos de administración del Ibex-35.

Del mismo modo que se ha incrementado el número de mujeres que se han incorporado al mundo de las finanzas, en puestos directivos de grandes compañías financieras o en el ámbito del asesoramiento, también aumenta la influencia que ejercen las mujeres a la hora de tomar decisión en el ámbito familiar. Es cierto que nuestras abuelas y bisabuelas ya se ocupaban de realizar auténtica ingeniería

financiera para llegar a final de mes. Esto no ha cambiado ahora, pero la diferencia es que las mujeres también hemos empezado a tomar la iniciativa a la hora de elegir los productos financieros que mejor se adaptan a las necesidades de nuestra familia.

Algunos estudios reflejan que las decisiones de inversión que toman las mujeres pueden llegar a ser más eficientes que las de los hombres, descargando así el sambenito del peligro que tenemos las mujeres cuando manejamos dinero. Incluso una encuesta de la National Association of Investors Corporation de EEUU demostraba que los clubes de inversión en los que solo participan mujeres obtenían mejores resultados que los integrados exclusivamente por hombres.

Es indudable que existen diferencias a la hora de gestionar los ahorros entre hombres y mujeres. En líneas generales, somos más adversas al riesgo y tenemos un carácter mucho más reflexivo a la hora de tomar una decisión de inversión. Lo primero que tenemos

“Es indudable que existen diferencias a la hora de gestionar los ahorros entre hombres y mujeres”

en cuenta siempre es la educación de nuestros hijos, después miramos por nuestra independencia financiera y también pensamos en la planificación de nuestra jubilación, un aspecto fundamental si tenemos en cuenta que la esperanza de vida de las mujeres es de entre 5 y 7 años más alta que la de los hombres.

Pero planificar los ahorros no es una cuestión de sexo. Da igual si lo hace un hombre o una mujer. Lo importante es que lo haga un profesional cualificado, que conozca el perfil de inversión y las prioridades de su cliente para elegir la estrategia de inversión que mejor se adapte a sus necesidades. ●

Protagonistas

NOMBRAMIENTOS Y RECONOCIMIENTOS CON NOMBRE DE MUJER

Eva Òdena, presidenta de Eurest Catalunya

>> Eva Òdena, hasta ahora directora comercial de Compass Group en España, ha sido nombrada recientemente presidenta de Eurest Catalunya, la firma de restauración en colectividades creada por el grupo el año pasado en el mercado catalán. Con este nombramiento, la compañía quiere potenciar su estrategia de crecimiento en Catalunya, donde sirve anualmente más de 17 millones de comidas en servicios de restauración in situ y transportados para empresas, industrias, hospitales, residencias y escuelas, como el Parlament de Catalunya, La Caixa, Inditex, Grífols, Nestlé o Seat.



Alicia Asín, mejor joven empresaria española

>> Don Felipe y Doña Letizia hicieron entrega recientemente de los galardones de Premio Nacional Joven Empresario en su décimo cuarta edición, que correspondieron a, entre otros, a la empresa zaragozana Libelium, que diseña y fabrica tecnología de hardware para la implementación de redes sensoriales inalámbricas para llevar a cabo soluciones fiables para Ciudades Inteligentes a usuarios finales. Alicia Asín, cofundadora y CEO de Libelium, fue la encargada de recoger el premio. La Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios creó el Premio Nacional Joven Empresario en 1989 para premiar a los jóvenes que han centrado sus aspiraciones en crear su propia empresa y que no sólo consiguieron poner en marcha su proyecto, sino que con su esfuerzo y tenacidad han conseguido su viabilidad y consolidación.

Carmen Castreño, presidenta de la Autoridad Portuaria de Sevilla

>> El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía ha aprobado recientemente el nombramiento de María del Carmen Clarisa Castreño Lucas como presidenta de la Autoridad Portuaria de Sevilla. Nacida en Nava del Rey (Valladolid) y licenciada en Ciencias Químicas por la Universidad de Córdoba, desde julio de 1996 ocupaba el puesto de jefa de División de Organización y Relaciones Externas de esta entidad.



Patricia Phelps recibe la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio

>> La vicepresidenta del Gobierno ha entregado recientemente a Patricia Phelps de Cisneros la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio que reconoce los méritos y servicios extraordinarios prestados en los campos intelectual, artístico, cultural y docente. Al acto, que se celebró en el Palacio de La Moncloa, asistieron también el ministro de Educación, Cultura y Deporte, José Ignacio Wert.



recursos humanos

ConsueloCASTILLA

Presidenta del Grupo MC Asociados

Sobre RRHH, generaciones y nuevas tecnologías

El contexto laboral y empresarial se enfrenta a continuos cambios que requieren la adaptación de las organizaciones y de sus personas. Hoy en día se puede trabajar en la nube, gestionar equipos que jamás se han visto en persona o implantar redes sociales corporativas que añaden compromiso e implicación a la vida laboral. Los departamentos de Recursos Humanos tienen la oportunidad y la necesidad de ser protagonistas en este nuevo entorno.

Desde MC Asociados hemos comprobado que las compañías que son capaces de motivar, implicar a su personal y generar el llamado “engagement” o compromiso, triplican sus beneficios. Las nuevas tecnologías juegan un papel importante en la motivación y también en la eficiencia. Pero el juego de la innovación no perdona errores y para moverse en el mar de las nuevas tecnologías, es interesante hacerlo desde el punto de vista de quién ha crecido de forma natural en este entorno: Los Millennials.

Los Millenials son aquellos profesionales que han nacido entre 1981 y 1995 y que pueden ser fundamentales para impulsar el cambio en las organizaciones puesto que constituirán el 75% de la fuerza laboral mundial en 2025.

Los Millennials, también denominados la Generación Nintendo o Generación Y, son un apuesta necesaria para las empresas que quieran tener éxito, aunque no pocas veces son tachados de generación perdida y empleados difíciles.

Son profesionales que no comulgan con las jerarquías, que persiguen la transparencia, que tienen poca experiencia, exigen responsabilidades, buscan creatividad e innovación y necesitan sentirse implicados para volcarse en los proyectos. Por una parte pueden parecer colaboradores complicados, pero sus características les permiten

entender las nuevas tendencias y formas de trabajar actuales, en las que es necesaria la flexibilidad, la innovación, el uso de herramientas tecnológicas, el sentimiento de pertenencia y el desarrollo de proyectos colaborativos.

Por otra parte, si bien es cierto que la gestión de los recursos humanos de una organización es compleja y cada vez lo es más, las nuevas tecnologías son también un aliado necesario que aporta valor.

La gran cantidad de datos que necesita gestionar una compañía para gestionar turnos, bajas y altas, nóminas o un portal del empleado que permita gestionar e informar a las personas de la organización, precisa de un adecuado software de Recursos Humanos, como por ejemplo el de Integrho desarrollado por Enter Systems.

“Contar con las nuevas tecnologías y con aquellos que se han movido siempre entre ellas es vital para las organizaciones”

Con todo ello, queda patente que contar con las nuevas tecnologías y con aquellos que se han movido siempre entre ellas es vital para las organizaciones y es algo que se debe tener en cuenta desde las áreas de Recursos Humanos. Para conseguir tener éxito es importante el trabajo conjunto de RR.HH con consultorías especializadas, para desarrollar estrategias de selección, formación y retención del talento que conformen equipos de personas entusiastas con las nuevas tecnologías y metodologías. Aprovechando su talento y gestionando la ingente cantidad de datos que mueven las organizaciones, seremos capaces de aprovechar todo el potencial de las nuevas tecnologías y de nuestro equipo humano en favor de la empresa y sus objetivos. ●

Lifestyle by Patosemuá: otra decoración africana es posible

Patricia Hernández pone en marcha Lyfestyle by Patosemuá, un proyecto empresarial y vital que le permite compaginar todas sus facetas: la de madre y empresaria

Tras numerosos viajes por el mundo como responsable de Marketing y del Departamento de Compras en varias multinacionales, Patricia Hernández Roncal decidió embarcarse en una ilusionante aventura empresarial que acabó transformándose en el concepto Lifestyle by Patosemuá. La artesanía milenaria, que ha pervivido a través de los siglos en el Magreb y el refinamiento de la tradición árabe, son la esencia de los exclusivos productos seleccionados -uno a uno- para los clientes de Lifestyle by Patosemuá.

De historia personal a aventura empresarial.

Como otras historias de emprendimiento, la de Patricia Hernández Roncal también nace de una transformación personal fruto de la maternidad. Tras una larga trayectoria como directora de Marketing en multinacionales, Patricia decidió que había llegado su momento y cerró su etapa como responsable del Departamento de Compras en una conocida marca norteamericana. Así nació Lyfestyle by Patosemuá, un proyecto empresarial y -sobre todo- vital, que le permite compaginar todas sus facetas: la de madre y empresaria. El proyecto no estaba exento de riesgos y sacrificios, dada la actual situación económica, pero el reto profesional y la satisfacción de poder aunar toda la experiencia acumulada como experta en Compras y su pasión por viajar fue el motor para que Lyfestyle by Patosemuá finalmente viera la luz hace nueve meses.

Tu personal shopper en África.

Su pasión por los viajes y contactos en bazares, mercadillos y tiendas artesanas de otras



Patricia Hernández Ronca

culturas, llevó a Patricia darse cuenta de que aquello que veía en las ciudades africanas no llegaba a España y que la oferta que aquí se mostraba al público era la peor versión de lo que en realidad había en aquellos países. En su entorno siempre llamaba la atención todo lo que se traía de aquellos lugares, que daba un toque diferente a su casa y a su forma de vestir. Muchos le preguntaban dónde lo podían conseguir lo mismo y ahí fue cuando nació la idea de Lyfestyle by Patosemuá, ¿por qué no traer todo esto a España para que también lo disfrutaran los demás? Así fue como Patricia Hernández Roncal volvió a embarcarse en nuevos viajes por el norte de África, pero esta vez para conocer a pequeños artesanos y tiendas remotas a los que no tienen acceso los tour operadores. El objetivo era claro: hacer accesible la sensualidad decorativa y la artesanía milenaria que ha pervivido a través de los siglos en el Magreb, pero desde el punto de vista y gusto de un europeo.

Artesanía milenaria y refinamiento africano a tu alcance.

La sensual luz de los países del Magreb, la

milenario artesanía -que pese al paso de los siglos todavía pervive en aquellos países- y el refinamiento de la cultura árabe, son la esencia de los exclusivos productos de Lyfestyle by Patosemuá. Pero seleccionados con buen gusto y con el común denominador de que sean prácticamente imposibles de encontrar en las tiendas convencionales de España. Todos los productos de la colección están hechos a mano y la ropa de

casa es 100% algodón. Toallas y colchas tunecinas, originales maletas y bolsos de cuero, accesorios de decoración y regalos muy singulares para dar un toque de personalidad a tu vida, gracias a productos únicos.

La historia de las Foutas tunecinas.

Tanto en África como en la Península Arábiga, las Foutas son un bien muy preciado. El origen de estas toallas ligeras tunecinas se pierde en el confín de los tiempos, pero su uso se sitúa en los Hammam o baños árabes de Bagdad. En la actualidad, son el mejor complemento para la playa y la piscina. Las Foutas están presentes en los mejores Spa y hoteles del mundo, ya que además de ser ligera, ocupa poco espacio y se seca muy rápidamente, al contrario que las toallas convencionales de rizo. Las Foutas también se distinguen por sus coloridos y originales diseños, que las hace muy versátiles para otras finalidades, como la decoración del hogar en forma de mantel o ropa de cama. ●

Más información en:
<http://www.patosemuá.com>

Nascia llega a Andalucía gracias a la emprendedora Rocío Gay

Nascia tiene una metodología única y registrada como obra científica, exclusiva de los centros Nascia

Después de tres años de actividad en Madrid, Nascia ha abierto la primera franquicia en Andalucía, el Centro Nascia de Jaén. Se trata del único centro de toda la comunidad andaluza con técnicas variadas y servicio integral que ofrece tratamientos personalizados contra el estrés, la ansiedad y otras dolencias derivadas de estas enfermedades.

La puesta en marcha del Centro Nascia Jaén ha sido posible gracias a la acción de Rocío Gay Pérez, una emprendedora jienense Licenciada en Psicología y Ciencias del Trabajo, y Máster en Intervención Psicológica en el ámbito clínico y promoción de la Salud. Además está especializada en técnicas de Biofeedback y Neurofeedback. “Con Jaén

inauguramos una nueva etapa llena de ilusión en la que, por fin, podremos aplicar un servicio tan único como el nuestro” apunta Rocío Gay. El centro está ubicado en la Avenida de los Escuderos número 19, en una de las zonas mejor ubicadas y comunicadas de Jaén, aunque dará cobertura a todos los clientes que requieran sus servicios, independientemente del área o zona de que se trate.

Desde el Centro Nascia de Andalucía se aportará experiencia y formación en la evaluación e intervención de todo tipo de trastornos relacionados con el estrés y ansiedad, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, cefaleas y migrañas, intervención de estrés con biofeedback para parejas con problemas de fertilidad, así como trastornos de atención y aprendizaje en la población infanto-juvenil y adulta.

Nascia tiene una metodología única y registrada como obra científica, exclusiva de los centros Nascia. Además aplica un tratamiento específico que ayuda a mejorar los trastornos de déficit de atención (TDAH) en niños y jóvenes, mediante un sistema de videojuegos bajo la marca comercial Play Attention, que Nascia distribuye en exclusiva.

Según el director y fundador de los Centros Nascia, Pablo Muñoz Gacto “este es un momento decisivo y contar con una metodología propia y una evaluación psicofisiológica personalizada para cada paciente, hace de Nascia un modelo de negocio original y con buenas perspectivas de crecimiento”. Además, continúa el directivo, “ofrecemos apoyo continuado y un modelo sencillo de gestión operativa y financiera, que facilita la incorporación a profesionales sin grandes conocimientos empresariales”. Después de tres años de posicionamiento como iniciativa pionera y líder en este segmento de la salud, Nascia ofrece su modelo como oportunidad de negocio para todos aquellos emprendedores o personas interesadas en el autoempleo. ●



Rocío Gay Pérez

Más información en:
<http://www.patosemua.com>

La situación laboral de la mujer es "trágica", según CCOO-A

En el contexto del Día de la Mujer Trabajadora, el pasado 8 de Marzo, la secretaria de la Mujer de CCOO presentó el informe sobre la situación sociolaboral y del Servicio de Defensa Legal de la mujer en Jaén. La principal conclusión, indicó que la situación laboral de las mujeres jiennenses es trágica. A la precariedad laboral que históricamente vienen sufriendo las mujeres, se suma los efectos de la crisis y las reformas del PP. "La mayor perjudicada por esta crisis económica, está siendo la mujer, está siendo expulsada del mercado de

trabajo, tiene trabajos aún más precarios y con peores salarios y además es mucho más vulnerable en la defensa de sus derechos como pone de manifiesto que haya menos denuncias a través del Servicio de Defensa Legal."

Paqui López, secretaria de la mujer de CCOO en Jaén indicó que el número de consultas al Servicio de Defensa Legal en la provincia han sido de 42, nueve menos que el pasado año. "Únicamente dos han pasado a ser denuncias, en ambos casos se trata de temas de acoso

sexual", esto pone de manifiesto que a la precariedad se suma el miedo a perder el empleo, lo que hace que las mujeres aguanten toda clase de discriminaciones laborales con tal de mantener su empleo".

Según la sindicalista, la crisis económica está afectando de lleno a la mujer, ya que es la excusa que utilizan las empresas para despedir a las trabajadoras incluso cuando el despido es nulo, como en el caso de las mujeres embarazadas. "La mitad de las consultas en Jaén, son por despido por maternidad o embarazo. La reforma laboral del PP abre la puerta a que se puedan despedir mujeres estando embarazadas, rompiendo la defensa jurídica que tenían y el principio de igualdad de oportunidades". Ante esto "llama la atención la contradicción y el cinismo del PP, que deja desamparadas a las mujeres embarazadas frente al despido nulo, sin hacer nada por eliminar la discriminación y a la misma vez reforma la ley del aborto haciendo más difícil su práctica. Penaliza el aborto a la vez que despenaliza el despido de las mujeres embarazadas", apuntó.

El informe resalta que cada vez la situación de la mujer en el mercado laboral de Jaén, es más difícil y precaria. La brecha salarial entre mujeres y hombres en Jaén es de un 24%, lo que implica que la mujer tiene que trabajar 87 días más al año para ganar lo mismo que el hombre, y la contratación indefinida femenina en todo 2013, no llega ni al 1%. Esto sumado con el último dato de paro, donde la tasa de paro femenina en Jaén es del 60%, quiere decir que las mujeres están siendo expulsadas del mercado de trabajo.

CCOO exige la derogación de la reforma laboral, la dotación económica de la ley de Dependencia, y que deje sin efecto la reforma de la ley del aborto. "Las mujeres somos sujetos jurídicos que no necesitamos ni tutores morales ni religiosos, solo necesitamos un empleo digno que nos permita llevar a cabo nuestro proyecto de vida sin dependencias económicas, algunas que en muchos casos llevan a situaciones de violencia que no pueden ni deben ser toleradas", apuntó Paqui López. ●



DEJE DE PENSAR EN LA BASE DE DATOS,



Y DEJE QUE LA BASE DE DATOS PIENSE POR USTED.

En INFORMA D&B, contamos con las bases de datos más fiables que existen actualmente en el mercado, pero lo que realmente nos diferencia de nuestra competencia son nuestras **Soluciones de Marketing Inteligente**.

GRS: Podrá encontrar a su público objetivo entre más de 230 millones de empresas con acceso flexible desde un país hasta todo el mundo.

SABI: Le permite manejar la información general y cuentas anuales de más de 1,2 millones de empresas españolas y más de 450.000 portuguesas.

MARKET INSIGHT: Modeliza e identifica a sus mejores clientes para aumentar la respuesta y la rentabilidad de sus acciones de marketing.

CONSULTORÍA, AMADEUS, ORBIS, MINT, ETC: Todas las herramientas que le permitirán optimizar, actualizar, depurar y enriquecer sus bases de datos para conseguir los mejores resultados.

INFORMA

La Empresa Líder en **SOLUCIONES DE MARKETING INTELIGENTE**



INFÓRMESE
902 176 076



Teatro de la Maestranza Real Orquesta Sinfónica de Sevilla

El 8º concierto de abono respondía plenamente –con la excepción de la fantástica obertura rossiniana de *Guillermo Tell*- al epígrafe «Italia desconocida», que nos introducía en nombres y obras absolutamente novedosos, tal es el caso de Giovanni Bottesini, virtuoso del contrabajo, al que se llegó a comparar con Paganini, y el posromántico Giuseppe Martucci, pianista, director y fundador del Cuarteto Napolitano, sendas novedades que se hacían extensivas al *Ballet de la Reina*, perteneciente a *Don Carlo* de Verdi, que no suele incluirse en la representación operística. Pero, sin lugar a dudas, los grandes triunfadores de la gratísima velada fueron, además del joven y excelente director Giacomo Sagripanti, a quien recordábamos por su reciente *Cenerentola*, la pianista Tatiana Postnikova y el contrabajista Lucian Ciorata, ambos pertenecientes a la ROSS, prueba irrefutable de la valía que atesora nuestro primer conjunto sinfónico. Y es que, como dice un ilustre colega, mientras tengamos ‘en casa’ solistas de esta categoría, no se necesitan otros. El 9º de abono nos deparaba el privilegio de la presencia en el

podio de Vladimir Fedoseyev, un auténtico maestro forjado en la mejor tradición de la ‘vieja escuela’ rusa, gran conocedor de los infinitos entresijos de músicas tan distintas como la *Sinfonía de cámara, para orquesta de cuerdas*, en Do menor, Op.110a, de Dimitri Shostakóvich, en transcripción realizada por Rudolf Barchai a partir del *Octavo cuarteto de cuerda*, o la *Cuarta Sinfonía*, en Fa menor, Op.36 de Chaikovski, apasionadamente romántica, con sus hermosas melodías, mezcladas con valsos y ritmos del mejor clasicismo. El gran maestro ruso no se dejó llevar por el efectismo fácil o la brillantez tentadora; antes bien, todo en él fue mesura y control de las emociones, sin renunciar por ello a la exuberancia –siempre esperada- de Chaikovski o al lenguaje intimista y casi patético del mejor Shostakóvich. Ambos, en virtud de la maestría de Fedoseyev, han protagonizado uno de los grandes éxitos de la temporada. Miguel Fernández de los Ronderos

Miguel FERNÁNDEZ de los Ronderos

Personalidades de la música desaparecidas en 2013

La crónica necrológica correspondiente al año recién finalizado recoge con hondo pesar la desaparición de varias figuras internacionales del mundo de la música: Van Cliburn, el primer norteamericano en obtener el Premio Internacional Tchaikovsky de piano; el también gran pianista y director Wolfgang Sawalisch, una figura imprescindible en la difusión del legado wagneriano; el eminente barítono y director Dietrich Fischer-Diskau, un nombre indisolublemente unido a la universalización del lied, en particular Schubert, pero también Bach (*Misa en Si menor*) y Wagner, (*Tannhäuser*), absolutamente irrepitibles, así como el gran director británico Sir Colin Davis, a quien cupo el honor de estrenar varias obras de su ilustre compatriota Michael Tippett. A esta triste relación, se incorporaron Patrice Chéreau, genial director de escena (*El anillo del*

nibelungo, *Lulu*, *Memorias de la casa muerta*) y también cinematográfico (*La reina Margot*), y Fernando Argenta, personaje entrañable que tanto bien hizo por la aproximación del mundo infantil y juvenil a la música clásica. Asimismo, debemos reseñar la desaparición de Luis Sagi-Vela, considerado uno de los mejores cantantes de zarzuela y ópera del siglo XX, así como de José Manuel de Diego, Catedrático de Piano en el Conservatorio Superior de Música “Manuel Castillo” de Sevilla, Y, aunque fuera de la estricta cronología, resulta imposible no recoger, con penosa emoción, la noticia del fallecimiento, el pasado enero, del director de orquesta Claudio Abbado, tan vinculado a España (decía que su apellido procedía de la Alhambra de Granada), un grande entre los grandes.

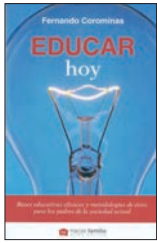
MFR



XXXI FESTIVAL DE MUSICA ANTIGUA

Esta XXXI edición (22 de marzo al 11 de abril) vuelve a estar dirigida por el prestigioso violagambista Fahmi Alqhai y en ella se han programado una serie de conciertos entre los que destacan las actuaciones de Les Talens Lyriques, con Christophe Rousset, la Orquesta Barroca de Sevilla, la Akademie für Alte Musik Berlin, Artefactum, The Hilliard Ensemble, Jordi Savall & Hespèrion XXI, Accademia del Piacere o La Ritirata.

MFR



EDUCAR HOY
Fernando Corominas
Editorial Palabra
189 páginas

Bases educativas eficaces y metodológicas de éxito para los padres de la sociedad actual. Este libro, basado en los estudios sobre la función de los períodos sensitivos y los instintos guía en la educación de los hijos y alumnos, supone una importante aportación al arte y la ciencia de educar. En sus páginas los lectores podrán encontrar una revalorización de la influencia de los padres y educadores frente a teorías más deterministas que defendían el predominio de la genética sobre el aprendizaje en los procesos educativos.

ÁNIMA
Wajdi Mouawad
Avance
Editorial
445 páginas
Wahhch Debch



Descubre el cuerpo de su mujer, brutalmente violada y asesinada, en el salón de su casa. Empujado por el dolor, se lanza a la caza del asesino: necesita ver su rostro, pero no por venganza, sino por supervivencia. Durante su odisea a través de América, solo y sin esperanza, brutales recuerdos escondidos en los pliegues de su infancia despiertan poco a poco.

CLAVES EDUCATIVAS
De 6 a 12 años
Teresa Artola
Editorial Palabra
232 páginas



Situaciones cotidianas y planes de acción para educar mejor en esta etapa. Este libro trata de los problemas normales de los niños normales. En sus páginas encontraremos las claves educativas para afrontar las situaciones cotidianas más frecuentes a estas edades. Cada capítulo comienza con una "situación familiar", a continuación se analizan sus posibles causas y se abordan las medidas preventivas posibles. Finalmente, se propone un plan de acción referido a esa situación familiar que puede servir de apoyo para que padres y educadores elaboren los suyos.



EL CHICO QUE PUSO HÉLICES AL VIENTO LA INCREÍBLE HISTORIA DE UN MUCHACHO QUE CAMBIÓ LA VIDA DE UN PAÍS
William Kamhamba y Bryan Mealer
Ediciones Martínez Roca
382 páginas

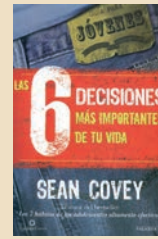
William nació en una aldea remota de Malawi, un país donde la magia gobierna la vida de todos sus habitantes. Fascinado desde niño por la electricidad, deseaba estudiar ciencias, pero una terrible hambruna les convirtió en indigentes. Tuvo que abandonar los estudios y ayudar a sus

INTRODUCCIÓN DE LAS FINANZAS
2ª edición
María del Carmen Valls Martínez (coordinadora)
Pirámide
422 páginas



Las finanzas son una disciplina fundamental en el mundo de la empresa. Como consecuencia de ello, ocupan un lugar primordial en los planes de estudios de las facultades de Ciencias Económicas y Empresariales, y de ahí la necesidad de contar con manuales como el presente.

RECOMENDADOS



LAS 6 DECISIONES MÁS IMPORTANTES DE TU VIDA LOS 7 HÁBITOS DE LOS ADOLESCENTES ALTAMENTE EFECTIVOS
Sean Covey
Palabra
329 páginas

Durante la juventud, nos enfrentamos a los retos más importantes de toda nuestra vida. En la infancia son los padres los que toman las decisiones por nosotros y, durante la vida adulta, esas decisiones son consecuencia de lo que decidimos cuando éramos jóvenes. Si durante la adolescencia tomamos las decisiones acertadas el resto del viaje consistirá en mantenerlas y cosechar los frutos. Consciente de esta situación, Sean Covey se dedicó a la elaboración de una completa y divertida guía para ayudar a los jóvenes en esta difícil tarea.



INVESTIGACIÓN DE MERCADOS
Ágeda Esteban Talaya y Arturo Molina
Collado(Coordinadores)
ESIC
210 páginas

Con vocación de presentar de forma clara, práctica y actual los aspectos fundamentales que permitan desarrollar estudios de mercado a todo tipo de organizaciones, se ha creado Investigación de Mercados. Un recorrido desde el origen y la naturaleza de la investigación de mercados.

CLAVES PARA EL DISEÑO DE LA POLÍTICA ECONÓMICA EN LA ACTUALIDAD
Juan Carlos Morán Álvarez
Pirámide - 220 páginas



Este libro pretende ser un manual útil para la enseñanza y el aprendizaje en política económica. Trata de reflejar un nuevo tiempo en el que las personas se adaptan a la sociedad de la información y el conocimiento con lo que se originan nuevos modelos de comportamiento. El comportamiento más o menos racional de los individuos genera cambios y ello impacta en el modelo de desarrollo que conocíamos hasta ahora.

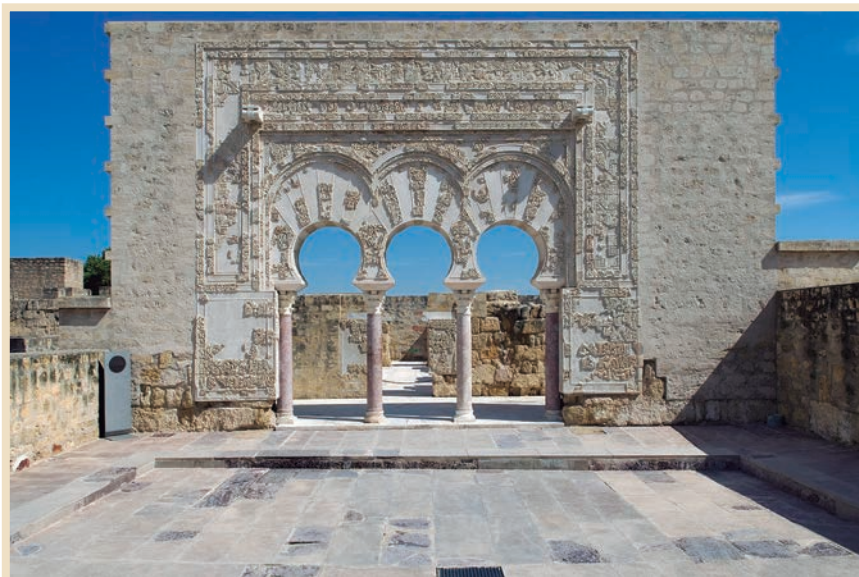
TÉCNICAS DE MARKETING VIRAL
Miguel Ángel Montañés del Río
César Serrano Domínguez
José Aurelio Medina Garrido
ESIC 188 páginas



La comunicación es algo innato a todo ser humano. No es posible evitarla, ya sea de modo formal o informal, siempre estamos enviando mensajes a nuestros iguales con algún tipo de propósito. El marketing viral está concebido para que

Madinat al-Zahra, la ciudad brillante de Córdoba

Considerada una de las cumbres del arte islámico, tanto por su estructura y disposición urbana como por la diversidad de materiales, soluciones arquitectónicas, riqueza y calidad de sus motivos decorativos



Imágenes cedidas por el Conjunto Arqueológico Madinat al-Zahra / Junta de Andalucía

Casa de Yafar



Pórtico

Madinat al-Zahra, la fastuosa y misteriosa ciudad que Abd-al Rahman III mandó construir a los pies de Sierra Morena, a ocho kilómetros de Córdoba capital, encierra, incluso en su nombre, historias legendarias. La tradición popular afirma que, autoproclamado Abd al-Rahman III califa en el 929 d.C., y tras ocho años de reinado, decidió edificar una ciudad palatina en honor a su favorita, Azahara. Sin embargo, recientes estudios aportan fuertes evidencias de la causa que impulsó al califa a fundar Medina Azahara.

Una renovada imagen del recién creado Califato Independiente de Occidente, fuerte y poderoso, uno de los mayores reinos medievales de Europa, se acepta como el origen más probable de la nueva Medina. Se dispone la ciudad en tres terrazas rodeadas por una muralla, situado el Alcázar real en la más superior y la



Edificio Basilical Superior

intermedia. La zona más baja se reservó para viviendas y la mezquita, edificada extramuros. Las fuentes históricas apuntan a la participación de unas diez mil personas que trabajaban diariamente en su construcción. Abd al-Rahman no escatimó en materiales para lograr el efecto buscado: la insignia del poderoso reino que gobernaba. Ricos mármoles violáceos y rojos, oro y piedras preciosas, además del cuidado trabajo artesanal de los mejores canteros y las legendarias contribuciones bizantinas, ayuda-

Horarios

Del 1 de abril al 15 de junio:

De martes a sábado, de 10:00 a 20:30 horas.

Domingos y festivos: de 10:00 a 17:00 horas. Lunes: cerrado./●

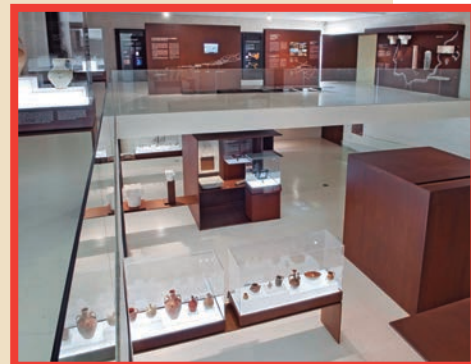
ron al encumbramiento del preciado proyecto. Parte del alcázar tenía carácter público y era donde se sucedían las visitas oficiales. En la parte más alta se sitúa el Salón Alto, dispuesto en cinco naves con arcadas.

Más abajo se encuentra el Salón Rico. La estancia se divide en tres naves con arcos de mármol rojo y azulado, siendo las laterales ciegas y abierta la central. La decoración de ataurique (motivos vegetales labrados) y la riqueza de los

materiales han configurado el nombre del engalanado recinto, completado con baños y abierto al Jardín Alto, de gran hermosura. Se desarrolla este jardín en cuatro zonas, quedando el punto de intersección ocupado por un pabellón y cuatro albercas. Una de éstas, la enfrentada al Salón Rico ha pasado a la leyenda por cobijar en su interior mercurio y bañar el grandioso recinto con destellos de mil colores. Un complejo de calles en rampa empinada nos conducen al gran pórtico oriental, por donde accedían las grandes embajadas que recibía el califa. Delante del mismo se abría una gran plaza en la que se concentraban las tropas y el personal de las ceremonias protocolarias.

A extramuros de la medina se emplazó la mezquita, levantada en poco más de un mes. Este solemne recinto sufrió grandes destrozos a través de las sucesivas guerras que asolaron al-Andalus a principios del siglo XI, transformando en ruinas Madinat al-Zahra. El esfuerzo por crear una ciudad ideal tan sólo duró setenta años, efímera vida para la que fuera "favorita" del primer califa.●

Más información en:
<http://www.museosdeandalucia.es/culturaydeporte/museos/CAMA/>



Museo de Madinat al-Zahra

El Museo de Madinat al-Zahra, abierto al público en octubre de 2009, es un complejo edificio que contiene espacios propios de un museo moderno, así como toda la infraestructura dedicada a la gestión patrimonial que demanda un conjunto arqueológico de la magnitud de la ciudad califal. El edificio está concebido como el punto de partida para la visita al yacimiento, con una presentación y exposición museográfica sobre Madinat al-Zahra. La creación del Museo resuelve varios problemas planteados desde el comienzo de la recuperación del yacimiento en 1911. El primer edificio construido para dar apoyo a la excavación quedó pronto obsoleto por la ingente cantidad de material arqueológico que se fue almacenando en sus instalaciones y por la insuficiencia de espacios expositivos. El Museo viene a resolver, además, varias demandas del Conjunto, referidas tanto a la difusión y función didáctica de la institución, como a la tarea de custodia y conservación que esta institución tiene encomendada. Destaca en el edificio su ubicación exterior a la ciudad, aprovechando uno de sus caminos originales de acceso, de forma que no condiciona ni las excavaciones futuras ni el crecimiento en extensión de las mismas.●

La espectacularidad de los Dólmenes de Antequera

Elemento imprescindible para comprender el fenómeno del megalitismo peninsular y europeo



Dolmen de Menga

El Conjunto Arqueológico Dólmenes de Antequera lo conforma los Dólmenes de Menga, Viera y El Romeral en Antequera, Málaga, y es considerado como uno de los mejores y más conocidos exponentes del megalitismo europeo. Los megalitos constituyen las primeras formas de arquitectura monumental en la Prehistoria europea, desarrollándose, de acuerdo con los datos actualmente disponibles, desde comienzos del V milenio antes de nuestra era, período Neolítico, hace unos 6.500 años. Ya en 1886 fue declarado Monumento Nacional, el Dolmen de Menga y en 1923, el Dolmen de Viera. El Tholos de El Romeral pertenece al Tesoro Artístico Arqueológico Nacional desde 1926 y en 1931 fue declarado Monumento Histórico-Artístico. Recientemente, mediante el Decreto 25/2009, de 27 de enero, el ámbito arqueológico de los Dólmenes de Antequera se inscribió en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz como Bien de Interés Cultural, con la tipología de Zona Arqueológica. Dependientes de la Consejería de Cultura, siendo Unidad Administrativa desde 1986, en el año 2010 aparece el Conjunto Arqueológico Dólmenes de Antequera como servicio administrativo



Dolmen del Romeral

con gestión diferenciada. Los dólmenes de Antequera, por su espectacularidad y magnífico estado de conservación, son un elemento imprescindible para comprender el fenómeno del megalitismo peninsular y europeo. El dolmen de Menga se levantó hace unos seis mil años. Es un enorme sepulcro de galería en el que ya se intuye un corredor de acceso delimitado por diez enormes losas, cinco a cada

lado, aunque en origen posiblemente fueron siete por lateral, que desemboca en la cámara sepulcral propiamente dicha, formada a su vez por dos paredes de siete monolitos cada una y uno en la cabecera. Todo ello está cubierto con cinco losas sujetas por tres pilares de base cuadrada, destaca la última cobija de la cubierta que está calibrada en más de 180 toneladas. Los monolitos que conforman las paredes se alineaban en una zanja excavada en el suelo, levantándose por medio de un sistema combinado de palancas y cuerdas. A continuación se rellenaba con tierra el interior y se creaba una rampa, por la cual se arrastraban las enormes piedras que forman la cubierta. El último paso sería la retirada de la tierra que ocupa el interior del sepulcro, una vez que ha cumplido su función constructiva. A escasos metros del anterior se levanta Viera, de similares características morfológicas, constructivas y cronológicas, pero de un tamaño considerablemente menor. Se trata de un sepulcro de corredor, el pasillo y la cámara funeraria están perfectamente diferenciadas y separadas por una losa horadada, similar a las

losas de separación de las necrópolis de Millares y de los dólmenes sevillanos del Gandul. Todo el conjunto, al igual que en Menga, se cubre con un túmulo. Mayores diferencias presenta la cueva del Romeral, para empezar corresponde a una cronología más avanzada, a caballo entre el 3º y 2º milenio a.C. Está formada por un corredor estrecho cubierto con losas de tamaño muy considerable, que desemboca en una cámara circular o "tholos" con cubierta de falsa bóveda

(aproximación de hiladas) que se remata por una losa de gran tamaño. Las paredes son de piedra de pequeño tamaño. Finalmente tras esta cámara aparece otra de dimensiones reducidas, pero características idénticas, que pudo cumplir un papel de altar para ofrendas. Toda la estructura se cubre con un túmulo de unos 90 metros de diámetro y más de 8 metros de altura. ●



#BasketLover

actitudazul.com

Basket Lover

La Liga Endesa no sólo son canastas y partidos. Son las personas que comparten el esfuerzo, que se emocionan con una nueva jugada y que encuentran en el baloncesto la energía para continuar.

Y es que la Liga Endesa está llena de Basket Lovers.

Actitud Azul es hacer que las cosas sean posibles.



24 Selecciones, 80 partidos,
todas las estrellas del basket mundial



Endesa es patrocinador principal de la Liga Endesa, patrocinador de la Selección Española de Baloncesto y empresa colaboradora de la Copa del Mundo 2014.



luz · gas · personas

La formación en anticoncepción hormonal, asignatura pendiente

Así lo han puesto de manifiesto los expertos que se han dado cita en el "Curso Pre congreso: Actualización y controversias en anticoncepción hormonal combinada"

El porcentaje de mujeres que utiliza la anticoncepción hormonal en España se sitúa alrededor del 20 por ciento, mientras que el preservativo es usado por el 40 por ciento de la población. Si el uso de la anticoncepción hormonal se compara con los países europeos, España se sitúa a la cola, siendo la falta de formación en esta área la asignatura pendiente de las españolas. Así lo han puesto de manifiesto los expertos que se han dado cita en el "Curso Pre congreso: Actualización y controversias en anticoncepción hormonal combinada", celebrado en el marco del XII Congreso de la Sociedad Española de Contracepción y que ha contado con la colaboración de Teva Woman Health.

Para contribuir con una correcta formación a la usuaria, "es muy importante facilitar esta formación en anticoncepción en primer lugar a los profesionales sanitarios, de manera que se comprometan con la asistencia anticonceptiva. Por eso, el objetivo de este curso es la puesta al día sobre los aspectos más novedosos en anticoncepción entre médicos de Atención Primaria y residentes de la especialidad de Ginecología", explica el Dr. José Vicente González Navarro, presidente de la Sociedad Española de Ginecología.

¿Por qué existe un porcentaje tan bajo del uso de anticonceptivos hormonales en España? Según el Dr. González Navarro, "no cabe duda de que influye el miedo a utilizar tratamientos hormonales, no solo por parte de la población, sino también por parte de muchos profesionales sanitarios". Una de las principales novedades en anticoncepción hormonal combinada en los últimos años ha sido, precisamente, el tipo de composición de estos tratamientos. "Actualmente, disponemos de preparados con estrógenos naturales que teóricamente ofrecen una mayor seguridad para la salud de la mujer", explica este experto.

Para el Dr. Iñaki Lete, moderador del curso, "ha existido, de manera secular, un miedo no justificado a la utilización de hormonas en muchos ámbitos de la medicina, y existe la falsa creencia de que el uso de hormonas se asocia a un incremento de cierto tipo de cánceres o a problemas de esterilidad. Revertir esta situación es responsabilidad de los profesionales sanitarios".

Los beneficios de la anticoncepción hormonal son claros para este profesional: "La disminución del dolor menstrual, menor incidencia de anemia por la menor cantidad de sangrado menstrual, la

mejoría del acné y, sobre todo, la disminución del riesgo de padecer un cáncer de ovario, de endometrio o de colon". Sin embargo, "muy pocas veces se informa a la paciente de que el riesgo, por ejemplo, de padecer un cáncer de ovario es mucho menor si utiliza la anticoncepción hormonal, porque no acaban de desterrarse determinados mitos como que la mujer tiene que seguir haciendo descansos periódicos durante la toma de estos anticonceptivos, etc.", destaca el Dr. Lete.

Interés y compromiso del médico de AP

El Dr. González Navarro insiste "en que es importante incrementar la información y formación en anticoncepción no sólo entre las pacientes, sino también entre los profesionales sanitarios para que conozcan tanto las interacciones medicamentosas de la anticoncepción hormonal combinada como su posible influencia en la salud de la usuaria".

El mayor grado de formación entre médicos de Atención Primaria y residentes depende, principalmente, del grado de interés y compromiso, según este experto. "Buena parte de las consultas en nuestro país son extrahospitalarias, por lo que puede ocurrir que algunos residentes no lleguen ni siquiera a rotar por unidades de anticoncepción durante su residencia", alerta.

Información neutral, veraz y completa

"Las mujeres necesitan elegir por ellas mismas el método anticonceptivo que mejor se ajusta a sus necesidades individuales y, en este sentido, la información neutral, veraz y lo más completa posible es la única herramienta de la que disponemos los profesionales sanitarios", explica el Dr. Lete.

Nayara Malnero, psicóloga y experta en comunicación sobre sexualidad y métodos anticonceptivos, hace hincapié en la importancia de utilizar las fuentes adecuadas para la búsqueda de información sobre anticoncepción. "Si bien el médico-ginecólogo ha sido la fuente tradicional de consulta, Internet se sitúa hoy por hoy a la cabeza como fuente principal, y su 'mala fama' siempre se ha referido a información incompleta o, incluso, falsa, dando lugar a confusión y refuerzo de las falsas creencias en anticoncepción", asevera. "Por este motivo -continúa- es importante que detrás de esta información se encuentre el profesional sanitario".

Las preguntas más habituales de las españolas en Internet se refieren a la elección del método anticonceptivo, su utilización y sus posibles efectos secundarios. Malnero recomienda en este sentido buscar siempre cuál es la formación y experiencia de quien ha elaborado ese contenido y comprobar si la web está avalada por un profesional. "Por supuesto, nunca debemos fiarnos de foros ni de comentarios de personas cuyo perfil no podemos comprobar", concluye. ●



Renault Mégane: el gran 'best-seller' de la marca en España

Ha liderado las ventas totales en nuestro país durante la última década y se fabrica en la planta de Palencia para todo el mundo

El Renault Mégane 2014 es una ligera actualización del Mégane 2012. Hay pequeños cambios en algunos de los motores, en el diseño del frontal y en la organización de los niveles de equipamiento. Estos cambios afectan a todas las carrocerías disponibles: Berlina (cinco puertas y 4,30 metros de longitud), Coupé (tres puertas y 4,31 m), Sport Tourer (familiar y 4,57 m) y Coupé-Cabriolet (descapotable y 4,49 m). El Renault Mégane ha liderado las ventas totales en nuestro país durante la última década y se fabrica en la planta de Palencia para todo el mundo. De cara a la nueva temporada, este veterano modelo -la actual genera-

ción data del año 2008- ha recibido una interesante puesta al día, posiblemente la última antes de la llegada de la nueva generación en 2015. Los cambios incluyen una nueva

>> Renault ha decidido dar una **imagen común a sus modelos** para que sean fácilmente reconocibles

imagen exterior, nuevas tapicerías, un incremento del equipamiento, un par de variantes mecánicas de nuevo cuño y una reestructu-

ración completa de la gama con nuevos niveles de equipamientos. Desde la llegada del holandés Laurens Van der Acker a la dirección de diseño de la marca, Renault ha decidido dar una imagen común a sus modelos para que sean fácilmente reconocibles. Esta nueva imagen, ya vista en la nueva generación del Clio, en el Captur y en el Zoe, se traslada ahora a los modelos ya existentes y tras la puesta al día del Espace y de la gama Scénic, le ha llegado el turno al Mégane. La principal característica la encontramos en el morro del coche con el logotipo del rombo más grande y en una posición preeminente. El rombo va insertado en una nueva parrilla más elegante que da al frontal una imagen más amable y atractiva. El para-choques, los faros, el capó y los antinieblas también son nuevos y la verdad es que si ponemos el nuevo Mégane al lado del anterior, la diferencia es muy notable. ●

*con permiso***manuelBELLIDO**

bellido@mujeremprendedora.net

<http://manuelbellido.com>

Los europeos somos la voz de Europa

El mes próximo los ciudadanos de 28 Estados europeos elegirán 751 eurodiputados. No podemos ocultar que la opinión pública sigue dividida en cuanto a la UE, algunos creen que tendríamos que salir, otros reconocen el valor de una Europa unida, real y participativa y otros, sin embargo creen inútil depositar el voto en las urnas, porque creen que dicho voto no cambiará nada. Es como si desde hace algunos años los europeos respirasen un cierto aire de frustración. La imagen que teníamos de la UE hace algunos años, difiere mucho de la que actualmente tenemos. Europa no aparece como centro sino como periferia de un mundo globalizado y sus instituciones aparentemente trabajan distante de la ciudadanía. Esas grandes ideas que hicieron posible el nacimiento de la UE y que permitieron a sus padres fundadores encontrar el modo de dialogar, de soñar y de construir juntos incluso con el drama aún latente de la Guerra, parecen haber desaparecido del horizonte de los ciudadanos. De Gasperi, Schuman, Adenauer supieron dejar atrás resentimientos, intereses nacionales, venganzas y rencores y comenzaron a tejer una red que sostuviera una paz capaz de impulsar el desarrollo y el progreso común. Los respectivos intereses económicos de cada uno se fueron convirtiendo en los intereses económicos de todos. Sin embargo no se trataba solamente de basar la unidad sobre los cimientos de una moneda común. Los acuerdos económicos eran el primer paso para construir una paz duradera que permitiese a esas naciones buscar el propio bien y el bien común. Esa paz en Europa se ha ido consolidando. De hecho en 2012 la UE recibía el Nobel de la Paz por su contribución al avance de la paz, la reconciliación, la democracia y los derechos humanos. Europa había pasado de ser un continente siempre en guerra a un continente de paz. Los padres fundadores de esta nueva Europa creyeron que podíamos construir un brillante futuro poniendo en juego toda la

imaginación de que fueron capaces. Si 1951 fue importante por esa firma del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, los acontecimientos de 1989 con la caída del Muro de Berlín contribuyeron a cicatrizar las heridas de Europa y a confirmar que el camino emprendido era el bueno. Está claro que los factores más importantes que contribuyen a cambiar positivamente la historia y a procurar su avance, no son solamente las revoluciones violentas, las reformas políticas; los factores que cambian la historia son aquellos que pasan por el corazón del ser humano capaz de jugarse la vida personal y social en la búsqueda de la verdad. La Europa de hoy como tiene que recuperar valores e ideales de los primeros años de su constitución, redescubriendo el sentido de los que nos une. Las dificultades que hemos atravesados con la crisis tendrían que habernos hecho comprender que no bastan las estructuras y mucho menos una moneda, para tener unido a un continente, si los seres que la integran no viven convencidos y motivados para hacer que esta aventura

“El peligro de hoy no será volver a guerras con armas bélicas, pero si mantener otras guerras con las armas de la economía y de las finanzas”

común siga avanzando. El reto es el de reinventarnos y al mismo tiempo reconquistar las profundas razones de nuestro avanzar comunitariamente. El peligro de hoy no será volver a guerras con armas bélicas, pero si mantener otras guerras con las armas de la economía y de las finanzas. Es prioritario que evitemos que la UE cobije en su seno un monstruo tecnocrático que no mire de frente a los países del Mediterráneo en conflicto, que no afronte el problema de los inmigrantes, de las dificultades económicas de los países del sur, del empleo juvenil... Es fundamental que la UE ponga en marcha los mecanismos necesarios para que nunca las ganancias de unos se logren a costa de las pérdidas de otros. No es tan banal la frase de Teilhard de Chardin con la que quiero concluir: “El pasado me ha revelado la estructura del futuro”. Europa hunde sus raíces en fenómenos de larga e intensa duración, que conforman raíces cristianas, históricas y culturales bien precisas. Puede que en esas raíces volvamos a encontrar la capacidad de trascender de este continente y también su destino. ●

CUIDA TU COCHE POR DENTRO Y TE CUIDARÁS TÚ.

Evita molestias en tus desplazamientos. Por un viaje sin problemas en tu motor, **aprovecha y realiza la**

Revisión RENAULT

¡AHORA CON **40€** DE DESCUENTO!



• CAMBIO DE ACEITE **elf** + FILTRO

• 35 PUNTOS DE CONTROL

SÓLO RENAULT ESTÁ A LA ALTURA DE TU RENAULT

Promoción válida en la Red Renault de Península, Baleares y Canarias. El periodo del canje del cupón es del 17 de febrero al 21 de abril de 2014 (ambos inclusive). La obtención de este cupón dará derecho a un descuento de 40€ (impuestos incluidos) ligado a una factura superior a 150€ (impuestos incluidos) para la realización de una Revisión Renault o a un descuento de 30€ (impuestos incluidos) ligado a una factura superior a 120€ (impuestos incluidos) en la realización de una Revisión de Mantenimiento Dacia. Están excluidos los vehículos que no sean Renault o Dacia. Consulta condiciones particulares de la promoción en www.renault.es/posventa y/o www.daciaservicios.es

Renault recomienda **elf**

DRIVE THE CHANGE



RED RENAULT DE ANDALUCÍA



Nuestro compromiso con las pymes va más allá de la financiación. Descúbrelo.

Nace **Santander Advance**. Un compromiso con las pymes para impulsar su crecimiento, con una oferta de valor única e innovadora. **Programas de formación y empleo, ayuda a la internacionalización y soluciones para encontrar financiación**, para el día a día y para el futuro, para hacer negocios aquí y en el extranjero.

Entra en www.santanderadvance.com y descubre todo lo que podemos ofrecer a tu pyme.



Santander

Advance

www.santanderadvance.com

un banco para tus ideas