

mujeremprendedora

Entrevista

Ana M^a Herrero

directora de Montaner & Asociados
en Andalucía

Psicología

¿Te tiene quemada tu trabajo?

Tienes la palabra

Hablar en público
no tiene por qué ser una tortura



La comunicación en la empresa, cuestión de transparencia

- Por qué es necesario un plan de comunicación interna
- ¿Hay problemas de comunicación en tu empresa?
- Cómo actuar ante las situaciones conflictivas



Mira hacia
tu futuro

Fórmate

MAS

mercasevilla
formación

Autovía Málaga, km. 1 41020 Sevilla Apdo. 307 41080 Sevilla
Tifs.: 954 99 87 68/82 21 Fax: 954 51 08 95
e-mail: formacion@mercasevilla.com

Sumario

- 04 Editorial
- 05 Cartas
- 06 La comunicación interna
- 12 Entrevista a Ana M^a Herrero, directora de Montaner & Asociados en Andalucía
- 14 Opinión. M^a Ángeles Tejada
"Teletrabajo: trabajar desde casa"
- 16 Emprendedoras
- 18 Actualidad
- 24 Reportaje: Tienes la palabra
- 26 Psicología: Estoy quemada
- 27 Estética: Pinceladas mágicas
- 28 Salud: Buenos propósitos para mejorar la vida
- 29 Nutrición: Dietas a la carta
- 30 El ojo de la lun@. Marianela Nieto Libros
- 31 Consultoría. Carmen Espinosa
"Prevención de riesgos ocultos"
Crítica de cine de Carmen Jiménez
"Tiempo de premios"
- 32 Tendencias
- 36 Estilo
- 38 Pincelada Final. Carmen Ramírez
"Pepe Morales, pintor andaluz, opina sobre la mujer en el arte plástico"

6 Hace tiempo que las empresas captaron la importancia de una comunicación externa, pero la interna aún trata de abrirse camino y buscar su sitio dentro de la organización.



12 Ana M^a Herrero, directora de Montaner & Asociados en Andalucía, explica en esta entrevista la importancia de que las empresas cuenten con una buena comunicación interna.



24 El hecho de hablar y exponer algo ante un grupo de personas es uno de los miedos más extendidos en todo el mundo. En este reportaje encontrarás algunas claves para superar esta situación con éxito.



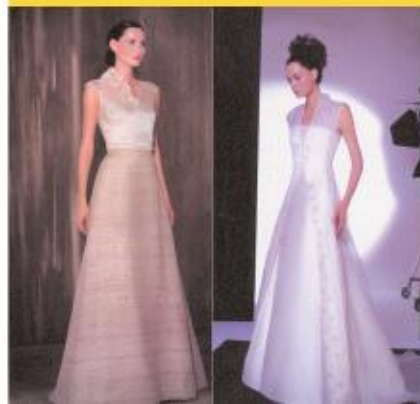
26 ¿Piensas que tu rendimiento laboral ha disminuido? ¿O notas algunos síntomas físicos de estrés? En ese caso, es muy probable que sufras el Síndrome del Quemado.



28 Desde disimular un granito hasta tapan alguna arruga o un cardenal, aquí encontrarás algunos consejos para solucionar este tipo de "problemas".



32 Jesús Peiró presenta su línea de trajes de novia para esta primavera. Vestidos que van desde las líneas más tradicionales hasta las más innovadoras.





Belén Góngora,
Edición de Mujer Emprendedora - redaccion@mujeremprendedora.net

De respeto y creencias

U

n pañuelo blanco. Este ha sido la excusa de la polémica que está levantando ampollas entre distintos colectivos y que ha provocado que una niña marroquí de 13 años haya permanecido sin escolarizar durante cuatro meses.

Por fin parece que el sentido común se impuso y las autoridades competentes, en este caso, la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, hicieron prevalecer el derecho a la educación de la niña.

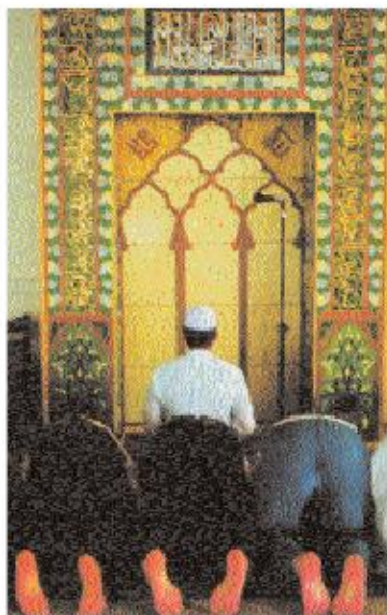
Pero no sólo las autoridades han valorado lo que realmente importaba - que una niña de 13 años llevaba 4 meses sin asistir a clase lo que unido a sus problemas con el idioma probablemente suponga la pérdida del curso escolar. El padre de Fátima, por su parte, asegura que su hija tiene libertad para decidir si quiere o no seguir llevando el hiyab, una de las señas que define su identidad cultural. No obstante, aunque ahora haga gala de cierto grado de tolerancia hacia los deseos de la menor, no se puede afirmar que la actitud de la familia haya ayudado mucho a la niña ya que no han cedido ni

un ápice en sus pretensiones iniciales. A pesar de que el conflicto parece haber entrado en vías de solución, políticos, padres de alumnos, asociaciones y la Federación de Religiosos de la Enseñanza de Madrid continúan en una vorágine de declaraciones, algunas de ellas sin desperdicio. Uno de los principales argumentos que han acrecentado la polémica es haber definido el pañuelo como símbolo de opresión sexual y discriminación para las mujeres, algo que se ha tildado de anticonstitucional. Pero no hay que olvidar que el Islam no obliga a las mujeres a cubrirse la cabeza con un pañuelo y que en este caso, no es un símbolo de opresión sino una seña de identidad. Desde otro punto de vista, igual de inconstitucional puede ser la discriminación que está sufriendo la menor por motivos religiosos, una situación de la que protege explícitamente la Constitución Española en su artículo 14.

Desde algunos foros musulmanes -incluso fuera de nuestras fronteras- se acusa a los no musulmanes de medir por su propio rasero cos-

tumbres y tradiciones imposibles de valorar desde la cultura occidental. Por tanto las palabras incompreensión e intolerancia sobrevuelan nuestras fronteras. Pero también habría que valorar hasta qué punto llega la tolerancia de quien llega a un país extranjero y no asume ciertas normas que poco o nada tienen que ver con la xenofobia, el racismo o la discriminación.

En estos casos concretos, en donde no existe ningún tipo de vejación o maltrato hacia la menor, debería prevalecer como parece que al final ha sido, el derecho a la educación sobre cualquier otro, y existen muchos casos en España en los que niñas musulmanas están asistiendo con normalidad al colegio cubiertas con sus pañuelos, sin que esto haya supuesto ni para unos ni para otros, una agresión a la cultura y creencias propias. La clave está en el enriquecimiento mutuo. Para convivir en armonía no es necesaria la asimilación y si un poco de sentido común y proporcionalidad, pero desde ambas partes. Con esto, en muchas ocasiones, sería suficiente. □



mujeremprendedora

Entrevista con M^a Herrera después de Montero & Asociados en Londres. Psicología ¿C'è una giornata in Italia? Tienes la palabra: hablar en público incluso por qué ser una mujer.

La comunicación en la empresa: cuestión de transparencia

¿Por qué es necesario un plan de comunicación interna? ¿Qué problemas de comunicación se le presentan? ¿Cómo actúan ante las situaciones conflictivas?

Foto cedida por Naf-Naf

STAFF

Suplemento de Agenda de la Empresa Andaluza
EDITA: ALLIVESVER DE SERVICIOS, S.L. **DIRECTOR:** Manuel Bellido **COORDINADORA DE REDACCIÓN:** Marianela Nieto
EDICIÓN MUJEREMPREDADORA: Belén Góngora **COLABORADORES:** Carmen Jiménez, M^a Angeles Tejada, Carmen Espinosa Sierra, Carmen Ramírez, Dra. Carmen Jiménez Casado
DIAGRAMACIÓN Y DISEÑO: Clara Alonso y Esther Astolfi **FOTOGRAFÍA:** Julio Figueroa, Archivo Mujerempredadora, Agencias **DIRECTORA COMERCIAL:** M^a José Bonilla
EJECUTIVAS DE CUENTAS: M^a del Mar Serrano, Bella Molina
Dirección, Administración y Publicidad: Recaredo, 20, 2^o - 4, 5 y 6. 41003 Sevilla
 Tel.: 954 53 98 47 / 98 72 22 / 98 84 38 Fax: 954 53 31 43 **Impresión:** Tecnographic **ISSN** 1575-9377 **Depósito Legal:** SE-3043-99
Mujerempredadora en Internet: <http://www.mujerempredadora.net>
E-mail: mujerempredadora@mujerempredadora.net / redaccion@mujerempredadora.net

Mujerempredadora es una publicación plural, los artículos y comentarios que en ella aparecen reflejan las opiniones de las respectivas autoras/es. Mujerempredadora expresa su opinión en la editorial. Los comentarios de la publicación pueden ser reproducidos, citando las fuentes.

Escribenos

Tu opinión es muy importante para nosotras. Cuéntanos tus experiencias, tus ideas y sugerencias: ésta es también tu página. Puedes enviar una carta con tu mensaje a *Mujeremprendedora*, c/ Recaredo, 20, 2º, 4, 5 y 6, 41003 (Sevilla), al fax 954 53 31 43 o por correo electrónico. Las cartas podrán ser editadas o abreviadas por necesidades de claridad o espacio.

Pensiones

Escuché con asombro las declaraciones que hace unas semanas hizo el señor Trocóniz sobre las pensiones para las mujeres; aunque posteriormente se disculpó y afirmó que se le había sacado de contexto, no podemos negar que este caballero insinuó públicamente que las pensiones de las mujeres debían ser inferiores a las de los hombres, ya que nosotras tenemos una esperanza de vida algo -sólo algo- mayor que la de ellos. Y yo me pregunto, ¿será este el primer paso para que, de aquí a unos años, las mujeres perdamos de nuevo el derecho al voto? o, ¿volverá a ponerse de moda aquello de la mujer

en casa con la pata quebrada? Dios mío, que miedo, tantos años de lucha para nada, para darnos cuenta, un buen día, de que siguen existiendo personas en este país que estarían gustosas de poder casar a sus hijas con alguien de la más alta clase social para así tener un nombre. Porque, quizá esta persona "no quiso decir eso", pero el caso es que lo dijo, y menos mal que el partido político al que pertenece se desentendió de sus palabras. En fin, sólo soy una mujer trabajadora más que desea, como no, acceder a una jubilación digna.

María Rodríguez Jaén

Nueva lectora

Soy lectora asidua de *Agenda de la Empresa*, y el mes pasado descubrí que, con el número de esta revista, venía la revista *Mujer Emprendedora*. Ya conocía la publicación, pero no había tenido la oportunidad de verla detenidamente. En esta ocasión ya no he tenido excusa, y me he puesto a ojearla. Lo que me he encontrado en ella me ha gustado, y la verdad es que la he encontrado muy completa, tiene de todo, desde diferentes consejos prácticos para las mujeres que quieran emprender sus propios negocios hasta esos consejillos de belleza que, en el fondo, a todas nos gustan. Por otra parte, también quería felicitar a las cola-

boradoras de la revista, porque sus artículos hablan de diferentes temas siempre en un lenguaje bastante sencillo. Gracias por hacer una revista para mujeres tan completa, aunque me gustaría aportar mi opinión: como ya he comentado, la revista me ha gustado muchísimo y sólo he echado en falta la presencia de más información sobre nuevas tecnologías, es decir, más páginas web o direcciones de e-mail. De todos modos, felicito a quien corresponda por la revista, y espero que siga ahí durante muchos años. Gracias.

Laura Méndez Sevilla

CLINICAS POLIPLANNING

DR. EDUARDO G. PÉREZ LUJÁN

- Interrupción voluntaria de embarazo:
- Bajo y alto riesgo
- Ginecología y Obstetricia
- Control de embarazo
- Ecografía
- Citología
- Cirugía

C/ Torre Alcazales, 2 1º planta
41001 Huelva
Tel: 959 54 02 02
Fax: 959 28 22 57

C/ Santa Lucía, 18, 2ª
41010 Puerto Real (Cádiz)
Tel: 956 54 10 54
Fax: 956 04 20 50



Residencia Universitaria, Sevilla

TODOS LOS SERVICIOS E INSTALACIONES PARA DAR CALIDAD DE VIDA AL ESTUDIANTE

- Residencia Mixta
- Zonas de Jardines y de Deportes
- Gran variedad de modalidades de contrato
- A 5 min. de la Zona universitaria de Reina Mercedes
- A 200 m. de la nueva Ciudad Deportiva de la Universidad
- Autobús propio a facultades
- Habitaciones Individuales y dobles con baño (ducha)
- Habitaciones dobles con sala de estudios
- Sala de Ordenadores / Internet
- Internet en las Habitaciones (Tarifa Plana)
- Comedor



Precios desde

29.000 Ptas./mes

VISTA MUESTRA WEB WWW.residenciauniversitaria.com
E-mail: info@residenciauniversitaria.com

Residencia Los Bermejales, S.L., Avda. de Italia, s/n, 41012 Sevilla Tlfno: 95 423 92 43 Fax: 95 423 35 46

¿Quién dijo que los actos son siempre aburridos?

SERVIDOR
www.servidor.com

C/ Valdelella, 6 - 1º A
41001 Sevilla
Tel: 954 53 11 54 / 11 06
Fax: 954 50 21 54
e-mail: uni.servidor@unida.com



Hablando claro

La comunicación es la base de todas nuestras acciones pero en la empresa, ésta adquiere un especial valor. Hace tiempo que las organizaciones captaron la importancia de la comunicación externa, pero la interna aún intenta abrirse camino y buscar su sitio dentro de la empresa. Una comunicación interna eficaz puede ayudar a evitar el absentismo, la motivación y a aumentar la producción y los beneficios y para ello, la actitud y acciones de los directivos desempeñan un papel fundamental.

Cuál es la utilidad de la comunicación interna

No todas las empresas están convencidas de la utilidad de establecer una política de comunicación interna que permita a todos saber hacia dónde va la empresa, cuáles son los objetivos, qué canales deben seguir para comunicarse con sus superiores y subordinados, cuáles son sus competencias exactas, y cómo actuar en casos de crisis o conflictos. Aunque evidentemente en las empresas con gran número de empleados la necesidad de establecer líneas de comunicación interna es más evidente, no significa que las pequeñas empresas, por el hecho de poder comunicarse directamente todos con todos, no tengan problemas de comunicación, al contrario. Todo depende de la actitud de los directivos y de la estrategia empresarial.

Son muy comunes los casos en los que la organización se hace consciente de la necesidad de comunicación interna, bien por el éxito de un competidor, bien porque se produzca una crisis a causa de un error motivado por la incorrecta gestión de la comunicación. En los momentos de crisis la comunicación puede convertirse en un reparador de los efectos de ésta. □

Creo que la comunicación es inherente a la vida, nuestra entrada en el mundo coincide con nuestro primer sollozo para evidenciar nuestra presencia. Después, a lo largo de la vida no dejaremos de comunicarnos jamás para formar parte de esta tribu de seres racionales, aunque a menudo deba ponerse a prueba nuestro grado de humanidad.

No puedo imaginarme un trabajo sin comunicación, ya sea bajo la etiqueta de las relaciones públicas, mercantiles, financieras o simplemente entre personas. Todos necesitamos expresar y repercutir en los demás aunque sólo sea para percibir la complicidad de sentirnos útiles.

En algunas empresas, como la mía por ejemplo, hemos apostado desde el primer momento por la comunicación interna, entendida como un medio de todos en donde compartir información, en algún caso incluso formación y especialmente conocimiento.

La comunicación interna, estimulada desde el ente directivo, puede ser el medio más eficaz para desarrollar la cultura de cada empresa. Poco importa desde donde se haga: un cartel no superará jamás una frase de "buenos días" articulada a partir de una emo-

ción humana. Si además podemos permitirnos una Intranet, entonces las posibilidades se multiplican porque las distancias desaparecen.

A través de una buena comunicación podemos contribuir sin duda a gestionar mejor todas las áreas de la empresa, especialmente cuando, como nuestro caso, todas las personas que trabajan en ella viven pendientes de satisfacer al cliente. De esta forma la gestión operativa puede optimizarse porque todos saben lo que hacen todos.

Cuando se habla de gestionar el conocimiento, a mí me sobra el verbo "gestionar" porque dudo que pueda gestionarse la voluntad humana, y el conocimiento individual sólo se transmite cuando se decide individualmente. Pero es bueno y necesario crear un marco para que la gente pueda comunicarse, explicarse lo que sabe hacer y compartir entre todos lo que saben.

Este foro ideal sería la comunicación interna, aunque se limitara simplemente para que entre unos y otros aprendiéramos a escucharnos mejor, ya valdría la pena.

*M^a Angeles Tejada
Consejera Delegada del
Grupo Select.
matejada@select.es*

Por qué es necesaria

La necesidad de una correcta comunicación interna se hace cada vez más patente en las empresas, sobre todo a raíz del desarrollo de la gestión de recursos humanos y de la implantación de sistemas de calidad.

En resumen se podría decir que la comunicación interna sirve para:

a) La correcta gestión interna de las empresas.

b) Suavizar los efectos de una crisis. Pero no hay que caer en equívocos.

La comunicación interna no es lanzar mensajes en todas direcciones por muy buena que sea la voluntad con la que se haga. No es democratizar el ir y venir de mensajes ya que esto sólo causaría desorden y sobreinformación que tendrían como resultado la desinformación.

Hay que crear canales y vehículos rigurosos que se adapten a una política y a una estrategia acordes tanto con los intereses empresariales como de los empleados y colaboradores.





¿Qué tipos de comunicación interna hay?

Según la posición que ocupen en la empresa los sujetos emisores y receptores, la comunicación interna puede ser descendente, ascendente u horizontal.



● Descendente

• **¿Cuál es?** Son los mensajes que se difunden desde los niveles jerárquicos superiores a los inferiores y tiene como objetivo que todos comprendan los objetivos de la empresa, el funcionamiento de la organización.

Es la más importante en una organización, la prioritaria y la que todos esperan recibir. Sirve para que todos y cada uno de los miembros de la empresa se sientan realmente como parte del grupo y como partícipes de las alegrías y los problemas empresariales.

• **Contenido.** El contenido de estos mensajes suele ser generalmente sobre los cambios, las promociones, los salarios, los horarios, los problemas técnicos, objetivos, planes, proyectos de la compañía, resultados, etc.

• **Medios.** Cartas, circulares, boletines, revistas y demás publicaciones de la empresa, informes, tablón de anuncios,

reuniones, etc.

Tal y como recoge Ongallo (2000) en su libro *Manual de Comunicación*, "el sentirse bien informado sobre la marcha de una organización aumenta el sentimiento de pertenencia a la misma, da sentido al trabajo, aumenta el prestigio y acrecienta el orgullo profesional".

● Ascendente

• **¿Cuál es?** Se trata de las comunicaciones en las que los mensajes van de subordinados a jefes. Este tipo de comunicación permite a los subordinados transmitir a sus superiores los temas que les preocupan, así como sus aspiraciones, quejas e ideas. En el caso de la comunicación ascendente, la principal barrera es la actitud del directivo.

• **Problemas.** Sin este tipo de comunicación es imposible una correcta gestión de los directivos aunque sin duda, es menos importante que la comunicación descendente. Precisamente por esta razón es necesario establecer en todo momento un clima que la favorezca y que ofrezca confianza a los empleados para que ésta pueda ser permanente. No obstante, es muy común que la comunicación ascendente se vea obstaculizada por el temor de los subordinados o por no molestar a la dirección, algo que perjudica enormemente el buen funcionamiento de la empresa. Según el profesor de ICADE, Carlos Ongallo, las empresas que apuestan de verdad por la comunicación interna, dan primacía a las herramientas de comunicación ascendente.

• **Ventajas.** El fomento de la comunicación ascendente mejora los niveles productivos y económicos de la empresa, el empleado es consciente de su valía personal, el directivo puede detectar rápidamente posibles conflictos.

• **Medios.** cartas, informes, comunicación interpersonal, etc., entrevistas, buzones.

● Horizontal

• **¿Cuál es?** Se produce cuando se comunican entre sí personas del mismo nivel jerárquico. Suele poner en contacto a los distintos departamentos y suele ser la parte más problemática de la comunicación interna.

• **Problemas.** Prolifera en exceso la comunicación horizontal por canales oficiosos, esto es, en un nivel interior del departamento que a menudo minan la moral de los trabajadores. Este es el síntoma de un problema dentro de la política de comunicación interna: faltan los canales ascendentes y descendentes.

El principal factor que influye en la comunicación horizontal es el estilo de comunicación del superior, aunque también influyen la complejidad de la estructura empresarial y la claridad con que se definan las funciones de cada uno, lo que facilitará la comunicación.

• **Bases para la eficiencia.** Para Ongallo, se debe fundamentar en tres pilares básicos:

- ✓ una correcta y fluida comunicación ascendente y descendente, objetiva, veraz y transparente.
- ✓ una correcta formación sobre técnicas de comunicación y dinámicas de grupo.
- ✓ La voluntad de los gestores de ser comunicadores y gestores de recursos humanos.

• **Ventajas.** Mejora la integración y cooperación de los departamentos y permite a cada persona situar su trabajo en relación con el de los demás y con la organización.

• **Medios oficiales.** Reuniones, comisiones, seminarios, publicaciones de empresa, llamadas telefónicas.



¿Tiene mi empresa una comunicación interna adecuada?

Cuando en una organización la comunicación interna no es adecuada o eficaz se producen una serie de problemas fácilmente identificables aunque no tan simples de solucionar.

1. Los miembros no se identifican con la organización, lo que provoca desmotivación, descenso de la productividad, insatisfacción personal, absentismo, incidencia sobre el clima laboral, rivalidades, etc. La dificultad para aceptar los objetivos de la organización trae aparejada la pasividad de los colaboradores.
2. El desconocimiento de los objetivos empresariales puede hacer que los empleados no entiendan ciertas decisiones y esto provocará una actitud de ironía e incluso de oposición a la empresa.
3. Los miembros no conocen con exactitud sus funciones y las de los demás lo que causa conflictos y distorsión en las relaciones.
4. Desconocimiento del desarrollo tecnológico que al final repercute en la calidad del producto o servicio y en la imagen de la empresa.
5. Desarrollo de sistemas de comunicación informales que no ayudan al buen funcionamiento. La aparición de rumores agrava las tensiones y generan conflictos.

En los conflictos suelen ser habituales los rumores, que surgen de informaciones que, o bien no están confirmadas, o nunca han sido desmentidas oficialmente

Argumentos más importantes para NO reconocer la importancia de la comunicación interna

Existen algunos argumentos muy habituales que utilizan los directivos para no poner en marcha políticas comunicativas que podrían, en muchos casos, solucionar conflictos que se encuentran enquistados en su organización. Estos son algunos de ellos:

- "Es demasiado cara y lleva mucho tiempo".
- "Los empleados no necesitan

tanta información y además la pueden aprovechar para poner en aprietos a la dirección".

- "Puede ser contraproducente para el desarrollo normal del trabajo que todos sepan todo"
- "Dar información y fomentar el diálogo puede dar pie a algunas preguntas que los directivos no están en condiciones de responder".

Ventajas de una buena comunicación interna

Cuando la comunicación interna impregna todos los procesos y procedimientos y se convierte en algo inherente a cualquier tarea conlleva múltiples ventajas. Estas son algunas de ellas:

- ✓ Difusión de valores comunes.
- ✓ Valora la escucha activa y el diálogo sincero.
- ✓ Valora las opiniones como 'percepciones de la realidad' que son sin entrar en si son o no correctas.
- ✓ Correcta transmisión de mensajes importantes.
- ✓ Colaboración interdepartamental.
- ✓ Desarrolla el potencial personal de cada persona.
- ✓ Mejora los resultados y la productividad.
- ✓ Crea sentimientos de adhesión a la empresa con lo que fortalece el espíritu de equipo.
- ✓ Motiva, sensibiliza y mejora la calidad de vida.
- ✓ Suaviza las tensiones.
- ✓ Potencia la responsabilidad de los miembros.
- ✓ Favorece el desarrollo y asegura la formación.
- ✓ Evita los rumores

Plan de comunicación

El manual de comunicación interna es el documento que constituye el programa de actuación en materia de comunicación interna. Se realizará una vez que estén determinados los temas de interés para todos los miembros de la organización. Para crear un plan de comunicación interna es necesaria una auditoría. Es necesaria para averiguar el estado de opinión de la empresa, los temas sobre los que se demanda más información, los valores, las condiciones de trabajo, el grado de adhesión de los tra-

bajadores (sean de la jerarquía que sean), los estilos de liderazgo y la conformidad de los subordinados con ellos, el grado de motivación, las herramientas de comunicación que se están utilizando y los factores que afectan al clima laboral.





El manual de acogida

En toda relación humana lo mejor es empezar con buen pie, con buenas intenciones y con sinceridad. En la relación laboral no puede ser de otra manera. Por ello, existe una herramienta de comunicación descendente de especial importancia y utilidad para que los recién llegados sean partícipes, desde el principio, de la estrategia comunicativa de la empresa, conozcan sus valores y sean conscientes de que se les ha empezado a considerar como parte de la organización. Se trata del manual de acogida. El objeto de esta herramienta es formalizar un proceso de información y comunicación entre organiza-

ción y empleado y servirá al recién llegado para orientarse e informarse de las normas de la empresa, las características del puesto que va a ocupar, sus competencias, quién es quién en la organización, cómo debe comportarse, etc.

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE INCLUIR?

- Carta de bienvenida firmada por la directiva.
- Presentación de la empresa: historia y trayectoria, facturación, organigrama, ubicación de cada departamento y persona de contacto en cada uno, posición de nuestro puesto dentro de la estructura de la empresa, y

cualquier información que ayude a transmitir los objetivos de la organización y su cultura.

- Características del puesto al que accede: horario, sueldo, sistemas de pago, vacaciones, etc.
- Normas de funcionamiento interno: sistemas de comunicación, acceso a servicios como mensajerías, servicio médico, suministro de material, etc.
- Seguridad y salud: procedimiento de bajas, seguro médico, normas para la prevención de accidentes.
- Normas no escritas: qué está bien visto y qué mal, qué cosas no tienen importancia, qué cosas se pueden hacer y cuáles no, etc.

Un método muy útil: el feed back 360°

Aparte de las herramientas que ya hemos comentado en la descripción de la comunicación ascendente, descendente y horizontal, existen otras que también pueden resultar muy interesantes. No obstante, siempre hay que tener presente una premisa: la información directa siempre debe tener prioridad sobre cualquier otra forma de comunicación.

Dentro de todas las modalidades de comunicación que se pueden utilizar en la empresa, el feedback 360 grados es una de las más útiles para desarrollar la comunicación interna. Un gran número de los problemas comunicativos empresariales se fundamenta en una mala comunicación entre niveles jerárquicos. Con este método se puede conocer la opinión de los empleados sobre sus jefes y cómo valoran su forma de liderazgo y los métodos de trabajo.

¿Por qué es tan importante conocer esta información? Porque de la actitud que los jefes tienen con sus subordinados depende en gran medida, la motivación y rendimiento de éstos.

Con esta información se pueden introducir modificaciones y comparando el perfil ideal del directivo con el real. Los motivos que pueden llevar a una situación de mala comunicación entre las diferentes jerarquías pueden ser desde la falta de conocimiento sobre cómo comunicar, incapacidad de los directivos para transmitir las exigencias, o por otras

muchas razones, pero la causa que subyace sobre todas es, por lo general, la poca atención dedicada a la comunicación interna por parte de la dirección.

CÓMO FUNCIONA

El feedback 360° funciona a través de entrevistas personales que permiten al superior conocer la opinión que sus empleados tienen sobre él. Las conversaciones no tienen por qué estar estructuradas pero si hay una serie de pasos que, según Ongallo, el directivo debe cumplir obligatoriamente. Debe preguntar, escuchar con interés (sin evaluar las opiniones, simplemente aceptándolas como tales), meditar sobre las respuestas y agradecer las opiniones.

CUÁNDO ES MÁS ÚTIL

Este método es especialmente útil en los momentos de reestructuración, cuando lo más normal es que la alta dirección centre su atención en los beneficios y deje de lado la comunicación interna. Esto tiene unas consecuencias directas: métodos de trabajo incorrectos, fuga de clientes, pérdida de ingresos, desconfianza en la organización. En estos casos ayuda el hecho de involucrar a todo el personal en el proceso de cambio, y realizar un seguimiento de la evolución en las opiniones de los empleados hacia la actitud de sus jefes y los métodos de trabajo, acción en donde ya va implícito un cierto cambio y así lo entenderá la plantilla.

QUÉ APRECIAN LOS EMPLEADOS EN SUS JEFES Y QUÉ ODIAN

Cuando se realiza un sondeo sobre la opinión que los empleados tienen sobre sus directivos, las virtudes y defectos más comunes son los siguientes:

Virtudes: Honradez, muestras de cariño y aprecio hacia los empleados, respeto e igualdad en el trato a todos los trabajadores y demostrar interés por las opiniones de sus empleados.

Defectos: Prepotencia y egocentrismo, actitudes injustas y abusivas con el personal.



Programas de crisis

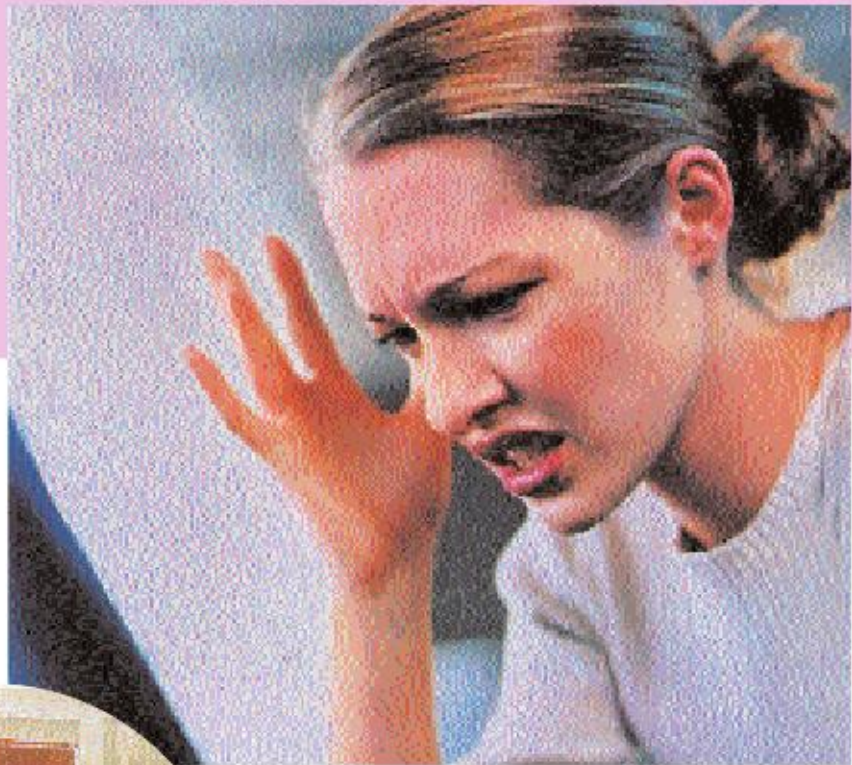
Una organización empresarial es un potencial foco de conflictos. Cuando éstos surgen, algo que pasa irremediamente, lo mejor es hacerle frente y establecer un sistema democrático para su resolución. Para que la resolución de un conflicto sea realmente eficaz y a la vez productiva, el método empleado debe ser muy flexible.

El primer paso para poder resolver un conflicto es que ambas partes comprendan que existe un problema en la organización, que es un problema recíproco y que por tanto, ambas deben colaborar en su resolución.

Para ello deben tener muy claro las posturas y motivos de la otra parte, y debe establecerse un clima de confianza. En los momentos de crisis es muy habitual que cada parte se centre en sus intereses, lo que provoca dificultades para mantener una escucha activa sobre los que dicen los demás que desembocarán en una incomprensión de su postura.

QUÉ SE DEBE EVITAR EN LA RESOLUCIÓN DE UN CONFLICTO

○ Interrupciones constantes: producen en la otra parte interpretaciones erróneas y frustración.



○ Uso de expresiones abstractas, ambiguas o exageradas: provoca desconfianza y falta de claridad.

○ Uso de palabras potencialmente problemáticas: se trata de vocablos que tengan una gran carga emocional en el problema que se está tratando y que pueden resultar agresivas, como por ejemplo 'despido'.

○ Uso de jerga: acentúa las diferencias entre las partes y evitan la comunicación sincera.

○ Uso de estereotipos o tópicos para justificar las ideas: transmite información errónea.

○ Frases de relleno, muletillas y pausas excesivas: transmiten

sospechas y dudas, incertidumbre y ambigüedad.

○ Frases amenazadoras: sean directas o veladas obliga al receptor a ponerse a la defensiva. Las amenazas impiden el flujo de ideas entre las partes y es el mayor obstáculo para crear un ambiente favorable.

○ Sarcasmo y bromas irónicas: son una crítica velada y por tanto provocan oposición, posturas defensivas y distanciamiento entre las partes.

○ Preguntas acusatorias: buscan defectos en la otra parte, incrementa el conflicto y provoca actitud defensiva.

Más información:

FITA, Jaume: *Comunicación en programas de crisis. Gestión 2000.*

TANNER, S. y MACDONALD, J.: *Aprenda comunicarse con éxito en el trabajo. Gestión 2000.*

ONGALLO, Carlos: *Manual de comunicación. Dykinson, S.L.*

BARKER, Alan: *Cómo mejorar la comunicación. The Sunday Times.*

Gran número de los problemas comunicativos empresariales se basan en una mala comunicación entre niveles jerárquicos. De la actitud que los jefes tienen con sus subordinados depende en gran medida la motivación y el rendimiento de éstos.



Ana Herrero

directora de Montaner & Asociados en Andalucía

“En el ámbito empresarial se cree que los sistemas de comunicación transparentes provocan pérdidas de poder”

La comunicación es algo inherente al ser humano, pero en la organización empresarial se convierte en un elemento que puede marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso. En esta entrevista, Herrero destaca la idea de que la falta de comunicación interna es el síntoma de un problema más grave dentro de la empresa

ite ¿Es cierto que la mayoría de las empresas siguen acordándose de la importancia de la comunicación interna sólo en determinados momentos, como la crisis por ejemplo?

Ana Herrero: No puedo generalizar esta afirmación porque la comunicación es la base fundamental de la dinámica organizacional. La falta de comunicación interna es un síntoma de un problema más grave, es la punta del iceberg que esconde una debilidad en las líneas estratégicas de la empresa y en las de sus directivos.

ite ¿Cuáles son los problemas más generalizados que plantea una comunicación interna inadecuada?

A.H.: Son muchos los problemas y a distintos niveles. A nivel humano la falta de comunicación provoca un sentimiento de no pertenencia a la empresa, de aislamiento, perdiéndose de vista la visión y la misión de la organización. Suscita tensión y desconfianza afectando negativamente al clima laboral y a la motivación. A nivel productivo disminuye la eficacia y la rentabilidad; y algo muy importante, al no existir feed-back en

Herrero considera que bajo el argumento empresarial de considerar innecesaria una política de comunicación está el miedo a cambiar el estilo de liderazgo, la inseguridad, el argumentar decisiones y el miedo a perder poder-autoridad

la comunicación no existe la posibilidad de la mejora continua.

me ¿Cuáles son las carencias más generalizadas en el ámbito empresarial, con respecto a la comunicación interna?

A.H.: Fundamentalmente existe una falta de sensibilización sobre este tema y por lo tanto se desconocen los beneficios que aporta una comunicación interna eficaz. Se piensa que los sistemas de comunicación

"transparentes" provocan pérdidas de poder.

me ¿Qué puntos destacarías como las bases de una comunicación interna eficaz?

A.H.: Habría que incluir en la cultura de la organización el valor de compartir información de manera natural y para ello establecer dos líneas de actuación: por una parte establecer redes de comunicación interna bidireccionales superando las actitudes de "barrera" y por otra, diseñar eficaces soportes comunicativos que la faciliten.

me ¿Por qué el conjunto de tareas, competencias y actividades de comunicación interna se siguen centralizando en el departamento de RRHH y no en un departamento específico?

A.H.: Porque el Departamento de RRHH es el que tiene la responsabilidad de facilitar e impulsar políticas activas que mantengan una eficaz comunicación interna ya que, el capital humano de la empresa no sólo debe generar valor individualmente, sino también identificando y potenciando las sinergias que sólo son posibles desde la comunicación entre las personas.

me Las nuevas tecnologías han supuesto un inmenso paso adelante en la comunicación en las organizaciones. ¿Se aprovechan en este sentido para una correcta gestión de la información y el conocimiento?

A.H.: Puedo decir que sí en las empresas en las que las nuevas tecnologías están al servicio de la comunicación interna y donde se tiene incorporado a los procesos de trabajo el funcionamiento en red permitiendo trabajar a través de Intranet donde la gestión del conocimiento es posible si todos los miembros de la organización trabajan con ella.

me ¿Qué argumentos son los más extendidos en las empresas en las que aún no consideran básica una política de comunicación?



"A nivel humano, la falta de comunicación provoca un sentimiento de no pertenencia a la empresa"

A.H.: Como argumento explícito y más extendido esta la inercia en la gestión; el pensar que "siempre se hizo así", que "no es necesario, no afecta al rendimiento". Como argumento implícito está todo lo que supone cambiar en los estilos personales de liderazgo, la inseguridad, el argumentar decisiones y el miedo a perder poder-autoridad.

me ¿Existe un perfil medio de este tipo de empresa? ¿Tiene alguna relación con el tamaño?

A.H.: No existe perfil de empresa porque somos las personas las que hacemos que funcione la comunicación y va a depender de los directivos y la estrategia empresarial que decidan desarrollar. Es cierto que a mayor tamaño, existe más probabilidad de que exista un plan estratégico de comunicación interna, siendo en algunos casos por "pura necesidad". □

Perfil personal

Ana María Herrero es gaditana. Nació en el Puerto de Santa María hace 40 años. Para continuar sus estudios se trasladó a la capital andaluza, ciudad donde cursó la Licenciatura de Psicología y se especializó en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Herrero es además Máster en Administración de Empresas, especialidad de Marketing. Su labor en Montaner & Asociados comenzó en 1989 como consultora de selección de personal. Tres años más tarde pasa a ser directora tutelada, puesto que ocupó durante otros tres años. Ya en 1993 asume la franquicia de Montaner & Asociados en Andalucía, en un primer periodo como profesional libre y desde 1998 como Herrero y Varo, S.L.

No obstante, antes de llegar a Montaner & Asociados, la trayectoria profesional de Ana M^a Herrero se había gestado sobre todo en selección y formación de personal e investigaciones de mercado en distintas empresas como Alas Bates, Grupo Imagen, Grupo Staff, Emopublica o D. Pedro Jiménez Planas.

Ana Herrero es miembro de la Asociación Española de Directores de Personal y Recursos Humanos (AEDIPE), Asociación para el desarrollo de la Formación y los Recursos Humanos den la empresa (AFIDE), Asociación de Empresarias de Sevilla (AES), y la Asociación de Empresarias, Emprendedoras y Profesionales en la Red (Lider@Red).



Mª Ángeles Tejada,
Consejera delegada de SELECT. RRHH

Teletrabajo: trabajar desde casa

Hacer de nuestra casa una oficina, puede ser una de las grandes alternativas al desempleo, las ventajas parecen tan evidentes que sólo en EEUU casi 35 millones de personas trabajan de una u otra forma desde su propio hogar en el llamado HOME OFFICE y de ellos más de la mitad son mujeres.

El éxito de esta fórmula que ha desarrollado espectacularmente la tecnología informática y la comunicación tiene que ver mucho con estas personas capaces de sobrevivir laboralmente gracias a su AUTOMOTIVACIÓN y capacidad ORGANIZATIVA. Por otra parte, muchas empresas incluyen en su denominada plantilla periférica a una parte importante de trabajadores dedicados a funciones de la empresa no necesariamente INDIVIDUALIZADAS y buscando ante todo la rentabilidad, o dicho en lenguaje prospectivo, su COMPETITIVIDAD.

Las justificaciones son múltiples y dispersas, y van desde el ahorro de combustible, transporte y mejora de productividad, según Alvin Toffler. Además, se obtiene una menor jerarquización, minorar el coste de mano de obra, evitar el estrés añadido de los viajes, y ausencia de huelgas.

Trabajar desde casa permite la posibilidad de aprovechar las horas más rentables y creativas, y alcanzar la flexibilidad horaria en un momento en que parece que el factor flexible va a predeterminar la economía del tercer milenio. Puede resultar tan atractivo como la aspiración de independencia de un importante segmento de trabajadores, que pueden encontrar en el tele-trabajo un puente para desarrollar su espíritu emprendedor, conservando su relación de trabajo con la empresa y por tanto las garantías del mismo. Contribuir a ser un poco empresario de uno mismo siempre resulta un panegírico ideal para muchos trabajadores y cuando la inversión es mínima la tentación es inevitable.

Sin embargo, también existe una corriente detractora del trabajo en casa. Como valores negativos, destacaríamos la falta de control del

empresario sobre los tele-trabajadores, la escasa identificación con la empresa, la dispersión cuando se trata de trabajos que requieren atención, la ausencia de relación personal con compañeros, clientes, la limitación del trabajo en equipo, la dificultad del Workshop y la poca implicación del trabajador cuando está fuera del espacio físico de la empresa.

En función del tipo de trabajo objetivo que desarrollan y según el denominado informe COMTE, existen hasta 4 grupos de tele-trabajadores:

- los que trasladan información (grabadores de datos)
- los que gestionan información (contables, administrativos)
- los que producen información (periodistas, redactores)
- los que mantienen relaciones con la clientela (oficina de información)

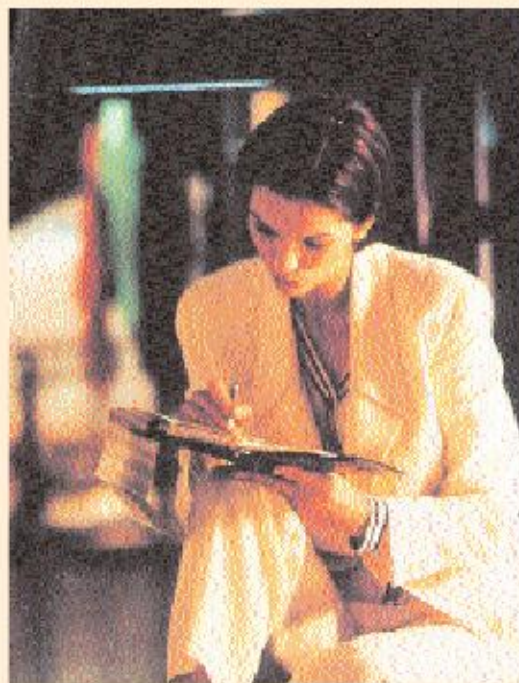
En la Unión Europea, no existe hasta la fecha una normativa específica para este tipo de trabajo, simplemente un foro de discusión.

Sin embargo, esta fórmula de trabajo, en el orden de la legalidad laboral, a menudo se confunde con el trabajo a domicilio, pero realmente tienen muy poco que ver ya que precisamente una particularidad del Tele-trabajo es que la dirección del mismo debe realizarla el empresario o la empresa para la que se prestan servicios (art. 20 Estatuto Trabajadores). Incluso las herramientas (equipos sofisticados de informática, otros equipamientos y el mantenimiento) son del empresario. Debe existir una conexión vía frame-relay, modem, etc con el centro de trabajo. También el lugar de trabajo lo elige la empresa o como máximo conjuntamente con el Tele-trabajador.

En cambio, el trabajo a domicilio tal como está concebido, es realizado por un empresario autónomo que no

tiene relación laboral de dependencia. Como máximo será de carácter mercantil y en consecuencia su función laboral no será controlada por la empresa receptora de estos servicios a excepción de los pactos individuales e incluso de exclusividad, en cuyo caso cabría una cierta tutela del derecho del trabajo que debería examinarse en cada caso.

La realidad empresarial y la inagotable imaginación humana seguirán sin



duda creando nuevas fórmulas de trabajo, cuya prosperidad dependerá como siempre de la capacidad de satisfacer a ambas partes contratantes ya que el trabajador debe necesariamente demostrar la utilidad de su función al empresario para ser empleado, ya sea interno o externo, y por su parte la empresa deberá a su vez justificar su competitividad utilizando fórmulas directas o indirectas de producción para poder mantenerse en el mercado.

En el fondo, si queremos trabajar tampoco hay que resistirse mucho, pues como diría Woody Allen, "el trabajo es siempre una invasión de nuestra intimidad". □



Armas de Mujer

Nuestro propósito es que te sientas informada de verdad en todo momento. Diariamente te ofrecemos la mejor y más completa información para que conozcas todo aquello que necesitas saber para afrontar cada nuevo día.

Y además, todos los sábados, "Mujer de Hoy", un especial con el que pretendemos dar respuesta a tus inquietudes e intereses sobre las relaciones familiares, laborales, el hogar, la belleza...



Los Sábados con Diario de Sevilla



El Cyber person@liz@do

Las nuevas tecnologías han sido el camino elegido por Virginia Chipe, una emprendedora nacida en Ecuador y afincada en España desde hace tres años, para comenzar su andadura como empresaria con Amazonas Cyber



Desde las asociaciones empresariales e instituciones públicas se insiste constantemente en la necesidad de que las emprendedoras diversifiquen sus actividades y salgan de los sectores tradicionalmente feminizados. Éstos se encuentran masificados y las posibilidades de ofrecer algo medianamente novedoso son escasas.

El sector de las nuevas tecnologías abre un campo en el que pueden explotarse múltiples parcelas y donde las emprendedoras pueden desarrollar sus proyectos. Este es el sector por el que se ha decidido Virginia Chipe, una emprendedora ecuatoriana que lleva tres años residiendo en nuestro país y que hace siete meses se convirtió en empresaria.

Su negocio es un cyber "Amazonas Cyber" con un toque especial: el trato personalizado que Virginia ofrece a todos sus clientes. "Tengo un servicio personalizado que no tienen otros cyber. Toda duda que el cliente tiene trato de solucionarla. Además cualquier trabajo que se pueda realizar con un ordenador, el cliente lo puede hacer en mi local". Para la gerente de este cyber lo más importante es combinar el trato al cliente, con un servicio de calidad a buen precio. "La

clave está en dar facilidades para que el usuario pueda realizar su actividad y proporcionarles las herramientas y la ayuda técnica necesaria".

Los ordenadores de Amazonas Cyber ofrecen conexión a Internet con línea ADSL, tienen programas para realizar desde un curriculum vitae, hasta traducciones de textos, pasado por el diseño gráfico. "Además ofrezco servicios de escáner, impresión, copias, grabado de archivos y pistas en CD-rom", añade Virginia.

CLASES PERSONALIZADAS

En su interés por ofrecer un servicio de utilidad al público, Virginia Chipe, incorpora a su oferta de servicios clases personalizadas de informática, adaptando los horarios a las necesidades y al tiempo del cliente. "La oferta se completa con la venta de ordenadores. Trabajo con una empresa que cubre la garantía y el servicio técnico de los aparatos".

Desde Amazonas Cyber, Virginia es especialmente consciente de la importancia del trato al cliente, algo que considera clave para triunfar en su sector, unido a un servicio de calidad, buen precio y un reciclado constante para adaptarse a los avances de este sector.

Pero para Virginia no todo ha sido un camino de rosas. "Como parte de la integración necesitaba un trabajo pero fue imposible conseguir algo estable de acuerdo a mi preparación", explica. "La idea del negocio se fue concretando de acuerdo a mis conocimientos y la apertura hacia las nuevas tecnologías".

Su proyecto estuvo tomando cuerpo durante un año pero estaba de por medio el problema de la financiación.

"En cuanto se solucionó este problema llevé inmediatamente a la práctica la idea. Por ahora todo va muy bien. Esto está resultando una experiencia enriquecedora y considero que, hasta cierto punto, he tenido mucha suerte al obtener financiación y haber encontrado en mi camino las personas que me han apoyado".

En estos momentos Virginia se encuentra estructurando el servicio de diseño de páginas web y la inscripción de dominios ya que espera convertirse en diseñadora de webmaster y distribuidora de dominio. "Para el tema del diseño tengo previsto también contratar personal". □



FICHA TÉCNICA

Nombre: Amazonas Cyber
Actividad: Servicio de ordenadores con Internet y programas para trabajo y lúdico
Nº de empleos: 1
Dirección: C/ Conde de Barajas, 6
Teléfono: 954 37 24 91
E-mail: amazonascyber@hotmail.com
Web:
www.geocities.com/amazonascyber



Congresos a medida

La trayectoria de las tres socias que conforman Thira Congresos viene de largo. Más de diez años llevaban en este sector cuando decidieron dar forma a su propio proyecto, movidas por la ilusión y el deseo de independencia

Itziar Jaén es la directora de producción de Thira Congresos, una empresa constituida hace 6 años por tres emprendedoras que querían poner en práctica la experiencia atesorada en 10 años de profesión en el sector de la organización profesional de congresos. Jaén explica que se tuvieron que unir varios factores para que se decidieran a poner en marcha el negocio. "Fue nuestra experiencia en otras empresas, el deseo de independencia y la ilusión por desarrollar un proyecto propio".

Thira Congresos ha conseguido consolidarse como una empresa con una sólida trayectoria tanto en congresos nacio-

nales como internacionales que además ofrece servicios de secretarías técnicas, científicas y exposición comercial bajo el concepto "Llave en mano".

"Al principio fueron años duros por la reinversión de los beneficios en mejorar la tecnología, en campañas comerciales pero las trabas más importantes han estado motivadas por las situación del sector y la polémica con las agencias de viaje". No obstante, Itziar destaca un tema de especial relevancia y es que además de los problemas sectoriales, en Andalucía se siguen confiando los servicios a grandes compañías de Madrid o Barcelona porque "no se tiene confianza en la capacidad de los profesionales andaluces".

Desde los inicios la evolución ha sido rápida. Han realizado numerosas mejoras tecnológicas, desde los boletines de inscripción por fax o correo al e-mail, Internet, convocatorias electrónicas, etc. "También hemos diseñado, basándonos en nuestros conocimientos y experiencia, un 'soft' especial para la gestión de congresos", añade. Su consolidación en estos seis años no ha sido casualidad sino fruto de una gran profesionalidad. Ellas lo definen como calidad, eficiencia y rigurosidad sobre todo en aspectos muy serios como la organización de eventos profesionales, muy técnicos, en los que los clientes ponen en juego su prestigio. Destacan que su ventaja con res-

pecto a la competencia es un cuadro de proveedores del más alto nivel de respuesta, métodos de gestión de secretarías avanzados totalmente propios e informatizados.

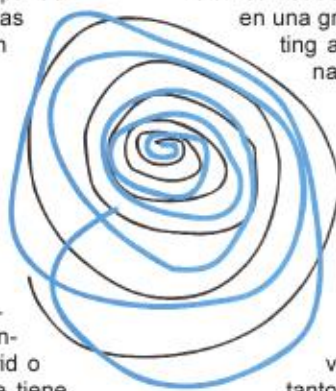
GESTIÓN INTEGRAL DE EVENTOS

En Thira Congresos, explica Itziar, "hacemos un diseño y gestión integral del evento desde cero, con especial cuidado por la comunicación, repercusión, imagen y prestigio de la actividad. Pero tal vez, nuestro 'hecho diferencial' más destacable sea la posibilidad de proponer y crear materias y gestionar ponentes para debatir en un congreso. Para ello, contamos con una amplia red de asesores especializados en diversas disciplinas: ciencia, tecnología, cultura, etc."

Para conseguir desarrollar estas actividades con eficiencia es necesario, a juicio de Jaén, una cierta capacidad multidisciplinar para poder manejarse en cada escenario, ya que cada evento es único y "no se puede repetir una única forma de trabajar en todos los casos".

En aras de conseguir su principal objetivo, la mejora continua, están en vías de establecer convenios de cooperación con otras empresas, e inmersas en una gran campaña de marketing a nivel nacional e internacional al considerar que deben aprovechar este momento en el que ya gozan de una imagen de marca en el mercado.

Asimismo, están proponiendo iniciativas de asociacionismo entre empresas relacionadas con esta actividad, con el objetivo tanto de promocionar proyectos empresariales de cara a la captación de nuevos negocios, como de promover la reivindicación de una mejor reglamentación de su actividad más aperturista, justa y democrática. □



FICHA TÉCNICA

Nombre: Thira Congresos
Actividad: Organizadores profesionales de congresos (OPC)
Nº empleos: Variable (según temporada)
Nº socios: 3 socios trabajadores
Dirección: C/ Betis, 9-2ªA
 41010 Sevilla
Teléfono: 954 33 43 25/44 48
Fax: 954 33 44 77
e-mail: thira@interec.es

La mujer empresaria en el ámbito rural, objeto de unas jornadas en Estepa



Entre el 27 de febrero y el 3 de marzo se ha celebrado en el municipio sevillano de Estepa la I Feria Internacional de la Mujer Empresaria en el Ámbito Rural, Fiwoman XXI, que ha contado con la participación de personalidades de diferentes ámbitos que han disertado sobre el papel de la mujer empresaria en el mundo rural. El pasado 27 de febrero, primera jornada de la Feria, tuvo lugar la conferencia inaugural bajo el nombre de "Fiwoman XXI", que estuvo seguida por la conferencia "Perspectivas de género en Europa"; ésta última corrió a



cargo de Flora Pedraza, directora general de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, y de Teresa Jiménez, directora general del Instituto Andaluz de la Mujer.

Por otra parte, con motivo de la celebración del Día de Andalucía, el 28 de febrero, se celebró la firma del acta-acuerdo para la constitución de la Red de Mujeres Empresarias Woman XXI.

El 1 de marzo tuvo lugar la conferencia "Empresarias en el medio rural" en la cual participaron, entre otras, la rectora de la Universidad Pablo de Olavide, Rosario Valpuesta, y Francisca Sauquillo, eurodi-

putada española. Los días 2 y 3 de marzo, coincidiendo con el fin de semana, las actividades se dirigieron hacia la visita a los diferentes stands que han estado presentes -el sábado- y al acto de clausura de la Feria, que estuvo a cargo del consejero de la Presidencia de la Junta de Andalucía, Gaspar Zarrías. □

IX edición del Proyecto de Autoempleo

La Escuela de Negocios de Jerez puso en marcha el mes pasado la XI edición del Proyecto de Autoempleo, en el que los participantes adquirirán los conocimientos y destrezas necesarios para poner en marcha una iniciativa empresarial sólida y rentable. Este proyecto cuenta con la subvención del Instituto de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y con la colaboración de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de esta localidad gaditana. En las dos fases de las que consta el proyecto -una formativa y otra de asesoramiento empresarial individualizado- se combinan metodologías de trabajo diferentes como la formación continua, el asesoramiento y las tutorías. El curso está integrado por cinco áreas -tutorías de dirección, de proyectos, técnicas, investigación y estudio, prácticas y comunicación e imagen corporativa- y tiene una duración de once meses. □

Más información en: www.enj.es

Catherine Deneuve, portavoz internacional de L'Oréal Paris

La actriz francesa Catherine Deneuve ha sido elegida como embajadora internacional de L'Oréal para algunas innovaciones de la marca, como la nueva línea de cuidados capilares Elvive Regenium. L'Oréal ha elegido a la actriz gala, premiada en varias ocasiones, debido al gran prestigio con el que ésta encarna la belleza y la elegancia francesa en todo el mundo y, sobre todo, porque se ha tenido en cuenta que Deneuve es una actriz reconocida mundialmente. □



Catherine Deneuve

Las mujeres, protagonistas de una de cada cinco noticias audiovisuales

Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer y RTVE, las televisiones y los radios nacionales ofrecen últimamente una visión deformada de la sociedad española, ya que en una de cada cinco informaciones ofrecidas por estos medios las mujeres son las protagonistas, pero siempre desde el punto de vista del ama de casa, de las madres o de las compradoras que se quejan continuamente por la subida de los precios, mientras que la imagen que se ofrece del sexo masculino es la de empresarios, economistas, deportistas o políticos.

El estudio, que se ha realizado tomando como muestra 1.796 noticias de medios audiovisuales, muestra asimismo un desequilibrio en la presencia de ambos sexos, ya que en más del 80% del tiempo dedicado a informar tanto en radio como en televisión no aparece ninguna imagen o sonido relacionado con el sexo femenino, que actualmente representa un 52% de la sociedad española. Además, sólo en el 3% de las informaciones se recogen declaraciones de políticas o deportistas de elite.

Otro dato a tener en cuenta es que un elevado porcentaje de las mujeres que aparecen en las noticias lo hacen porque son madres, esposas o hijas del verdadero protagonista masculino de la información. De hecho, durante el periodo analizado -junio de 2001-, ni una sola entrevista en las cadenas objeto del estudio que estuviese dedicada al mundo de los negocios o empresarial, se hizo a una mujer.

Concepción Dancausa, secretaria de Estado de Servicios Sociales, explicó durante la presentación del estudio que, aunque el status social de las mujeres ha avanzado mucho, "esta realidad todavía no se refleja en los medios", que siguen prefiriendo a un hombre para ilustrar una información, sea del tipo que sea.

La única de las cadenas de televisión que "se salva", según el estudio, es La 2 de Televisión Española, ya que en ésta la presencia femenina es el doble que en el resto de las emisoras. □

III Feria de Asociaciones de mujeres

Conferencia
inaugural ·
Mesa Redonda
sobre América
Latina · Charla
sobre las Mu-

• jeres Afganas · Potaje · Actuación flamenca · Debates · Charla sobre coeducación · Encuentros · Páginas web · Talleres · Artesanías · Políticas de Igualdad · Publicaciones · Instituciones públicas · Divulgación · Asociaciones de Mujeres · Informaciones · Librería · Ambigú · Taller de baile flamenco · Teatro · Premio a la Mujer Sevillana · Concurso de dibujos coeducativos · Actuación de Mónica Molina

SÁBADO 16 DE MARZO

- 12:00 **INAUGURACIÓN**
A cargo del Alcalde de Sevilla D. Alfredo Sánchez Monteseirín y de la Concejala-Delegada de la Mujer Dña. Victoria Martínez Ocon
Entrega de los Premios a la Mujer Sevillana
- 17:00 Presentación del libro "Juegos con @ y entrega del Premio del Concurso de Dibujos no Sexistas (SALA)
- 18:00 "Educar en Igualdad", conferencia a cargo de Dña. Cándida Martínez (consejera de Educación de la Junta de Andalucía), presentada por Dña. Cristina Alberdi (diputada) (SALA)
- 18:00-18:15 "CuerpOdiosa", performance sobre la anorexia por Corazón Tierra (CIRCULO COMUN)
- 18:30-20:00 Encuentro alternativo Asamblea de Mujeres (AIRE LIBRE)
- 19:00 "Educar en la Igualdad en América Latina", mesa redonda a cargo de expertas latinoamericanas (SALA)

DOMINGO 17 DE MARZO

- 11:00 "Afganistán, sin mujeres no hay futuro", charla a cargo de Shapiry Hakami (ADMAF) (SALA)
- 12:00-12:15 Fragmento de "La casa a cuestas", lecturas de Corazón Tierra (CIRCULO COMUN)
- 12:30 "Educar en la Igualdad", charla a cargo de Dña. Elena Simón, profesora del "Feminario" de Alicante (SALA)
- 14:00 Actuación flamenca de la Escuela de Arte Popular de la delegación de la Mujer y fin de fiesta
- 15:00 Potaje
- 17:00 **CLAUSURA**

ACTIVIDADES PERMANENTES

- Exposición de materiales y actividades de las Asociaciones de Mujeres
- Firma de libro por Dña. Cristina Alberdi (tarde del sábado)
- Exposición divulgativa "Memorias para la Igualdad"
- Exposición artística "Hembras"
- Presentación de diseños gráficos
- Teatro
- Talleres de flamenco
- Tienda de exposición y venta de artículos de las Escuelas de Arte Popular de la Delegación de la Mujer del Ayuntamiento de Sevilla
- Librería especializada en temáticas de mujer Amaranta
- Librería especializada en temáticas de mujer Hys
- Ambigú
- Encuentros, charlas, reuniones informales de mujeres
- Degustación de café Saimaza

educando en la igualdad

Aumento del número de mujeres en las prestaciones

COO-A cree que para conocer el nivel de cobertura real es preciso utilizar una estadística específica que recoja el total de personas que perciben la prestación en un mes determinado, aunque reciban el ingreso posteriormente. A pesar de que se ha producido una ligera recuperación en la tasa de cobertura de los dos últimos años, el nivel sigue siendo muy desigual en función de la edad o el género, ya que la distribución de prestaciones económicas por sexo muestra un protagonismo ligeramente superior de los hombres sobre las mujeres en la percepción de estas prestaciones.

De todos modos, y a pesar de las diferencias en su contra, la presencia de las mujeres muestra una fuerte tendencia al alza en todas las prestaciones, probablemente como suma de dos efectos: la mayor integración en el mercado de trabajo y la menor posibilidad de encontrar un empleo estable durante la etapa alcista del ciclo económico. □

El pasado año se crearon en Andalucía más de cien mil empleos

La Encuesta de población Activa (EPA) correspondiente al último trimestre del año pasado indica que durante 2001 se crearon en la comunidad andaluza 102.400 empleos y se redujo la tasa de paro en un 0,78%. El aumento de la ocupación andaluza -un 4,67%- fue la mayor de todas las comunidades autónomas en términos absolutos. Al término del pasado año el número de ocupados alcanzó una cifra record de casi 2.300.000 personas. En cuanto a la ocupación de las mujeres, ésta subió durante 2001 un 6,84%, casi el doble que la de los hombres, que aumentó un 3,58%, mientras que, por el contrario, el paro aumentó entre la población femenina

y disminuyó entre los hombres.

Por provincias, la ocupación aumentó en todas, salvo en Córdoba, donde se redujo un 1,15%, mientras que la mayor subida se produjo en Sevilla (8,46%), seguida de Almería (5%),

Málaga (4,89%), Cádiz (4,24%), Granada (3,75%), Jaén (3,45%) y Huelva (2,85%).

En lo que respecta al desempleo, aumentó en las provincias de Córdoba, Granada, Jaén y Málaga, mientras que en Sevilla, Cádiz, Huelva y Almería disminuyó la cifra de personas paradas.

En cuanto a la evolución del desempleo en los tres últimos meses del año, en Andalucía aumentó un 1,19%, lo que la convierte en la comunidad en la que más subió esta tasa. □



Más del 70% de las empresas reconoce el papel estratégico del área de recursos humanos

La consultora William M. Mercer -experta en temas relativos a Prácticas y Políticas de Expatricación, aspectos retributivos y detección y resolución de la problemática legal- y el Instituto de Empresa -escuela de negocios privada, independiente y plural, fundada en 1973- han realizado un estudio del cual se ha extraído la conclusión de que más del 70% de las compañías reconoce que los Recursos Humanos desempeñan "un papel importante" a la hora de implantar y determinar su estrategia, aunque sólo un 30% evalúa su impacto en los resultados económicos de la empresa.

El cuestionario de este I Estudio de Prácticas de Gestión en la Dirección de Recursos Humanos fue distribuido entre los directores de Recursos Humanos de 76 empresas

representativas. Según el estudio, tres de cada cuatro empresas encuestadas concede un papel estratégico a la función de Recursos Humanos, mientras que este mismo porcentaje de compañías reconoce no estar midiendo el grado de satisfacción de los diferentes departamentos con los servicios ofrecidos por el área de Recursos Humanos.

El estudio refleja que, comparativamente, son las compañías de gran tamaño o capital extranjero las que conceden más importancia a esta función dentro de su estructura organizativa.

Los profesionales de empresas con capital extranjero son los que valoran más positivamente las múltiples posibilidades que sus empresas ofrecen a cada empleado para fijar su propio desarrollo de carrera.

Por otra parte, del estudio se deduce que los profesionales de Recursos Humanos se muestran generalmente descontentos con el trabajo realizado en las áreas de gestión del talento y gestión del conocimiento, mientras que el grado de satisfacción es bastante óptimo -66%- cuando se trata de la rotación en el área de Recursos Humanos.

En cuanto a contratación, el 68% de las compañías encuestadas reconoce que ya utiliza bolsas de trabajo en internet para incorporar nuevo personal, mientras que el 45% afirma utilizar su propia página web para captar candidatos. Además, el 74%

de las empresas posee un sistema formal de evaluación del rendimiento, en el que se valora principalmente la formación y el desarrollo, y que es utilizado como referencia para establecer las remuneraciones de los empleados. □

M^a Olga Sánchez, nueva directora de RR.HH. de IT Deusto

IT Deusto, primera compañía española especializada en la consultoría tecnológica, ha anunciado recientemente la incorporación de M^a Olga Sánchez García en calidad de directora de Recursos Humanos y Organización. Las funciones que desempeñará serán de integración, planificación y gestión de los recursos humanos de la compañía, en las áreas de selección y headhaunting, formación, planes de carrera, descripción de puestos y políticas salariales. □

Jornadas de negociación colectiva de UGT, CC.OO. y la CEA

Los secretarios generales de CC.OO.-A, UGT-A, y el todavía secretario general de la CEA, Julio Ruiz, Manuel Pastrana y Santiago Herrero fueron los encargados de iniciar las Jornadas de Negociación Colectiva 2002. En este caso, estas jornadas se han llevado a cabo de forma conjunta ante la imposibilidad de llegar a un consenso general entre sindicatos, patronal y gobierno en cuanto a la reforma de la Norma que regula la negociación de los convenios. De este modo, según ambos sindicatos, se ha evitado que el Gobierno aproveche la disparidad de opiniones para imponer sus propios criterios.

Así, tanto las organizaciones sindicales como las empresariales creyeron conveniente que los convenios colectivos conjuguen la creación y consolidación de empleo así como la formación y cualificación profesional de los trabajadores con el poder adquisitivo de los salarios en la medida en que lo permitan las ganancias de productividad. Según Julio Ruiz, secretario general de CC.OO.-A, desde este sindicato "se va a desarrollar una fuerte campaña de negociación colectiva durante el año 2002 con el objetivo de fomentar más cantidad y mejor calidad de empleo, al tiempo que se va a reclamar al Ejecutivo otra política económica, fundamentada en inversiones públicas y en I+D, a semejanza de otros países europeos." □



Nuevo portal de información femenina

Recientemente se ha puesto en marcha el portal intuitivas.com, un sitio para mujeres cuyo objetivo es ofrecer información y recursos varios para mejorar sus vidas de la forma más natural. En el nuevo portal se pueden encontrar desde consejos de belleza, salud o bienestar, hasta trabajo, en definitiva, todo lo que interesa a la mujer.

Consejos sobre cómo hacer una exploración de senos para prevenir el cáncer, o recomendaciones sobre la alimentación de los niños, son algunas de las propuestas que presenta esta nueva página web. □

El 45% de las mujeres maltratadas encuentra empleo gracias al IAM

Un informe del Instituto Andaluz de la Mujer, presentado recientemente, revela que el 45% de las mujeres sevillanas víctimas de malos tratos que han participado en el último plan de inserción laboral de la Junta, han logrado un empleo estable, mientras que se espera que otro 37% lo haga a corto plazo. En este programa, denominado Cualifica, participaron durante el pasado año 40 mujeres de Sevilla - 15 de la capital y 24 de diferentes municipios-, una de las provincias con más beneficiarias junto a Málaga.

El perfil de las mujeres sevillanas que se han acogido a este programa corresponde al de una persona con una media de edad de 33 años, con dos hijos a su cargo y que en la



Teresa Jiménez, presidenta del IAM

mitad de los casos sólo tiene estudios primarios.

Los cursos de 2001 -que han sido financiados por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con la ayuda de varias empresas tanto de la capital como del resto de la provincia- han sido de camarera de piso, de ayudante de restaurante y bar y otro de experto en limpieza de inmuebles.

El programa de los cursos, que contaron con 700 horas lectivas en total, incluyó en una primera fase una etapa de preformación, donde no sólo se orientó a las mujeres profesionalmente, sino que se les ayudó a recuperar habilidades sociales deterioradas en muchos casos tras años de aislamiento.

Según fuentes de la Junta de Andalucía, estas mujeres, una vez solucionada su situación legal y conseguida una cierta estabilidad tanto a nivel personal como emocional, se enfrentan a una nueva etapa en la que su mayor reto es conseguir su integración socio-laboral con el fin de que puedan seguir sus vidas con una mayor independencia. □

Un programa ofrecerá a los empleados servicios para resolver sus asuntos cotidianos

El grupo de multi-asistencia MGA y la consultora Watson Wyatt han puesto en marcha un programa cuyo objetivo es ayudar a las empresas a fidelizar a sus trabajadores a través de unos servicios que éstos perciben diariamente como interesantes para conciliar su vida familiar y laboral. Según Alfonso Jiménez, director general de Watson Wyatt, cuando

un empleado tiene algún asunto pendiente, "disminuye su ritmo de trabajo", y con este programa lo que se pretende es que gran parte de estas gestiones las pueda resolver desde el mismo puesto de trabajo. Miriam Aguado, consultora de esta empresa, ha indicado que con este servicio ganan tanto la empresa como los empleados. La empresa, porque motiva y rentabiliza el trabajo de sus

empleados, y éstos porque, al poder resolver problemas, tienen una mayor satisfacción y mejoran en el desempeño de sus funciones. Por su parte, ha sido el consejero delegado de MGA, Enrique Bienes, el que ha aclarado que su compañía, junto con la consultora, son las encargadas de solucionar todas las incidencias que surjan al empleado al utilizar alguno de estos servicios. □

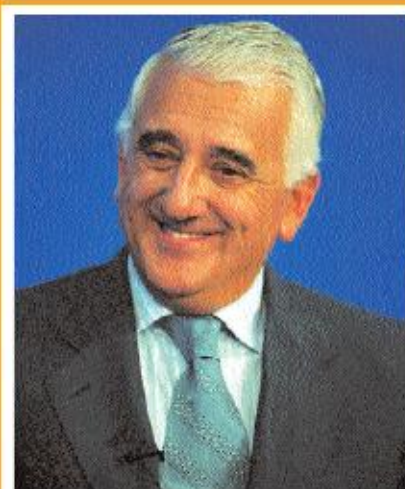
Armillá, sede de la II Feria Internacional de Empleo

El Pabellón de Santa Juliana de la localidad granadina de Armillá será la sede de la II Feria Internacional de Empleo, que se celebrará entre los días 14, 15 y 16 de este mes. Esta feria, promovida por la Universidad de Granada y la Red de Empleo de la Unión Europea (Eures), tiene como objetivo principal poner en contacto a los universitarios andaluces y licenciados de las últimas promociones con empresas, instituciones y organismos de toda Europa. Los expositores contarán con dos salones para donde podrán realizar

presentaciones, así como con cuatro despachos para hacer entrevistas. Según comenta Manuela Martínez, euroconsejera del INEM, "en el transcurso de la Feria puede cerrarse el ciclo de empleo incluyendo las contrataciones", mientras que los candidatos que no consigan trabajo podrán conocer, al menos, el perfil de lo que se demanda actualmente. La I edición de la Feria fue visitada por miles de estudiantes de último curso y recién licenciados con los que las diferentes empresas participantes realizaron sus bases de datos. □

Una edil del PSOE se encarga de un área de la Diputación de Sevilla dedicada a la mujer

Luis Navarrete, presidente de la Diputación de Sevilla, ha creado recientemente un departamento específico para desarrollar las Políticas Activas de la Mujer, al frente del cual estará la concejala de Turismo y Festejos de Mairena del Alcor, María Dolores García. Este nuevo departamento, que estará adscrito a la Presidencia, contará con personal propio y, según el propio presidente de la Diputación, esta nueva área refrenda los trabajos en materia de mujer de la corporación y da un mayor impulso. Por su parte, María Dolores García se dedicará al desarrollo de programas específicos y a coordinar las actividades que afecten a la mujer desde las diferentes áreas de la Diputación. □



Santiago Herrero, nuevo presidente de la CEA

La Conferederación de Empresarios de Andalucía nombró el pasado mes de febrero como nuevo presidente a Santiago

Junta y PP acuerdan acabar con los tópicos sexistas en los libros

La Junta de Andalucía y el Partido

Popular andaluz han acordado emplazar a las editoriales a eliminar en los próximos materiales educativos los contenidos discriminatorios y a fomentar la paridad de género. La consejera de Educación, Cándida Martínez y el grupo del PP-A se mostraron de acuerdo después de que la diputada popular Begoña Chacón pusiera de manifiesto en la Comisión de la Mujer del Parlamento que siguen existiendo libros de texto en los que "todavía se evidencia el sexismo". □



Cándida Martínez

Herrero León, licenciado en Derecho y abogado en ejercicio, que había ocupado el cargo de secretario general de la CEA desde 1983 hasta el 14 de febrero de este año. El nuevo presidente de la CEA afirmó en su intervención durante el acto de toma de posesión que la CEA es actualmente "una institución conocida, prestigiada y valorada tanto dentro como fuera del tejido empresarial; dentro y fuera de las fronteras andaluzas". Además, señaló que el futuro "está enmarcado en un proyecto de continuidad", y afirmó que los objetivos de la Confederación siguen siendo la unidad de los empresarios y la defensa de sus intereses, entre otros. □

Este mes comienza el taller de creación literaria organizado por el IAM

Como complemento didáctico a las jornadas organizadas por el Instituto Andaluz de la Mujer "Literatura y Mujeres", durante este mes y hasta finales del próximo mes de junio, se pone en marcha el Taller de Creación Literaria. La primera sesión, que tendrá lugar el próximo 13 de marzo, contará con la intervención de la escritora

Ana María Matute, y versará sobre el tono, los personajes, la continuidad y el espacio narrativo. De esta forma, se irán sucediendo cada miércoles -entre las ocho y las nueve y media de la tarde- los diferentes encuentros que contarán, entre otras, con las colaboraciones de Cristina Peri Rossi, Adelaida García Morales, Soledad

Puértolas o Rosa Regás, entre otras autoras, y en los que se tratarán temas que van desde el ritmo o la novela corta hasta el estilo cinematográfico o el realismo erótico. Todas las participantes en este taller se comprometen a realizar un relato semanal y a entregar una novela corta de, al menos, cincuenta páginas, durante la decimo-

cuarta y última sesión, que tendrá lugar el próximo 26 de junio. Por su parte, el Instituto Andaluz de la Mujer seleccionará entre todas las novelas o relatos presentados una obra para que sea publicada. Además, el Instituto Andaluz de la Mujer otorgará a las participantes en los talleres un título acreditativo. □



***Acaba de recibir su primera muñeca.**
EL PLAN AYUDA permite a todas las Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL), hacer envíos nacionales e internacionales con descuentos de hasta el 66%. (i) 902 300 400. www.mrw.es

Foto: A. Salazar / Contraste

VAMOS TAN LEJOS QUE LLEGAMOS AL CORAZÓN

MRW



Mejora tus capacidades para hablar en público

Tienes la palabra

Barker, en *Cómo mejorar la comunicación*, aconseja hacerse una serie de preguntas que te ayudarán a conocer mejor el público al que te dirigirás. Estas son algunas de ellas:

- ¿Qué esperarán de tu exposición?
- ¿Cuál es su edad media?
- ¿Predomina algún sexo?
- ¿Estarán allí por deseo propio o por obligación?
- ¿Cuánto saben del tema que vas a tratar?

EMPEZAR CON BUEN PIE

Lo mejor para empezar con buen pie, captar la atención del público, lograr una buena predisposición y darnos tiempo para calmar los nervios es comenzar con una introducción que despierte una sonrisa a los oyentes. Este truco suele desconcertar un poco al público porque suelen ser pequeñas historias que, en un principio no tienen ninguna relación con el tema a tratar pero para el que después debe haber una explicación. No obstante hay que saber diferenciar entre hacer un comentario interesante o divertido e intentar hacerse el gracioso. Esta última opción sólo es válida para situaciones en las que el orador tenga mucha experiencia y esté muy seguro de que lo que cuenta va a resultar gracioso al auditorio.

Ahora que ya tiene su atención debes comenzar con tu presentación. Ésta debe incluir una presentación sobre ti misma, es decir quién eres y por qué estás ahí- el agradecimiento al público por el tiempo que te van a dedicar, una descripción de

Ponerse delante de un grupo de personas y hablar ante ellos como único protagonista es el miedo más extendido entre la población mundial. Con práctica y siguiendo unos sencillos consejos conseguirás que sea un éxito

tu mensaje, y si te parece oportuno, una orientación sobre lo que vas a tardar y sobre cuándo te pueden realizar las preguntas que deseen, al final, a lo largo de la intervención, después de cada parte en las que se divide, etc.

LOS NERVIOS

La tensión nerviosa es normal en los momentos previos a una intervención en público ya sea ante muchos oyentes o ante varias personas. El simple hecho de tener que hablar delante de un grupo de personas suele ser para propios y

Hay muy pocas personas a las que no les ponga nerviosas tener que enfrentarse a un auditorio lleno de gente. Los nervios son una reacción defensiva ante una situación de peligro. Los más experimentados en estas lides coinciden en que repetir, repetir y repetir es la única forma de mejorar y aprovechar nuestro potencial. Hay que escenificar la intervención porque no es lo mismo leerla que actuar como lo vamos a hacer delante del auditorio. Cuanto mejor te prepares más segura estarás y menos elementos dejarás a la incertidumbre.

¿QUIÉN VA A SER TU PÚBLICO?

Parece muy evidente, pero no está de más insistir en ello. La preparación de la exposición debe tener en cuenta quién va a ser el público oyente y realizarlo de tal manera que piensen que está dirigido directamente a él. Para ello, Alan

Tú puedes controlar tres ámbitos de tu intervención: los materiales, a ti misma y el público. Si te preparas bien estas tres facetas, estarás preparada para enfrentarte a lo que no puedes controlar: la relación con el público en directo

extraños, una situación al menos incómoda. El estado de nerviosismo antes de una intervención pública es totalmente normal incluso en personas que cuentan con mucha experiencia.

Ese estado nervioso está provocado por la adrenalina que segregamos ante una situación en la que nos sentimos en peligro. Pero este estado se puede analizar desde un punto de vista positivo ya que la adrenalina aumenta nuestra concentración.

Lo mejor es intentar racionalizar los nervios, no intentar eliminarlos sino entender que no sólo son naturales y necesarios -porque te dicen que estás valorando con seriedad la situación que vas a vivir- sino que te ayudarán a concentrarte mejor.

LA CLAVE DEL ÉXITO

Si además de estar bien preparada, en tu intervención incluyes los siguientes elementos, el éxito será casi seguro y el público te lo agradecerá.

- ♦ **Sé breve:** mide la duración de tu exposición e intenta que no sobrepase los 30 minutos. Te ayudará a dividir el texto en partes para ir controlando el ritmo. Ten un reloj a la vista para ajustarte al tiempo que tienes.
- ♦ **Deja que el público participe:** reserva algunos minutos al final para preguntas, comentarios o debate y ayuda a romper el hielo invitando a que te hagan una primera pregunta.
- ♦ **Ameniza la intervención con anécdotas, historias, ejemplos, en tu intervención:** estos elementos te serán de gran ayuda siempre pero sobre todo cuando sientas que estás perdiendo la atención del público y al principio del acto.
- ♦ **Haz tus presentaciones interesantes:** Para ello nada mejor que las imágenes. El público quiere ver imágenes porque ofrecen mucha información de forma instantánea. Fotografías y otros recursos visuales pero en número reducido, ya que está comprobado que tienen un impacto superior que si presentan un gran número de ellas. Y sigue una regla básica: presenta sólo una idea con cada recurso visual y evita al máximo las palabras.
- ♦ **Las citas y estadísticas** son otra baza que puedes explotar porque darán credibilidad a tu exposición y son un elemento interesante.

TÚ MISMA

Es muy importante que seas consciente no sólo de lo que dices, sino de cómo lo dices, porque el mensaje que llega al

Factores que pueden dificultar tu intervención (y que no son culpa tuya)

En su libro *El arte de comunicar*, Francisco Aguadero, llama la atención sobre algunos factores que pueden condicionar el éxito de tu intervención. Tenlos en cuenta.

- ✓ Si los accesos del lugar donde se va a producir la intervención no son adecuados, los asistentes pueden llegar tarde, no llegar o hacerlo con mala predisposición.
- ✓ Si la temperatura ambiente es incómoda -por exceso o por defecto- no permitirá que los asistentes pongan toda la atención necesaria en tu intervención.
- ✓ Si no se te oye o se te ve bien, los mensajes se perderán en el camino.
- ✓ El ruido ambiental distorsiona tu discurso. Las interrupciones frecuentes no son buenas porque te restan concentración y te impiden seguir un ritmo adecuado.

Debes controlar por igual lo que dices y cómo lo dices porque el mensaje final que llegue al público será la suma de estos dos factores

público es la suma de lo que dice tu voz y lo que dice tu cuerpo. Barker habla en su libro de cuatro elementos a tener en cuenta: la mirada, la cara, los gestos y los movimientos.

El contacto visual es sumamente importante. Es un error centrarse en una sola persona del público, hay que incluir a todo el mundo en la mirada. Pero ¿cómo hacerlo para sacarle el máximo partido?. Hay que mirar a los ojos sosteniendo la mirada unos segundos.

El rostro es muy importante en su conjunto. Debes acordarte de sonreír o al menos tener una cara animada, y si puedes, exagera un poquito tus gestos para que se pueda apreciar bien desde cualquier punto del auditorio.

Los gestos de brazos y manos llaman mucho la atención. Tanto si normalmente gesticulas mucho, como si no lo haces nada, una exposición pública no es el mejor momento para intentar cambiar. No fuerces demasiado ni por exceso ni por defecto, pero evita cruzar las manos detrás de la espalda, o por delante del cuerpo, y meterlas en los bolsillos durante mucho tiempo.

Los movimientos

corporales deben ser pausados y no repetitivos porque pueden llegar a molestar al público.

Justo antes de la exposición



reserva 15 minutos para concentrarte. Estar sola te ayudará a meterte en el papel. Prepara tu respiración y tu voz. Respira profundamente con el abdomen, llenando la parte inferior de tus pulmones. Esto te ayudará a templar tu voz y que suene segura y fuerte. Continúa visualizando la intervención y el éxito que tendrás. Barker apunta que para algunas personas, el charlar con el público antes de su conferencia puede ayudarlas a romper el hielo y a calmar sus nervios. Es cuestión de probar. □

Más información:

Aguadero, Francisco: **El Arte de comunicar**. Editorial Ciencia 3. Madrid, 1997.

Martínez, José María: **Aprender a comunicarse en público**. Paidós. Barcelona, 2000.

Barker, Alan: **Cómo mejorar la comunicación**. The Sunday Times. Barcelona, 2001.



Estoy quemada

¿Estás agotada físicamente?
¿Quizá mental y emocionalmente?
¿Eres idealista, perfeccionista e individualista?. Puede que estés sufriendo el SDP, el "Síndrome del Quemado"

El síndrome del quemado fue descrito en 1974 entre los asistentes voluntarios que trabajaban en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Estos trabajadores, después de algún tiempo, sufrían una progresiva pérdida de energía, síntomas de ansiedad y depresión, y desmotivación para el trabajo; poco a poco

se volvían menos sensibles, poco comprensivos y hasta agresivos con los pacientes.

El Síndrome de Burnout ha sido definido como "el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes". Se trata pues, de un síndrome que suelen sufrir aquellos profesionales que trabajan con personas (sanitarios, docentes, etc.).

ENTREGA TOTAL AL TRABAJO

Las personas con más riesgo de padecerlo son "idealistas, optimistas e ingenuas" y se entregan en exceso al trabajo para conseguir una buena opinión de sí mismos. El Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) es la consecuencia del fracaso adaptativo del individuo por agotamiento de sus recursos psicológicos para afrontar las demandas que requiere el trabajo con personas.

La causa del SDP se ha puesto en relación con aquellos trabajos que requieren prestar una especial atención al cliente o paciente. El estrés que sufre el "trabajador/cuidador" es debi-

Síntomas del SDP

- Agotamiento emocional.
- Alteraciones de conducta (absentismo laboral, evasividad, conductas adictivas,...).
- Síntomas físicos de estrés (cansancio y malestar general).
- Mala adaptación al trabajo con vivencias de baja realización personal.
- Disminución del rendimiento laboral, desinterés y desmotivación.

do a la identificación con la angustia del cuidado, la reactivación de los propios conflictos del trabajador y la frustración de sus perspectivas laborales. En cuanto a las características del trabajo, el SDP se asocia con la sobrecarga del mismo, la falta de participación en las decisiones laborales, ausencia de control y ambigüedad en los roles.

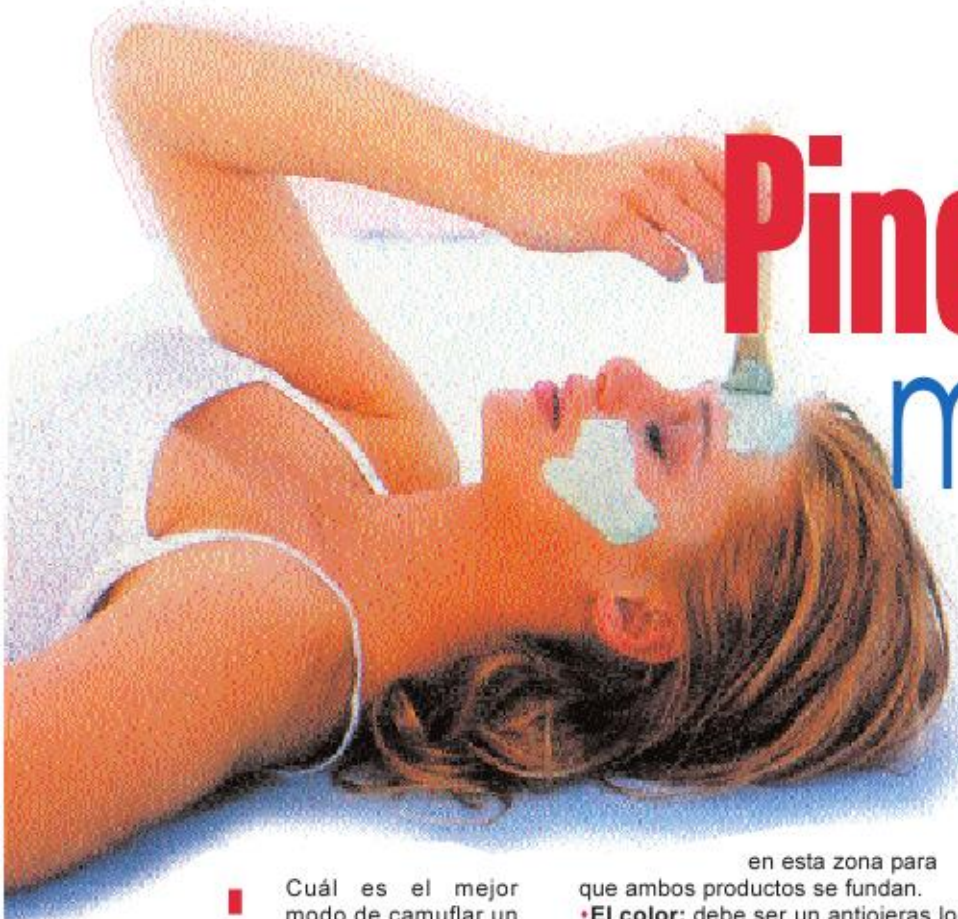
Respecto a las actitudes en el trabajo, el SDP se asocia con la existencia de expectativas irrealistas en el trabajo, meticulosidad y excesivo perfeccionismo, individualismo, falta de trabajo en equipo y hostilidad. Suelen ser más vulnerables a sufrirlo aquellas personalidades narcisistas y ambiciosas con características obsesivas, ansiosas o depresivas.

LLEGA SIN AVISAR

El SDP es un proceso silencioso, que se desarrolla lentamente desde su comienzo sin apenas dar señales, y que va evolucionando de manera larvada hasta que hace explosión de forma inesperada, experimentándose como agotamiento personal sin que pueda relacionarse con una situación estresante particular y concreta. Este proceso puede ser percibido conscientemente por la persona que lo padece, o bien puede negarse y no reconocerse durante mucho tiempo. Poco a poco el trabajador se va sintiendo afectado y va cambiando sus actitudes hacia el trabajo y a sus compañeros. Este cambio puede sentirlo a nivel emocional o somático (dolores, cansancio, palpitaciones,...) o por sus alteraciones de conducta (olvidos, impaciencia, hipercriticismo,...). Aunque no hay ninguna estrategia de afrontamiento que resulte válida de forma universal, suele ser eficaz y adaptativo desarrollar un estilo de afrontamiento activo orientado al conocimiento y resolución de los problemas, evitando las conductas de escape y negadoras de malestar. □

*Dra. Carmen Jiménez Casado
Médico Psiquiatra
de Psiquia.com*

Pinceladas mágicas



¿Cuál es el mejor modo de camuflar un granito?. ¿De qué color debe ser un maquillaje para no acentuar el color cetrino de algunas pieles?. ¿Cómo puedo disimular las arruguitas del contorno de los ojos?. Todas estos problemillas tienen soluciones rápidas y sencillas que los hacen desaparecer. Tan sólo hay que saber qué producto hay que aplicar, y qué color es el más adecuado.

● **El problema:** Arrugas de expresión

● **El producto:** Lo ideal son los correctores en textura líquida. Hay que aplicarlos dando pequeños toquitos con los dedos, nunca arrastrándolos sobre la piel. No se debe aplicar otro producto encima hasta que esté totalmente seco, así se fundirá con la base de maquillaje y el efecto será perfecto. Ten cuidado de no pasarte con la cantidad de producto.

● **El color:** Los colores blanquecinos ayudan a difuminar la luz. El efecto es de "desaparición" de las arrugas.

● **El problema:** Cicatrices

● **El producto:** Para este problema puedes utilizar un producto antiojeras en barra, en fluido o en crema. Lo más importante es aplicarlo hasta que se difumine sobre la piel. Luego aplica el maquillaje normalmente e insiste

en esta zona para que ambos productos se fundan.

● **El color:** debe ser un antiojeras lo más parecido posible a tu piel.

● **El problema:** Ojeras, bolsas y arrugas alrededor de los ojos y labio superior

● **El producto:** estas zonas son especialmente delicadas.

Existen en distintos formatos: stick, fluido, crema, etc. Elige el que mejor se adapte a tus gustos. Aplícalo mediante pequeños toquitos con los dedos antes o después del maquillaje, como prefieras.

● **El color:** Para los colores de pieles normales lo mejor es utilizar un productos de color beige o un poco amarillento.

En el caso de ojeras muy marcadas es mejor mezclar estos colores con un poco de producto en tono verdoso.

● **El problema:** Manchas, moratones o cardenales

● **El producto:** Para este tipo de problemas lo mejor es aplicar un corrector en crema o fluido.

● **El color:** es lo más importante en estos casos, elegir el color adecuado. Para cardenales muy amarillados habrá que recurrir a un tono amarillento.

En el caso de las manchas solares debes aplicar un corrector anaranjado que disimulará a la perfección el color marrón oscuro.

Tienes una cita importante y te preocupa que un grano inoportuno o unas ojeras deladoras de una noche de insomnio puedan estropear tu buen aspecto. No te preocupes, cada problema tiene su corrector

● **El problema:** Granos o cuperosis

● **El producto:** Los granitos suelen aparecer siempre en los momentos más inoportunos. Para disimularlos hay que aplicar encima un corrector con una textura cremosa, al igual que para enmascarar las venitas que se transparentan (cuperosis) en algunas pieles, ya sea en la cara o en el escote.

● **El color:** Tendrás que utilizar un corrector de color verde que contrarresta el exceso de color rojo. El color verde también puede utilizarse para las pieles que tienen tendencia a ruborizarse.

● **El problema:** Piel cansada, color cetrino, amarillo o grisáceo

● **El producto:** en estos casos hay que utilizar una base en crema o fluido.

● **El color:** Para las pieles con aspecto fatigado y cansado habrá que utilizar una base con un tono rosado y beige para la piel amarillenta o cetrina. Si además quieres iluminar determinados puntos del rostro o del escote debes aplicar un corrector de color blanco. Será como si le pusieras luz. □

Buenos propósitos para mejorar la vida

¿Cuántas veces has dicho que mañana vas a dejar de fumar o vas a empezar a hacer ejercicio?. Pero parece que mañana nunca llega. Piensa que hoy es el primer día del resto de tu vida, comiéndola con buen pie

Para vivir bien es necesario que coincidan varios factores pero sin duda, uno de los más importantes es la salud. Si bien todos estamos predispuestos por la herencia genética y el entorno, podemos hacer mucho por prevenir enfermedades y por mantener una buena calidad de vida. Aquí te ofrecemos varias pautas que te pueden ayudar a vivir más y mejor. Intenta ponerlas en práctica y en algunos meses notarás sus beneficiosos efectos. □

Actividad física

La actividad física es fundamental para mantener una buena calidad de vida por más tiempo. No es necesario ir una hora al gimnasio todos los días. Con dedicarle entre 20 y 30 minutos tres veces por semana a una actividad aeróbica es suficiente para notar sus beneficios: cardiovasculares, control del peso, descenso del estrés, etc. □

Medicina preventiva

Lo ideal es practicar una medicina preventiva, es decir, no acudir al médico sólo cuando estamos enfermos, sino para hacernos revisiones anuales y poder prevenir ciertas patologías. Las mujeres deben visitar al ginecólogo al menos una vez al año, aunque no noten ninguna anomalía. Esto ayudará a detectar de forma prematura cánceres genitales, y a partir de los 40 ó 45 años, comenzar también con una mamografía anual. □

Dieta saludable

Una dieta equilibrada y saludable es la base para estar y sentirse bien. No hace falta seguir un régimen estricto pero se puede seguir una sencilla regla: reducir al máximo las grasas, sobre todo las saturadas, y aumentar el consumo de frutas, verduras e hidratos de carbono. Con respecto a las costumbres alimenticias es también muy importante el número de comidas que hagamos a lo largo del día y la cantidad en cada una de ellas.

El desayuno es una de las comidas más importantes de la jornada. Muchas personas aducen que no se levantan con hambre pero es cuestión de acostumbrar al organismo. Parece de perogrullo pero es básico para empezar bien el día.

Otra de las comidas que por lo general queda desterrada es la merienda. O no se hace, o se hace mal, sobre todo en el caso de los niños. Es preferible tomar un bocadillo a un pastel. Esta última opción seguro que es más cómoda y más rápida pero es menos saludable y digestiva. La fruta o los lácteos son otra buena alternativa.

La cena debe ser ligera, evitando sobre todo las grasas, ya que son difíciles de digerir y podrían afectar al sueño. □

Tabaco, alcohol y otras drogas

El tabaco y el alcohol son las drogas más extendidas. Su uso social les ha despojado prácticamente de la etiqueta de drogas, algo que ha convertido al tabaco, por ejemplo, en el primer factor tóxico de muertes en España. Según los especialistas, el problema no está sólo en las muertes que provoca sino en el sufrimiento de las personas enfermas durante los últimos años de su vida.

Las ventajas de dejar el tabaco empiezan a notarse ya en los primeros días. Se recupera el gusto y el olfato, la tos disminuye en las primeras semanas y mejora la capacidad pulmonar. Los efectos a largo plazo son mucho más importantes. El alcohol es distinto al tabaco porque en pequeñas cantidades (una copa diaria) es beneficioso a nivel cardiovascular. El

problema surge cuando se pierde el control a la hora de beber o se hace necesario para hacer una vida "normal". Existe una gran preocupación social por los llamados "bebedores de fin de semana", jóvenes en su mayoría, que presentan un alto riesgo de convertirse después en alcohólicos. Ni que decir tiene que el uso de cualquier otra droga como la cocaína, las pastillas o la heroína tiene nefastos efectos sobre el organismo, muchos de ellos irreversibles, sobre todo cerebrales y cardíacos. □



Dietas a la carta

¿Sabes cuándo es necesario hacer una dieta blanda?, y ¿qué alimentos se pueden incluir en una dieta astringente?

De forma muy frecuente y en lenguaje coloquial solemos hablar de dieta para referirnos a un régimen alimenticio restrictivo. Pero este uso de la palabra dieta no es correcto, ya que 'dieta' es cualquier plan de alimentación de una persona y lo conforma todo lo que ingiere.

Existen distintos tipos de dietas y diferentes criterios a la hora de clasificarlas. Puede ser en función de su composición, de su cantidad, de su textura, y se pueden combinar entre sí. Hay dos tipos de dietas que suelen confundirse: son las llamadas dieta blanda y dieta restrictiva. En muchas ocasiones, cuando tenemos problemas gastrointestinales solemos decir que tenemos que hacer dieta blanda, refiriéndonos a la dieta restrictiva. Una y otras tienen características muy distintas.

DIETA ASTRINGENTE

La dieta astringente es la que lleva al organismo a un estado de estreñimiento provocado. Esta situación se consigue gracias a alimentos que dejen pocos residuos por lo que la ingestión de fibra se reduce al máximo y se frena el tránsito intestinal. Está indicada en situaciones de diarrea aguda y en determinados postoperatorios. En última instancia, el objetivo de la dieta astringente es evitar la pérdida excesiva de líquidos y conseguir la rehidratación del organismo.

Algunos alimentos que se pueden incluir:

- Yogur, manzanas (sobre todo en compota o rallada), peras, plátanos, melocotones.
- Ternera o pollo a la plancha, jamón

de york, pescado cocido, dulce de membrillo, arroz, sopa de tapioca o de pasta, patatas al horno, tortilla.

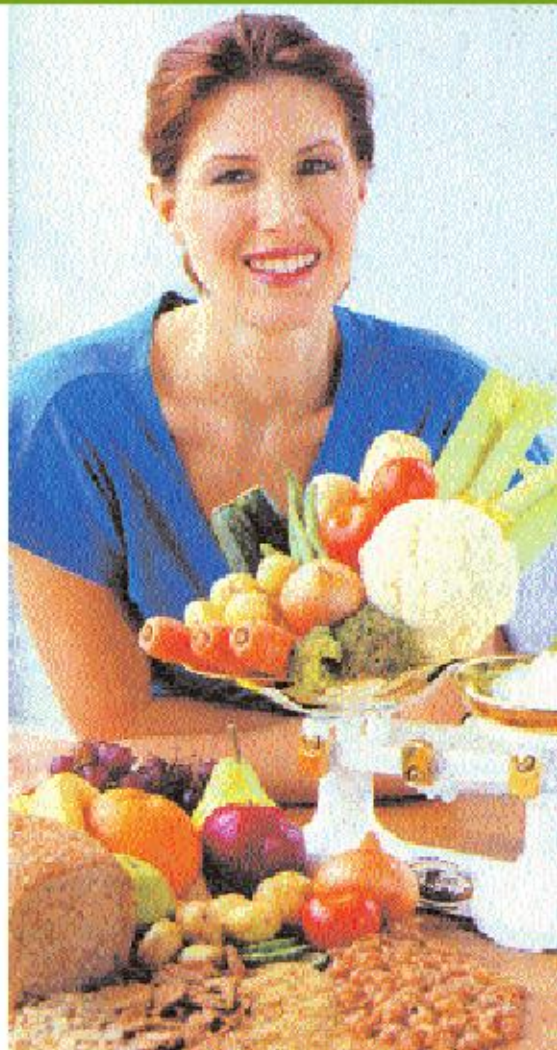
Alimentos prohibidos:

- Los que contengan muchas grasas
- Los que vayan muy condimentados
- Los que tengan alto contenido de azúcar
- La leche (aunque depende de si la persona la tolera o no)

DIETA BLANDA

En la dieta blanda, por lo general, no tiene por qué haber alimentos prohibidos. Se trata de modificar la textura de los alimentos, de tal manera que sea posible tragarlos para personas que tienen mermadas sus facultades de masticación o de deglución, ya sea por la edad, por dientes en mal estado, porque deben alimentarse con sonda, etc. La comidas por tanto se presentan en purés, papillas, cremas, líquidos o semilíquidos.

La única limitación que debe hacerse, como precaución general es que sus componentes sean fáciles de digerir. Como ya hemos dicho, la necesidad de dieta blanda no responde a una necesidad de restringir los alimentos sino a un problema físico a la hora de masticar o tragar. No obstante, en muchas ocasiones, las dietas blandas deben ser combinadas a



su vez con alguna restricción, ya sea por intervenciones quirúrgicas o por cualquier otro motivo. En caso de no tener estas limitaciones, la dieta blanda debe ser lo más completa posible.

Alimentos que puede incluir:

Sopas, puré de patatas, patatas al horno, batidos de frutas, papillas, ya sean dulces o saladas, flan, natillas y algunos alimentos sólidos como jamón de york, pudings o carne de pollo cuando sea posible. □



Marianela Nieto,
licenciada en Ciencias de la Información

Femenino singular (VII)

Querida Carol:

Esta Andalucía que también navega en tu interior empieza a desperezarse en estos días. Abre los párpados inquieta, curiosa, brillante y con un aporte gradual de luz que va anunciando una primavera exquisita. Te la brindamos desde aquí, a través de esta red de redes, para que comiences a acariciarla en la distancia y nos tengas presentes.

Alejandro te envía flores virtuales, sin escrúpulos cromáticos, dice, que no importa el color sino la intención, en este caso.

En este mes de estreno de la primavera a este lado del planeta destaca en femenino singular Carmen Martín Gaité y traemos a este rincón virtual e impreso "Del testimonio al intimismo", un título de José Jurado Morales -una tesis prácticamente que analiza de forma pormenorizada los cuentos que jalonan la bibliografía de esta excelente escritora española.

Esta autora salmantina (1925-2000) es otra de las protagonistas que debes añadir a tu lista. Su prolífica trayectoria bibliográfica, jalonada por títulos como "Entre visillos" -merecedor del Premio Nadal- o "Lo raro es vivir", va del verso a la prosa con facilidad, de la investigación a lo estrictamente literario, con galardones de altura como el Premio Nacional de Literatura, que obtuvo con su novela "El cuarto de atrás", publicada en 1978.

Versatilidad y maestría se aúnan en una producción incesante, donde no faltan los coqueteos con el teatro, la dedicación a la literatura infantil y al ensayo, género en el que obtuvo el destacado Premio Anagrama por "Usos amorosos de la postguerra española".

Disfruta de las obras de esta autora y recibe, desde este ojo en cuarto creciente, un guiño con aroma de azahar.

"Lo que cuenta es lo que uno hace y no lo que tenía intención de hacer" (Pablo Picasso) □



Belleza natural con productos naturales
Janice Cox. Oniro.
Barcelona, 1999

En esta obra, la autora presenta más de 200 recetas con las que elaborar tratamientos de belleza como exfoliantes o jabones utilizando flores, plantas, hierbas y árboles con el fin de crear una gran variedad de productos para el cuidado personal.



¿Has dicho algo, Susana?
Paulette Dale.
Management.
Barcelona, 2001

Susana, la protagonista de esta obra, aprende a lo largo de sus páginas a expresar su indignación por un mal servicio, a devolver un producto defectuoso o a emitir opiniones con claridad y determinación.



¡No tienes rival, querida!
María Rosa Collell. Amat.
Barcelona, 2002.

Este libro puede ofrecer pistas para ponerse en marcha, ya que aporta las señales para vivir plenamente. La autora sugiere dar un paso más y atreverse con todo sin preguntarse la edad, sin mirarse las arrugas y sin depender de nadie.



Mujeres
Esther Esteban. Temas de Hoy. Madrid, 2002.

La obra se inicia con una entrevista realizada por la autora a Ana Botella, la más extensa y profunda de cuantas ha concedido hasta la fecha la esposa del presidente del Gobierno. Para la realización de la misma no ha habido condiciones previas ni temas tabú.



Ahora o nunca
Mari Pau Domínguez.
Temas de Hoy.
Madrid 2001

Optar o no por traer niños al mundo es una decisión que las mujeres no pueden posponer toda la vida, porque a pesar de los últimos avances médicos, el reloj biológico sigue siendo la espada de Damocles. Pasa el tiempo.



¿Quién eres?
Enrique Rojas. Temas de Hoy. Madrid, 2001.

Este es un libro sobre la personalidad, que se puede definir como nuestra forma de ser, pensar, sentir y reaccionar. A lo largo de sus páginas el autor analiza las diferencias entre carácter, rasgo y temperamento, y se adentra en la formación de la personalidad.



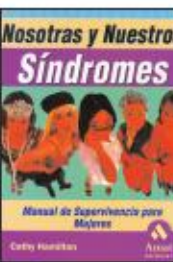
365 días para vivir con salud
Dr. José Luis Gutiérrez Serantes. Temas de Hoy. Madrid 2001.

La obra, dividida en cuatro partes que corresponden a las cuatro estaciones del año, es una especie de "médico en casa" para la familia que explica de forma sencilla la forma de prevenir muchas enfermedades, sus causas, sus síntomas y sus diferentes tratamientos.



El trabajo ideal
R.J. Leider/D.A. Shapiro.
Paidós Plural.
Barcelona, 2002.

Tener una vocación es algo natural en todo ser humano; sólo se trata de saber descubrirla gracias al proceso que se detalla en esta obra, una guía práctica que le ayudará a encontrar una actividad profesional verdaderamente reconfortante.



Nosotras y nuestros síndromes
Cathy Hamilton. Amat.
Barcelona, 2001.

Esta obra es la antítesis de todas las guías médicas y manuales sobre la salud y bienestar. Además, expone el lado divertido de las quejas femeninas, tanto de las reales como de las que se confiesan inventadas.



Carmen Espinosa Sierra,
Licenciada en Derecho y Técnico en Prevención de Riesgos Laborales

Prevención de riesgos ocultos

La Prevención de Riesgos Laborales tiene su efectividad cuando se aplica en un escenario concreto y en un tiempo concreto. Hay una población activa dedicada a las más variadas ocupaciones, con unos riesgos especializados detectables y susceptibles de ser evitados. Pero ocurre que el trabajo desempeñado conlleva para desconocimiento del trabajador una serie de peligros cuyos efectos no se dejan sentir de inmediato. Incluso aparecen cuando el trabajador ya se ha jubilado o cuando ha cambiado de ocupación porque sospecha que la actividad anterior es muy perjudicial para su salud.

Los efectos de la exposición a determinadas radiaciones o minerales aparecen cuando nadie los esperaba: ni el trabajador (que ya está jubilado o a punto de), ni para la empresa (que en muchas ocasiones ha desaparecido o modificado su identidad), ni para las Administraciones competentes (que se han limitado a marcar calendarios de prohibición de uso, exposición o manipulación de determinados elementos, sin controlar de manera efectiva sus consecuencias directas).

En este escenario de desregulación se encuentran cientos de trabajadores jubilados y en activo, afectados por la manipulación del amianto. El amianto es un mineral empleado como aislante térmico y para fabricar fibrocemento (uralita) como material de construcción. Pero el uso del amianto está presente en un sin fin de actividades industriales y en unos 3.600 productos.

Los efectos sobre la salud de los trabajadores son muy graves y no se dispone de una terapéutica efectiva. Las fibras de amianto se absorben por las vías respiratorias y dan lugar a cáncer de pulmón, mesotelioma pleural y asbestosis, como principales daños.

Ante este panorama, la unidad de los afectados para concienciar a la opinión pública y a las

Administraciones competentes es fundamental. En 1999 unos 200 trabajadores afectados por el amianto en Andalucía y en colaboración con las centrales sindicales crearon AVIDA (Asociación de Víctimas del Amianto). Esta asociación, en colaboración con UGT y CCOO ha iniciado una campaña divulgativa entre los trabajadores en activo que manipulan este peligroso componente y sus familiares, para que puedan prevenir las enfermedades citadas, que afectan a muchos de los integrantes de AVIDA.

Otra de las acciones desarrolladas por este colectivo ha sido el de concienciar a los Diputados que integran el Parlamento Andaluz de la existencia de este complicado problema de salud laboral sin resolver. A través de varias reuniones AVIDA ha conseguido la unanimidad de los Grupos Parlamentarios para elaborar una Proposición no de Ley en la que se reconocen los efectos de la exposición al amianto y su extrema gravedad. AVIDA ha solicitado también la constitución de un grupo de trabajo que tendrá como objetivos la elaboración de un Programa Sanitario para trabajadores expuestos al amianto. Esta asociación está negociando con la Junta de Andalucía la celebración de un próximo Congreso Andaluz sobre el Amianto que contribuya al debate social para solucionar el problema, con la precisa regulación normativa (inexistente aún) y la asistencia médica especializada con el establecimiento de un centro médico de referencia en Andalucía.

El amianto dejará de utilizarse en la industria en los próximos meses, pero sus secuelas laborales y sanitarias perdurarán muchos años. La información clara y transparente de la empresa al trabajador y la vigilancia extrema de las autoridades deberán evitar que otros episodios como éste puedan descubrirse cuando ya sea demasiado tarde. □



Tiempo de premios

Cuando leamos estas líneas, los Oscar estarán a punto de ir a parar a las manos de algunos/as de los/as candidatos aspirantes cuyas nominaciones ya se han hecho públicas, y cuando se están escribiendo, acaban de ser entregados nuestros Goyas por decimosexta vez y a ellos va dedicada esta columna.

Para empezar, dejar constancia del acierto que ha supuesto la vuelta de Rosa M^a Sardá como conductora y directora de la gala. Trabajo que le corresponde con toda justicia y en el que deberían hacerla fija pues está demostrando que es la mejor. Si cabe, en esta edición, se superó a sí misma dominando el espacio y el tiempo con los que contaba con inteligencia e ingenio caústico e irónico, componiendo un personaje tan entrañable en su estupor como feroz en sus críticas a la injusticia de las corrupciones del poder desde Afganistán a las pateras pasando por el maltrato a las mujeres.

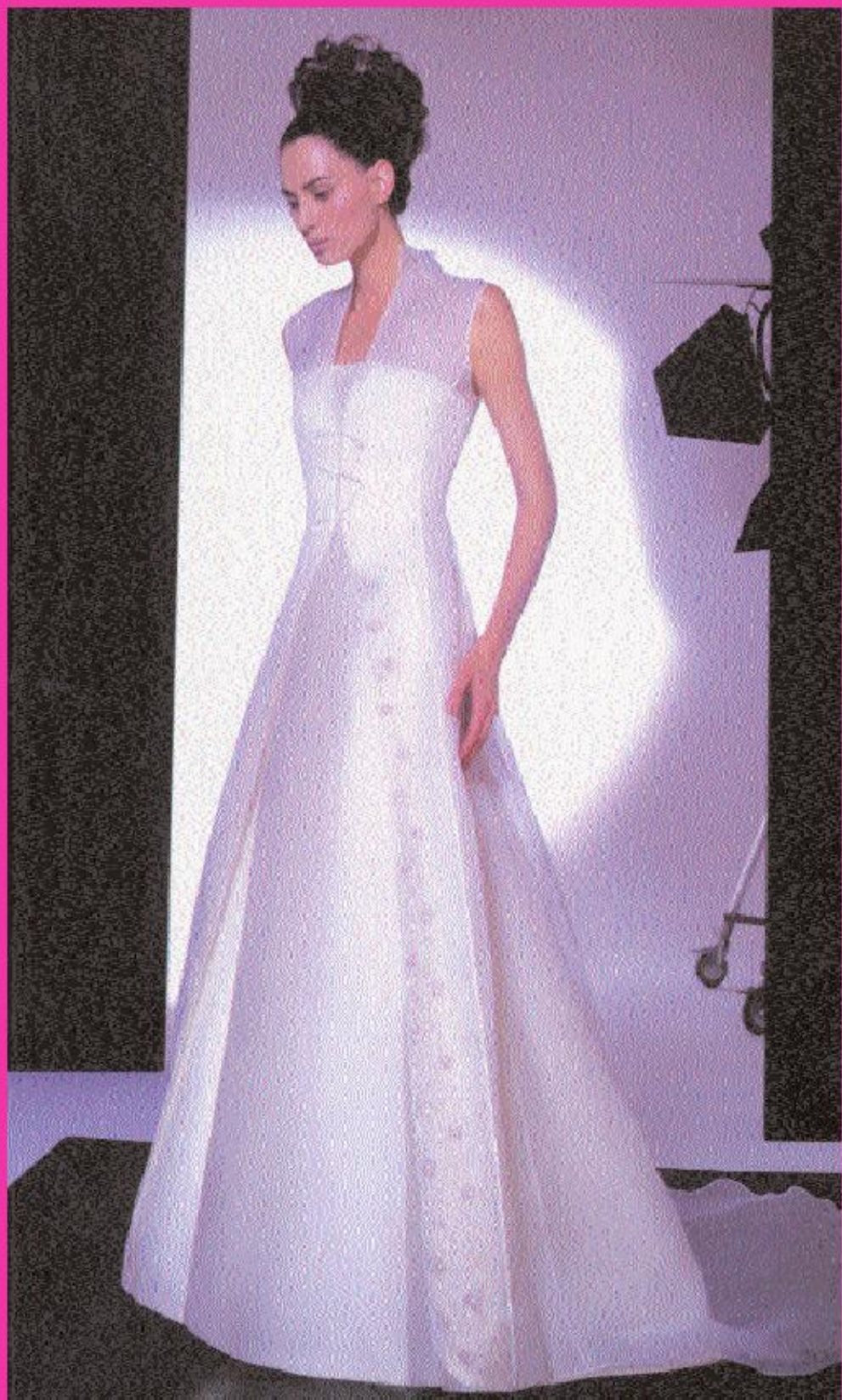
El rojo fue el color de quienes entregaron los premios, y notable la elegancia con que entraron y salieron al hacerlo, con especial mención para las apariciones estelares del Gran Wyoming, Santiago Segura y, entre ellos, Carmen Maura y María Barranco. ¡Ah!, y además la Sardá se llevó el Goya a la mejor actriz de reparto como colofón a su gran noche. Pese a una miserable polémica cuestionando su nacionalidad, "Los otros", con ocho estatuillas de las quince a las que optaba, fue la clara vencedora por su indiscutible calidad, que ya fue reseñada en estas páginas. No vamos a extendernos tampoco en el acierto del resto de los galardones, sólo lamentar que, aunque triunfara en su apartado, no hubiera sido reconocida como la otra gran película del pasado año "En construcción", de José Luis Guerín. Este realizador catalán, Premio Nacional de Cine, tiene una filmografía corta pero intensa, singular e inclasificable. Con este hermoso documento filmico -mucho más que un documental- nos transmite a través de las peripecias de albañiles y habitantes del barrio, el proceso de transformación de un paisaje y un paisanaje urbanos: los del Raval barcelonés. Por el ojo de su cámara y en una selección de dos horas de más de cien de material filmado, desfila un peculiar grupo humano con unas formas de vida y de entender la realidad en vías de extinción como obreros filósofos y poetas, una tierna prostituta y su desvalido chulo, ambos yonquies, un sin techo lleno de prestancia, ancianos y niños unidos en su inocencia y perplejidad... y su sustitución progresiva por otros diferentes y de mayor poder adquisitivo para los que está "en construcción" ese nuevo entorno. Todo ello sin violencia, ni temurismos ni tópicos, pero con una lucidez sin concesiones. Lo dicho, la otra mejor película del año, aún está en cartel, no se la pierdan. □

Carmen Jiménez

tendencias

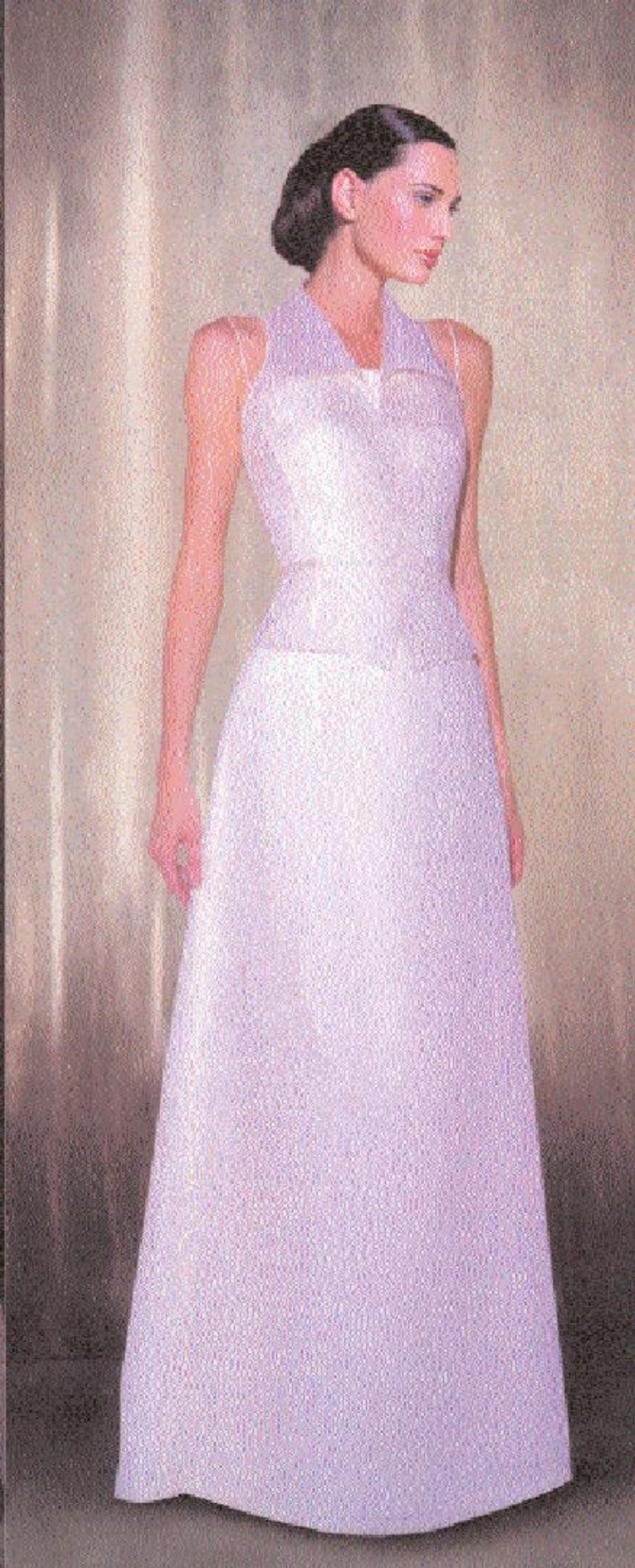
Día de boda

Jesús Peiró



Cada mujer lleva dentro un estilo diferente. Por ello, en las colecciones de Jesús Peiro se pueden encontrar desde las líneas más tradicionales a las más vanguardistas, pasando por las más informales y juveniles. En ellas se combina a la perfección la calidad de la alta costura con las ventajas del Prêt-à-Porter.

En sus tiendas el trato es totalmente personalizado y bajo el consejo de los profesionales de cada establecimiento es posible rediseñar alguna característica del vestido, o modificarlo en parte, siempre conservando el espíritu y estilo de Peiro.



En las dos primeras páginas dos modelos de la línea Atelier. En estas dos páginas dos modelos de la nueva colección Nature, de líneas minimalistas y formas orgánicas, con referencias al agua, la tierra y los materiales esenciales.



L'Oreal: Tecnología y placer al servicio del cuerpo

Para las mujeres que desean un tratamiento específico para su cuerpo, L'Oreal ha presentado su nueva línea Body Expertise, un conjunto de productos en los que la tecnología y la investigación

se ponen al servicio del bienestar corporal. Cinco productos para hidratar, tonificar y reafirmar la piel del cuerpo que se ve sometida al castigo del estrés, el sedentarismo, los desequilibrios alimenticios, etc. Nutrilift es una leche corporal en spray, antisequedad y firmeza. Existe en dos versiones: para pieles secas y para pieles normales.

Perfectslim es un gel reductor reafirmante. Con este producto

conseguirás inhibir la degradación de las fibras de colágeno y de elastina, acelera la reducción de grasas y es una eficaz anti-piel de naranja. Exfotonic es un gel fresco y translúcido, de textura apetitosa de alto contenido en glicerol y perfume de té verde y frutas del bosque. El resultado es una piel un 90% más lisa y suave gracias al efecto exfoliante de sus microesferas. Hydratfresh te proporcionará 24 horas de hidratación y tonicidad. Es una leche en spray refrescante, con vitaminas E, C y B5. Oleenergy es un aceite no graso que nutre y satina la piel. Con aceites esenciales y ginkgo. □

PVP:

Nutrilift: 5,85 euros;
Hydratfresh: 5,85 euros;
Perfectslim: 13,75 euros;
Oleenergy: 8,95 euros;
Exfotonic: 8,95 euros.



Belleza en tus uñas

Las micropartículas de polietileno son uno de los secretos de la fórmula de Vernis Laque Pur, de Yves Saint Laurent, un esmalte de uñas que enlaca y proporciona brillo, a la vez que resulta sorprendentemente resistente. La fórmula se completa con una combinación de resinas y agentes filmógenos que crean un efecto espejo, y una cobertura y brillo incomparables. Este producto es hipoalergénico, no oclusivo y no contiene formol ni tolueno. Está enriquecido con derivados de metionina y ácido aminosulfurado constitutivos de la queratina para aumentar la resistencia de las uñas. □



Ilumina y matiza tu rostro

Para tener un buen aspecto es básico ofrecer un tono de piel saludable y favorecedor. Clinique te ofrece Gentle Light, nuevo maquillaje y polvos sueltos que te proporcionarán el buen aspecto que buscas. Textura ultraligera que aporta luz a la cara,

unifican el tono y difuminan las arrugas y las sombras. Su textura es ligera, transparentes y luminosa y tanto los polvos como el maquillaje te ayudarán a corregir las imperfecciones de la piel para obtener un resultado perfecto. □



Nivea: Algo más que una hidratante

Cuando estás en esa franja de edad en la que aún no necesitas una crema antiarrugas pero quieres algo más que una hidratante es difícil encontrar el producto que deseas. Para estas mujeres, Nivea ha creado Nivea Visage Alpha Flavon. Este producto está pensando para mantener a raya a las arrugas ya que retrasa la aparición de esos primeros signos de envejecimiento. Su secreto está en un potente antioxidante derivado de las plantas, el Alpha Flavon, que actúa activando el sistema de protección natural de la piel. □



Una barrera superhidratante

Elizabeth Arden pone en el mercado Extreme Conditioning Cream, una crema protectora que actúa como una auténtica barrera ante cualquier agresión que pueda sufrir tu piel. Se trata de una fórmula elaborada con activos botánicos naturales que ejercen de barrera ante las condiciones de estrés o medioambientales más extremas que provocan un aspecto apagado y cansado en la piel.

Extreme Conditioning Cream consigue rehidratar las pieles secas, cansadas o sensibles e incluye factor de protección solar 15. □



Elige el aspecto de tus pestañas

Ya puedes elegir la apariencia de tus pestañas en función de cada ocasión y de cada maquillaje. Gracias a la nueva tecnología de Crescendo Máscara puedes tener un look natural o sofisticado con sólo un par de gestos. Es el primer maquillaje modulable de pestañas gracias a "Progressive Lash Building System" que proporciona un efecto "crescendo" en función del número de aplicaciones. Una o dos aplicaciones te proporcionarán intensidad en la mirada con un aspecto natural, en sucesivas aplicaciones conseguirás intensificar el resultado y un aspecto mucho más sofisticado y glamoroso. Su fórmula está diseñada a base de ceras y aceite de jojoba. Crescendo Máscara te ofrece una nueva libertad. □

Presentación: tubo de 5 ml.



Ideal para piel seca

El aceite suavizante de soja es el ingrediente principal de la nueva línea de Body Shop para pieles secas. Este aceite proviene de la semilla de la planta, una legumbre con gran cantidad de nutrientes y proteínas. La línea está compuesta por tres productos. El exfoliante corporal de quina y soja es un producto cremoso que además de eliminar las células muertas, posee propiedades nutritivas gracias al aceite de quina. La línea de soja se completa con dos cremosos geles hidratantes, uno con agua de camomila, con propiedades estimulantes, y otro con aceite de jengibre. □

PVP:

Exfoliante, 250 ml: 10,34 euros.

Gel hidratante con camomila, 250 ml: 10,19 euros.

Gel hidratante con jengibre, 250 ml: 10,19 euros.



La base perfecta

Con Elizabeth Arden encontrarás el maquillaje más adecuado para cada momento y para cada piel. Ahora ha incorporado a su gama tres nuevos productos. Para las pieles secas ofrece Flawless Finish Radiant Moisture Makeup SPF 8 que te proporcionará una cobertura media con un acabado satinado. Su textura enriquecida mantiene tu piel confortable todo el día. Además atenúa las imperfecciones gracias a sus micropartículas difusoras de la luz. Para las pieles mixtas está el nuevo Makeup Stick SPF 15, una novedosa fórmula en barra, muy práctica para dar retoques. Libre de aceite, proporciona una cobertura alta y un acabado mate. Y para las pieles más grasas, aunque también sirve para las mixtas, Dual Perfection Makeup SPF 8, un dos en uno: maquillaje y polvos. Aplicado en húmedo ofrece un fondo ligero mate pero si se aplica con la esponja seca, el resultado es un perfecto acabado mate. □





Carmen Ramírez Escritora, socióloga y pedagoga

Pepe Morales Pintor andaluz Opina sobre la mujer en el arte plástico



J

osé Morales nació en Palma del Río (Córdoba), población regada por dos ríos, el Genil y el Guadalquivir. Sus padres se trasladaron pronto a Sevilla y con sólo doce años se matriculó en la Escuela de Artes y Oficios de Capuchinos. En 1949 ingresó en la Escuela de Bellas Artes de Santa Isabel de Hungría.

Obtuvo el título de profesor de Dibujo y fundó con otros artistas la "Joven Escuela Sevillana", en cuyo primer salón participó. En 1952 le concedieron el Premio Real Maestranza en la exposición de otoño y el Federico Torralba de la Escuela de Estudios Hispanoamericanos, ambos en la ciudad hispalense.

Pepe Morales es un pintor andaluz genial, que también ha hecho cerámicas y esculturas. En 1982 trabaja con alfareros de Úbeda y Granada y con estas obras presenta dos exposiciones en Jaén y Córdoba.

Pepe me comentó que en la historia de la pintura, la mujer tiene un lugar importante, unas veces como modelo y otras como autora de la obra plástica. Me recordó el sitio de honor que los retratos femeninos ocupan en colecciones y museos.

Cree que las mujeres se desenvuelven muy bien plásticamente, en temas costumbristas o intimistas, en cualquier tendencia o

técnica. Y si se observa con detenimiento su pintura, se puede apreciar que está hecha por una mano femenina, aunque hay excepciones.

Entiende que en los últimos 40 años ha cambiado y mejorado la situación de la mujer en el mundo del arte en cuanto a oportunidades y mercado. Aunque como el hombre empezó estas actividades siglos antes en alguna ocasión puede existir todavía alguna discriminación.

Este pintor universal ha hecho hasta la fecha 30 exposiciones individuales, en España y el extranjero. La primera en la Sala Municipal de la Ciudad de los Califas, sobre temas paisajísticos y la última en 2001 en la galería de arte El Catalejo, en Marbella (Málaga), con cuadros que yo llamaría "estilo Morales" (como él firma), ya que las palabras "pintura abstracta" o "surrealista" como en ocasiones emplean sus críticos, no me llenan.

Le pedí a su Marchant, Augusto de Marsanich, si podía definirla, y me dijo, "pinta una realidad hipotética, que realiza a través de su propio simbolismo".

Yo tuve la satisfacción de conocer al pintor en Arte Sevilla, Feria de Arte Contemporáneo 2001, donde traía la serie acabada de comenzar "Metamorfosis de Andalucía", en la que según él trata de plasmar la parte profunda del ser

andaluz y tiene por ello mucho blanco y negro.

En enero de 2002, he visitado nuevamente su stand en la Feria de Arte en Sevilla y me ha producido un gran impacto, el conjunto de pinturas y esculturas expuestas. Una de ellas me recuerda Las Meninas de Velázquez, aunque pinta solamente una, tiene belleza y perfección técnica.

En esta ocasión me ha acompañado una guía excepcional, Berta Gómez, la mujer que está al lado del genio, es su primera admiradora y cuyas explicaciones son como un foco de luz que ilumina sus cuadros.

Pepe Morales tiene obras en el Warrington Museum and Art Gallery (Inglaterra); Museo Budista de Tokio (Japón) y el Museo de Arte Contemporáneo de Tánger ha obsequiado a SS.MM. los Reyes de España con una de sus obras.

Morales entrelaza lo abstracto con lo concreto, todo ello envuelto en un velo de fantasía, que hacen de este maestro cordobés un pintor que desde la Andalucía del silencio, ha llegado a las más altas cotas, cuando aún le queda mucho tiempo para enriquecernos con su arte. □

www.iam.juntadeandalucia.es
¡Conéctate a tu tiempo!





Impulsora

Porque nunca antes Andalucía estuvo tan bien preparada



Andalucía, Imparable