

mujeremprendedora



Empleo. Es hora de gestionar la edad

Mujeres afganas

Entrevistas:

Núria Vilanova Giralt,
presidenta del
Grupo Inforpress

El gigante escondido de la economía

Trabajo no remunerado

Hotel El Convento

En el corazón del conjunto Histórico-Artístico de Arcos, parte del convento de las monjas Mercedarias se ha transformado en el Hotel El Convento para que los visitantes puedan disfrutar en calma de la antigua belleza de este pueblo hecho monumento de claridad. Desde sus habitaciones o desde una amplia terraza se contemplan magníficas vistas sobre la Peña y la vega del río Guadalete en un enclave tranquilo, entre iglesias y casas señoriales.

Una reciente remodelación y ampliación ha mejorado la comodidad de sus habitaciones que disponen de TV, teléfono, aire acondicionado y baño completo. Un trato cordial y atento contribuye a hacer inolvidable su estancia.





Mujeres del mundo que dijeron adiós en 2011



Núria Vilanova Giralt, presidenta del Grupo Inforpress



Adecco analiza cómo se ha abordado la gestión de la edad: la evolución de la jubilación anticipada

5 ZONA OPINIÓN

- 5 **Una lengua bien afilada**
Gloria Bellido Zanín

11 ZONA HECHOS

- 7 Noticias
La ventana
Isabel García
8 Tema de portada
El gigante escondido de la economía
10 Reportaje
Mujeres del mundo que dijeron adiós en 2011

23 ZONA MUJER

- 16 Opinión
M^a Ángeles Tejada
17 Asociaciones
18 Entrevista
Núria Vilanova Giralt, presidenta del Grupo Inforpress
20 **Emprendedoras**
Natividad Navarret, Eva y María Martín Villarro, y Jonathan Lemberguer

22 ZONA EMPLEO

- 22 CCOO-Andalucía
23 UGT-Andalucía
6 Opinión
Nuria Sánchez
26 Reportaje
Es hora de gestionar la edad

29 ZONA OCIO

- 29 Flashes
30 Música
31 Libros
32 Metas de descanso
34 Tendencias
Inwear

36 ZONA OPINIÓN

El ejercicio de las palabras
Manuel Bellido

staff

EDITA: Grupo Informaria, empresa informativa fundada en 1996

FUNDADOR: Manuel Bellido

PRESIDENTA-EDITORIA: Gloria Bellido Zanin

REDACCIÓN Y COLABORADORES:

Isabel García, José Santos, M^a Ángeles Tejada, Ana Pagador, Lourdes Otero, Vanessa Calvo, Ana María Herrero y Susana Muñoz

DIAGRAMACIÓN: Francisco Javier Collados

FOTOGRAFÍA: Archivo Mujeremprendedora, Agencias

Dirección, Administración,

Distribución y Publicidad:

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

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

ISSN 1575-9377

Depósito Legal: SE-3043-99

www.mujeremprendedora.net

E-mail: mujeremprendedora@mujeremprendedora.net

redaccion@mujeremprendedora.net;

digital@mujeremprendedora.net

Premio
ALMUR



Premio
ARCO
IRIS



A FORTUNADAMENTE HAY NÚMEROS QUE SALVAN VIDAS 28028

Envía UNICEF al 28028

reto



www.retounicef.es

Contra la desnutrición Infantil en Etiopía

*Coste íntegro para usuarios Movistar, Vodafone y Orange: 1,20 euros. Dicho coste irá íntegramente destinado a UNICEF. Resto: consulte con su operador. Coste máximo 1,42€ (IVA 18% incl). Número corto oficial de UNICEF España, sin fines comerciales. Operado por Alvento n.atn.cite: 902887786 alvento.es. Información legal y protección de datos: unicef.es.



para empezar
gloriaBELLIDO

bellido@mujeremprendedora.net

Editora

Una lengua bien afilada

Una de las cosas a las que más respeto da es enfrentarse a una página en blanco. Una página en blanco que queremos rellenar con algún pensamiento, una reflexión, una emoción o simplemente con una nota informativa.

Pensar si seremos capaces de transmitir de forma fiel y exacta aquello que tenemos en la cabeza es algo que a mucha gente le cuesta mucho esfuerzo, mientras que otros parece que tienen algún tipo de pacto con el diablo que les permite escribir exactamente aquello que están pensando.

Últimamente, y cada vez más, estoy conociendo a gente que quiere aprender a escribir bien, ya sea a través de breves cursos introductorios o a través de un máster más especializado. Y la verdad es que esa parece una asignatura bastante abandonada en nuestro sistema educativo. Nos enseñan dónde van las comas y los puntos, a colocar bien las tildes y las mayúsculas e, incluso, nos enseñan a analizar y comprender la estructura sintáctica de las frases, sin embargo, en muy pocas ocasiones nos enseñan a decir aquello que queremos decir. El uso del lenguaje, la pragmática, es un punto secundario en el temario de Lengua y Literatura Española.

Quizás sea por eso que muchas veces nos encontramos en la situación de querer transmitir una cosa y no poder hacerlo de la manera que nos gustaría. “No puedo expresarlo con palabras”. “Lo tengo en la cabeza pero no sé cómo decirlo”, son expresiones comunes que nos encontramos cuando se trata de escribir o decir cosas un poco más complicadas que las habituales.

Y es una auténtica pena porque el español es una lengua muy rica, con muchísimas palabras y expresiones que nos ayudarían en nuestra tarea. No es un problema de la herramienta sino de aquel que la usa sin sacarle todo el provecho que podría.

Si todos domináramos mejor el arte de transformar nuestros pensamientos en palabras todo sería mucho más sencillo. Pensad en todos los malentendidos, en todas las veces que habéis soltado algo que no era exactamente lo que queríais decir.

Por todo eso me parece estupendo que haya gente que dedique un poco de su tiempo a aprender a escribir porque es algo que nos puede servir, sea cual sea nuestra profesión o circunstancias, y seguro que el esfuerzo nos dará muchas satisfacciones futuras.

Esa es mi sugerencia para las tareas de inicio de año. Ya que está visto que eso de dejar de fumar, ponerse a régimen o apuntarse a un gimnasio siempre acaba fallando, ¿por qué no probar con nuevas vías de satisfacción personal?

Yo termino con algo muy fácil de expresar: Os deseo un muy feliz 2012 a todos. ¡Ojalá sea mucho mejor que el anterior! ●

“Si todos domináramos mejor el arte de transformar nuestros pensamientos en palabras todo sería mucho más sencillo”

UNIVERSIDAD DE SEVILLA



creación profesión crítica arte igualdad
desarrollo investigación
humanidades difusión cultura
transmisión ciencia relaciones
transferencia conocimiento
formación de calidad sociedad científicos
profesionales
técnicos



El nuevo escenario educativo que supone el *Espacio Europeo de Educación Superior* tiene entre sus principales ejes conceptuales impulsar la *formación permanente* y el *aprendizaje a lo largo de toda la vida* en el marco de las Universidades Públicas.

En cuanto a la formación especializada la *Universidad de Sevilla* da respuesta a la sociedad a través del *Centro de Formación Permanente* que desarrolla los *Títulos Propios* (Másteres y Expertos), los *Cursos de Formación Continua* y los *Cursos de Extensión Universitaria*.

Y todo ello dentro de un *Campus de Excelencia Internacional*.



ANDALUCÍA TECH
Campus de Excelencia Internacional



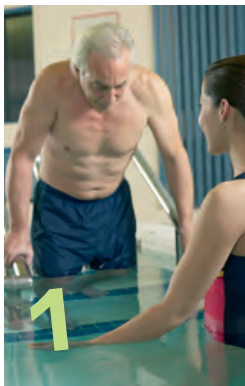
www.us.es

En cuatro vistazos

FLASHES DE LA ACTUALIDAD

>>Prestaciones en materia de dependencia

El Consejo de Ministros del Gobierno español ha acordado mantener las prestaciones destinadas a la protección en materia de dependencia de quienes ya tienen reconocida algunas de las prestaciones del sistema. Se garantiza así, a través de la aportación del Estado, una financiación mínima, común y estable para todos los ciudadanos. La decisión adoptada en el Consejo de Ministros asegura que aquellas personas que más necesitan las ayudas y prestaciones las reciban en primer término, consideración que se hace extensiva a las familias de quienes padecen situaciones de este tipo. El anterior Gobierno recortó el presupuesto destinado al Sistema de Atención a la Dependencia en un 10% en 2011, año en el que se incorporaron al sistema 150.000 dependientes más. Ante esta situación, el Gobierno se ha visto en la necesidad de adoptar medidas urgentes que fortalezcan la protección por dependencia y garanticen la sostenibilidad de prestaciones y servicios.



>>Juan Manuel Moreno, nuevo secretario de Estado de Igualdad

El coordinador de Política Autonómica y Municipal, Juan Manuel Moreno, fue nombrado el pasado mes como secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, dependiente del Ministerio de Sanidad. Moreno nació en Barcelona en 1970 y es diputado por Málaga. Comenzó como concejal en el ayuntamiento de esta ciudad en 1995. Posteriormente fue elegido como diputado para el Parlamento andaluz y es diputado nacional desde la séptima legislatura hasta la actualidad. Dentro del partido ha desempeñado las funciones de presidente de las Nuevas Generaciones de Málaga, de Andalucía y después de las NNGG del PP nacional. Ha llevado también asuntos de nuevas tecnologías y desde 2003 ha estado centrado en la política municipal del PP.



>>Soraya Sáenz de Santamaría, vicepresidenta del Gobierno y ministra de la presidencia

Soraya Sáenz de Santamaría certifica con su nombramiento como vicepresidenta del Gobierno, una brillante carrera política iniciada hace tan sólo once años en la que siempre ha permanecido al lado de Mariano Rajoy, quien reconoce así su lealtad e infatigable capacidad para el trabajo parlamentario. Portavoz del PP en el Congreso durante la última legislatura, era fija en todas las quinielas de "ministrables", una expectativa que Rajoy no ha defraudado al designarla además ministra de la Presidencia y portavoz del Ejecutivo, una prueba de que la vallisoletana cuenta con la absoluta confianza del presidente. Nacida en 1971, siempre ha destacado por este tesón en todas sus responsabilidades, y de ello dan fe aquellos que han trabajado en alguno de sus equipos, sin horarios, siempre infatigable y bajo el máximo nivel de exigencia.



la ventana

isabelGARCÍA

redaccion@mujeremprendedora.net

Mujeres que hacen cine



Siete de 74 y ocho de 53. Esa es la presencia de las mujeres participantes que compiten en estos días en la XXVI edición de los Premios Goya en las categorías de mejor dirección y mejor dirección novel y que aspiran a convertirse el próximo 10 de enero en una de las finalistas de cada categoría. Pero, ¿es un problema de número de directoras? ¿de calidad? ¿de éxito? ¿de talento? ¿de promoción? ¿de reconocimiento? Esas cifras son fruto de la realidad, apenas un 8% de las películas que se producen en nuestro país están dirigidas por una mujer. En guión y producción las películas con participación femenina no alcanzan el 20%; y no importa si hablamos de cine, televisión o documentales: la creación audiovisual en nuestro país está casi absolutamente en manos masculinas. El resultado de estas cifras no solo se traduce en escasa presencia femenina en premios como los Goya sino también en la perpetuación y legitimación de todo tipo de estereotipos sobre la mujer que la escritora y crítica de cine Pilar Aguilar resume en la siguiente frase: "Si un marciano conociese nuestro planeta a partir de las películas más taquilleras de los últimos seis años, se convencería de que la población terrestre está formada en un 90% por hombres, muy activos, arrojados y agresivos y que se relacionan sobre todo entre ellos. También verían que hay un grupo pequeño de seres llamados mujeres, que se comunican poco o nada entre sí, que casi siempre son pasivas, poco dadas a resolver conflictos y cuyas vidas giran en gran medida alrededor de los hombres". A ver, no cabe duda de que la industria del cine en España es difícilísima tanto para hombres y mujeres, pero más para las mujeres para las que parece les resulta milagroso hacerse un hueco. Mientras los negocios se cierran en un bar, mientras tanto productores como críticos duden del talento femenino, mientras las mujeres tengan una menor presencia en jurados de cine, comités para elegir subvenciones o artículos sobre los nuevos talentos del cine español, no descubriremos que ya, y hace tiempo, las directoras también pueden contar historias, hacerlo bien, y ser 'rentables'.

El gigante escondido de la economía



Un estudio de la Fundación BBVA analiza la contribución del trabajo no remunerado que, radicado en el hogar como taller de producción y prestación de servicios incluye, entre otras actividades, el cuidado de niños, enfermos y mayores

Existe un “gigante escondido” en las magnitudes macroeconómicas, no incluido en la contabilidad nacional española por la falta de una clara definición conceptual y por las dificultades metodológicas para medir su extensión. Se trata del trabajo no remunerado. El primer paso para dar visibilidad al conjunto de actividades que engloba es describir qué se entiende por trabajo no remunerado para, a partir de esa definición conceptual, identificarlo y cuantificarlo. Con el objetivo de abrir esa línea de investigación, la Fundación BBVA ha impulsado un proyecto liderado por María Ángeles Durán, profesora de Investigación del CSIC en el Centro de Ciencias Sociales y Humanas.

En 1995, durante la Conferencia de la Mujer celebrada en Pekín, la ONU llamó la atención sobre la importancia del trabajo no remunerado. Todos los países participantes, incluida España, aceptaron modificar su marco macroeconómico para incluir una cuenta satélite anexa a la contabilidad nacional dedicada al trabajo no remunerado. En España, sin embargo, no ha llegado a hacerse. “La razón es que la conciencia estaba ahí, pero no había herramientas para detectar y valorar el trabajo no remunerado”. Llegaron unos años más tarde en

forma de encuestas del empleo del tiempo. En nuestro país el INE hizo la primera oficial en 2002, pero Durán había comenzado a utilizarlas antes.

“En los años 70, al hacer mi tesis doctoral sobre el trabajo de la mujer en España me di cuenta de que no había fuentes empíricas sobre trabajo no remunerado”. Desde entonces el tema ha sido una constante en su trayectoria. “Cuando la Fundación BBVA me brindó la oportunidad de hacer un estudio exhaustivo no tuve duda sobre cuál sería el eje central. Hemos manejado infinidad de datos y estudios, pero la meta y el mayor esfuerzo ha sido conceptualizar algo que todavía permanece invisible dentro de una imagen sesgada de la economía actual”, afirma la investigadora.

El equipo coordinado por Durán define trabajo no remunerado como “el que se

>> La ONU propuso ya en 1995 que el trabajo no remunerado ocupara cuentas satélite de las contabilidades nacionales, algo que no se ha llevado a cabo por no contar con una definición conceptual y herramientas para cuantificarlo



presta sin una contrapartida de dinero y sin la expectativa de que quien lo recibe vaya a remunerarlo de forma proporcionada al tiempo que se ha dedicado a dicho trabajo”.

El trabajo no remunerado incluye el autocuidado o la alimentación entre otros segmentos, pero el mayor porcentaje se concentra en la prestación de cuidados a terceros y, dentro de esa actividad, se puede establecer otra clasificación por destinatarios: niños, enfermos y mayores sanos que requieren atención. “A ellos se suma un cuarto grupo: el de personas en perfectas condiciones físicas y mentales que dividen el trabajo y se consideran exentos de las cargas que supone su cuidado y manutención”, explica Durán. “En esa tipología encajan algunos varones y una parte de la generación joven que da por hecho que va a recibir de forma inmediata y sin contrapartida los cuidados cotidianos de alimentación, limpieza y cuidado del hogar. Esa carga en España la suelen asumir las madres, a diferencia de otros países europeos donde los jóvenes se independizan o se hacen corresponsables en el hogar mucho antes”. Según el Estudio Fundación BBVA sobre Universitarios Europeos de 2010, el 70% de los universitarios españoles no se habían independizado, frente a la mayoría de los estudiantes suecos, alemanes o británicos que sí lo habían hecho.

Los investigadores han partido del potencial de los 2.000 millones de hogares del mundo: “Cada uno de ellos es un taller que produce servicios ininterrumpidamente y esto nos lleva a la primera gran conclusión del estudio, y es que trabajo y empleo no son lo mismo”, afirma Durán. Basándose en datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de estudios del CIS, su equipo estima que mientras que en el primer trimestre de 2011 las personas mayores de 16 años con trabajo remunerado en España eran un 47%, el porcentaje de mayores de 18 años que desempeñaba algún tipo de trabajo no remunerado llegaba al 91% (se incluyen también a mayores de 65 años).

El estudio de Durán cifra en 730 horas el tiempo que la mayoría de los varones españoles (un 72%) dedica anualmente al trabajo no remunerado de carácter material, esto es, excluyendo el cuidado de otras personas. El 46% de las mujeres le dedica ese tiempo, pero el resto, la mayo-

>> Una demanda a prueba de crisis

También en este campo la crisis económica ha tenido repercusión como afirma M^a Ángeles Durán: “Había un proceso ascendente de trasvase al mercado, sobre todo en cuidado. La crisis ha contraído esa tendencia, pero las previsiones nos dicen que la demanda seguirá aumentando por una razón demográfica, de envejecimiento de la población y cronificación de algunas enfermedades, aunque pueden introducirse factores correctores -sobre todo la medicina preventiva- para demorar la necesidad de cuidado en personas mayores y enfermas”.

Y es que los autores del estudio prevén que la demanda de cuidados en España crezca un 50% de aquí a 2050, con especial incidencia en el segmento de personas mayores, que ocupan actualmente el 27,5% de la demanda de cuidados, pero que se prevé lleguen al 46% en 2050. El problema podría surgir, a juicio de los investigadores, porque “no parece que la sociedad española sea consciente del alcance de sus transformaciones demográficas”.

Así, según el barómetro del CIS y frente a esa previsión de aumento de la demanda, mientras que el 49,3% de los encuestados destacaba como papel fundamental de la familia “criar y educar a los niños”, solo un 5,9% citaba en primer lugar el cuidado de enfermos o hacerse cargo de las personas mayores y un 16,9% lo citaban en segundo lugar. Sin embargo, la realidad es que existe una población envejecida que ve progresivamente limitada su autonomía para realizar actividades cotidianas y que requiere cada vez más del cuidado por parte de personas de su entorno, como puede apreciarse en el cuadro siguiente. ●

ría, le dedica más horas. En el grupo específico de las amas de casa, la dedicación al trabajo no remunerado excepto cuidado está entre las 1.461 y las 2.190 horas al año para el 29%, seguida por un 27% que llegan a destinar entre 2.190 y 2.920 horas anuales.

La última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, correspondiente a 2009-2010 y cuyos resultados se han conocido recientemente, revela que aunque la participación de la mujer en el trabajo remunerado había aumentado tres puntos y la del hombre había bajado en cuatro puntos, la diferencia del porcentaje de empleados remunerados sigue estando a favor de los hombres con un 38,7%, frente al 28,2% de las mujeres. En cambio, cuando se trata de trabajo no remunerado, la misma encuesta cifra en un 91,9% las mujeres que participan en él, frente a un 74,7% de los hombres. En tiempo, se estima que como media las mujeres españolas dedican dos horas diarias más al trabajo del hogar que los hombres.

La misma encuesta estima que los españoles dedicaban en 2010 una media de 49 horas semanales a cuidados personales, hogar y familia, categorías todas ellas integrados en el concepto de trabajo no remunerado.

La distribución territorial del trabajo no es homogénea, ni internacionalmente ni entre regiones de un mismo país. En España, la diferencia regional entre el tiempo medio semanal dedicado por los adultos al trabajo remunerado y no remunerado es considerable, supera el 30%. Si es que así puede llamarse, el “adulto medio” es distinto y tiene diferentes necesidades en cada región. Entre Baleares (23’01 horas semanales dedicadas al trabajo remunerado) y Asturias (16’69 horas) hay un 38% de diferencia en la dedicación de tiempo. En el trabajo no remunerado, entre Cantabria (20’87 horas) y Andalucía (27’13 horas) hay un 30% de diferencia. En parte se explica por la heterogeneidad en la composición por edades de la población, pero influyen además otras características estructurales. A las derivadas de la diferente estructura productiva se unen las crecientes diferencias derivadas del proceso descentralizador en las Comunidades Autónomas. La jurisprudencia laboral comienza a ser diferente en regiones vecinas y la actuación sindical ha de atenerse a las peculiaridades jurisdiccionales.

La dificultad de cuantificar el trabajo no remunerado

La importancia de detectar y valorar el trabajo no remunerado radica en que, en



cualquier momento, esa actividad podría incorporarse al mercado de trabajo remunerado y, por tanto, al actual marco económico. Algo que ocurrió primero con la producción de alimentos o textil y que en los últimos años se ha incrementado en áreas como el cuidado de los niños -coincidiendo con la incorporación de la mujer al mercado laboral- o más recientemente con el cuidado de mayores y dependientes.

En la comparación con países europeos se perciben otros factores socioculturales que determinan en qué actividades se produce el trasvase del trabajo no remunerado al mercado. “Por ejemplo, en Suecia hay una buena red de servicios públicos para el cuidado de niños y de ancianos. En Alemania se entiende que el cuidado de los niños corresponde a la familia y sin embargo no se considera que los jóvenes tengan obligación de cuidar a sus mayores. En España faltan servicios en ambos extremos, pero el cuidado de los mayores se sigue viendo como una obligación de la familia”.

A la hora de cuantificar el volumen de trabajo no remunerado hay diferencias metodológicas. “Otros estudios invisibilizan actividades que se realizan de forma simultánea y con ello el cuidado queda oculto. En encuestas basadas en el recuer-

do no es fácil que aflore una actividad que no es física, está mal delimitada, no provoca desplazamiento y puede realizarse simultáneamente con otra. Todas esos rasgos están en el cuidado, por eso es muy probable que, por ejemplo, el entrevistado diga que estaba viendo la tele, pero no manifieste que lo hacía acompa-

>> La última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE revela que aunque la participación de la mujer en el trabajo remunerado había aumentado tres puntos y la del hombre había bajado en cuatro puntos

ñando a un mayor al que cuidaba”. Y a eso, añade, habría que sumar otros conceptos como el del “tiempo de mera disponibilidad, durante el que no se puede desempeñar otra actividad. Por ejemplo la canguro que cuida a niños que están dormidos”.

Capítulo aparte supone la yuxtaposición entre trabajo remunerado y no remunerado: “Es algo que difícilmente se identifica porque nadie lo reconoce, pero el ejemplo es el de la madre que llama desde el despacho para asegurarse de que el

niño o el mayor enfermo está bien. Es lo que denominamos jornada intensificada”.

No hay una estimación oficial de peso del trabajo no remunerado respecto al PIB. “Nuestro equipo es pionero y nuestra metodología hace que aflore más volumen -el doble respecto a otros estudios- y lo valoramos económicamente más que otros investigadores: en el caso del cuidado a razón de 8 euros por hora, una cantidad para la que tomamos la media del mercado. De ahí y a partir de datos del INE llegamos a la conclusión de que el PIB aumentaría en un 53% si contabilizara el trabajo no remunerado. Hay que tener en cuenta que aunque el precio por hora es menor en el trabajo no remunerado, éste emplea más recursos y tiempo -no existen horarios limitados- que el mercado”.

Aunque hay algunas corrientes que reclaman la remuneración para este tipo de actividad, Durán argumenta que dado su volumen sería inviable, pero sí menciona otro tipo de reconocimiento o contrapartidas: “España es pionera en un reconocimiento importante que tiene más de un siglo y es el régimen mayoritario en los matrimonios, el de gananciales, que estipula que el patrimonio que se acumule es propiedad de ambos a partes iguales y así se reparte en caso de divorcio. Otra vía sería la de las pensiones que reconozcan el trabajo no remunerado”.



LA FUERZA DE LA COOPERACIÓN

EMPRESAS NUMERARIAS: ABENGOA • ACCIONA • AIRBUS • AIRBUS MILITARY • ALESTIS AEROSPACE • ATLANTIC COPPER • AT4 WIRELESS • AZVI • BANCO SANTANDER • CAF • CAJASOL • CAJA GRANADA • CAJA JAEN • CAJA RURAL DEL SUR • CAJAMAR • CAJASUR • CEPSA • CIAT • CORPORACIÓN GARCÍA ARRABAL • CORPORACIÓN MONTEALTO XXI • COSENTINO • COVAP • DETEA • EMPRESAS MUNICIPALES DE SEVILLA (A.I.E.) • ENDESA • FUNDACIÓN PRASA • GAMESA • GAS NATURAL FENOSA • GEA-21 • GRUPO ITURRI • GRUPO RAFAEL GÓMEZ • GRUPO SACYR VALLEHERMOSO • GRUPO SÁNCHEZ-RAMADE • DEOLEO • HEINEKEN • HERBA RICEMILLS • HOLCIM • IBERDROLA • INDRA • INERCO • ISOFOTON • LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI • LA CAIXA • MP CORPORACIÓN INDUSTRIAL • NOVASOFT • PERSAN • SADIÉL • SANDO • SOLURBÁN • TELEFÓNICA • TORRESOL ENERGY • UNICAJA • VODAFONE • **EMPRESAS COLABORADORAS:** ABEIMA • ABEINSA • ABENGOA BIOENERGÍA • ABENGOA SOLAR • AGENCIA DE GESTIÓN PESQUERA Y AGRARIA DE ANDALUCÍA • AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA • ALIATIS • ANAFOCUS • APPLUS+ • ARION GRUPO • AURANTIA • BIOMEDAL • BIONATURIS • BIOSEARCH LIFE • BY TECH • COBRA • CORPORACIÓN EMPRESARIAL ALTRA • CHEMTROL • DECISIONES GEOCONSTRUCTIVAS • DRAGADOS OFFSHORE • EASY INDUSTRIAL SOLUTIONS • FAASA • GHENOVA • GREENPOWER • GRUPO ALBATROS • GRUPO RAFAEL MORALES • GUADALTEL • INGENIA • INGENIATRICS TECNOLOGÍAS • INNOVES • ISOTROL • LABORATORIOS PÉREZ GIMÉNEZ • NEOCODEX • NEURON BPH • PLAN 3 • PRODUCCIONES Y DESARROLLOS ANDALUCES • REDSA • REVERTÉ • SODINUR • TECNOLÓGICA OPERACIONES DE CABLE • TELVENT • TINO STONE GROUP • **EMPRESAS ASOCIADAS:** ADEVICE SOLUTIONS • ADSAT • AGRO SEVILLA • ALENER SOLAR • ALFOCAN • AMBISAT INGENIERÍA AMBIENTAL • ASTER CONSULTORES • BIOTMICROGEN • BRAIN DYNAMICS • CALPE INSTITUTE OF TECHNOLOGY • COMPASS MOBILE • CYCLUS ID • DECISIÓN EMPRESARIAL • DITECSA • EÓLICA DEL ZENETE • EPCOS ELECTRONIC COMPONENTS • ERMESTEL • GMV-SOLUCIONES GLOBALES INTERNET • GRAPESA • GRUPO ARELANCE • HISPACOLD • IBERHANSE • IHMAN • IMP CONSULTORES • INNOBEN • INNOFOOD • INTECNA SOLUCIONES • INTELLIGENT DIALOGUE SYSTEMS (INDISYS) • INYPSA • IRRADIA ENERGÍA • MAGTEL • MILENIO SOLAR • NETEMAN • NEWBIOTECHNIC • OLEAPURE • OMYA CLARIANA • P CRUZ • PROCESOS INDUSTRIALES DEL SUR • PROTOTEC DESARROLLOS TECNOLÓGICOS • RECICLADOS TUCCITANOS • RESBIOAGRO • SAVIA BIOTECH • SEFOSA • SHS CONSULTORES • SISTEMAS PRODETEX • TEAMS • UNIÓN TECNOLÓGICA NOXIUM • VALDEMAR INGENIEROS • VIRTUAL SOLUTIONS • VORSEVI • WELLNESS TELECOM • **UNIMOS PROYECTOS, OBTENEMOS RESULTADOS. GRACIAS A TODOS.**



www.corporaciontecnologica.com

Cinco años trabajando por el desarrollo de la innovación en Andalucía

Mujeres del mundo que dijeron adiós en 2011

Repasamos algunos de los nombres propios femeninos relevantes que nos dejaron el pasado año



Betty Ford, Primera Dama desde 1974 hasta 1977

Mujeremprendedora hace un repaso por algunos de los nombres propios femeninos que nos han dejado en este 2011. Nombres como el de Cesária Evora, cantante caboverdiana que falleció a los 70 años en el mes de diciembre. O nombres como Wangari Maathai, activista política, y ecologista keniana; Christa Wolf,

novelista, ensayista y guionista cinematográfica alemana; Tullia Zevi, dirigente de la comunidad judía italiana; Betty Ford, Primera Dama desde 1974 hasta 1977; Laura Pollán, líder de las disidentes Damas de Blanco cubanas; Elizabeth Taylor, actriz inglesa; o Amy Winehouse, cantante británica.

Cesária Evora, cantante caboverdiana.

Conocida como la más importante cantante en la historia de Cabo Verde, Cesária Evora, apodada también "la diva descalza", Cesaria Evora nació en la isla de San Vicente (Cabo Verde) un 27 de agosto de 1941 y nos dejó el pasado 17 de diciembre a los 70 años de edad. Es la historia de una mujer cuya historia arranca cuando con 16 años comienza a actuar en bares y hoteles, con canciones cargadas de esa melancolía que impregnó toda su obra y que fueron recopiladas en un disco editado en 2008, "Rádio Mindelo". Su voz, grave, convirtió sus canciones en poco menos que inconfundibles, acompañadas siempre de los ritmos propios de su tierra, influenciados por la colonización portuguesa y sus raíces africanas.

Coincidiendo con la independencia de Cabo Verde de Portugal, en 1975, la cantante vivió una época de depresión, cuando dejó de lado la música durante una década y cayó en el consumo abusivo de alcohol, concretamente el "grog", un aguardiente caboverdiano. Su resurgir de llegó a partir de 1985, cuando viajó a Lisboa y comenzó a cantar en un local con música en vivo en la capital lusa, donde grabó su primer trabajo en solitario. Dos años después, el productor José da Silva la escucha y le propone grabar un álbum en París, titulado precisamente "La diva descalza", como se le conocería para la posteridad. A este disco, que no suscitó el entusiasmo entre la crítica, le siguió "Mar azul", en 1991, y apenas un año después "Miss Perfumado", cuando realmente le llegó el éxito internacional, a los 50 años.

La artista africana recibió numerosas distinciones a lo largo de su carrera, entre ellos el Premio de la Música de la Unesco (1998), un Grammy a Mejor Álbum (2004) y la consideración de Caballero de la Legión de Honor de Francia (2009). Ya en 2008 sufrió de graves problemas de salud, cuando tuvo un infarto cerebral mientras se encontraba de gira por Australia.

Wangari Maathai, activista política, y ecologista keniana

Doctora en Ciencias Biológicas por la Universidad de Nairobi, de donde ha sido pro-



Elizabeth Taylor, actriz inglesa

fesora de Anatomía Veterinaria, Wangari Maathai nació en Kenya en 1940 y murió el 25 de septiembre de 2011. Catedrática de Anatomía Veterinaria en 1976, fue la primera mujer en la región en lograr esta posición. Desde 1976, fue miembro del Congreso Nacional de Mujeres de Kenya, del que sería su Presidenta entre 1981 y 1987. En 1977 creó el Movimiento del Cinturón Verde para contrarrestar la deforestación del país, con el que ya ha plantado 30 millones de árboles (cuentan los que sobreviven) en un país caracterizado por un clima semiárido cuyas precipitaciones están entre los 300 –500 mm por año. Un país en el que su mítico monte Kilimanjaro, la montaña más alta de África, ha perdido desde 1912 más del 80 % de sus nieves perpetuas debido al calentamiento global.

A comienzos de los años 80, el movimiento contaba con 2.000 a 3.000 miembros activos, fundamentalmente mujeres, y en 1986, el Movimiento se había extendido a otros países de África (Tanzania, Uganda, Malawi, Lesotho, Etiopía, Zimbabwe y otros países de la región). En 2004, siendo viceministra del gobierno de Kenya, al concedérsele el Premio Nobel de la Paz, se convierte en la primera mujer africana en obtener tan preciado galardón.

Es pues evidente que la vida de esta activista, que fue la primera mujer de África Central y Oriental que consiguió un doctorado y la primera mujer en su país con un cargo en la universidad y que entre 1976 y 1978 trabajó en el Consejo Nacional de Mujeres de Kenia y fue

su presidenta entre 1981 y 1987, constituye un caso excepcional del papel de la mujer en la sociedad africana.

Christa Wolf, novelista, ensayista y guionista cinematográfica alemana

Nacida el 18 de marzo de 1929 en Landsberg an der Warthe y criada dentro de la clase media, después de la derrota de Alemania en 1945, se mudó con sus familiares a la comunista Alemania del Este. Militó en el Partido Socialista de la RDA. Durante la Guerra Fría, se opuso al gobierno de la RDA, manteniéndose fiel al marxismo. Luego, se opuso a la reunificación alemana, como otros escritores alemanes (por ejemplo Günther Grass).

Entre sus novelas se pueden mencionar 'El cielo dividido' (1963), sobre la división de Alemania; las íntimas y originales 'Reflexiones sobre Christa T'. (1968), novela severamente criticada en la Alemania Oriental, por considerarse una obra individualista; Muestra de infancia (1976), sobre el pasado familiar; sobre la generación romántica, 'En ningún lugar, en parte alguna; Casandra' (1983), que fue su libro más leído, que habla de los vaticinos de un modo metafórico y del poder patriarcal. Más tarde, en la nueva situación alemana, publica 'Lo que queda' (1990), escrito en 1979, que trata sobre la vigilancia del gobierno y sus propias informaciones a la policía secreta, como sucedió cuando era joven en la RDA. Con la novela 'Medea' reelaborará el mito trágico griego, de nuevo con la experiencia de la mujer (tema de sus libros). En una obra tardía, 'Leibhaftig' (2002), describe la

vida de una mujer en la década de 1980, en un hospital de la RDA, mientras espera medicinas del otro lado.

Fue nombrada Doctora Honoris Causa por la Universidad Complutense de Madrid. Falleció el 1 de diciembre de 2011 a los 82 años de edad en Berlín (Alemania), ciudad en la que vivió con su marido Gerhard Wolf hasta su deceso.

Tullia Zevi, dirigente de la comunidad judía italiana.

Hija de un conocido antifascista italiano, Tullia nació el 2 de febrero de 1919 en Milán, en el seno de una familia de la burguesía milanese y estudió filosofía y arpa. Considerada como unas de personalidades más influyentes de la comunidad judía italiana falleció el pasado enero en el hospital Fatebenefratelli, de Roma. Única mujer que ocupó el cargo de presidenta de las comunidades judías del país, fue una de las mujeres más conocidas de Italia por décadas, e incluso fue considerada como candidata para la Presidencia del país.

Tullia nació en el seno de una familia judía acomodada de Milán que emigró a Estados Unidos a fines de la década de 1930, después de que el dictador Benito Mussolini dispusiera las llamadas 'Leyes Raciales', que prohibían a los judíos tener empleos estatales o estudiar en escuelas del Estado. Después de dejar Italia, primero se mudó a Francia para continuar sus estudios universitarios en filosofía y música, aunque terminó en Nueva York, donde se convirtió en una consumada arpista y tocó en varias orquestas para después de la guerra

retornar a Italia para iniciar una carrera en periodismo.

Posteriormente, trabajó para varias publicaciones israelíes, cubriendo el tribunal de crímenes de guerra de Nuremberg y el juicio en 1961 del oficial de las SS Adolf Eichmann. Fue la jefa laica de las comunidades judías italianas desde 1983 hasta 1998, y una de los responsables que dieron la bienvenida al Papa Juan Pablo II a la sinagoga de Roma en 1986, cuando se convirtió en el primer pontífice desde los tiempos de los apóstoles en visitar el templo. Durante su gestión, supervisó la implementación de un acuerdo especial con el Gobierno italiano en 1987, cuando el catolicismo romano perdió su condición de religión oficial del Estado.

Laura Pollán, líder de las disidentes Damas de Blanco cubanas.

Esta profesora de Literatura nacida en Manzanillo (Granma, 1948) dejó las aulas poco después de que el régimen comunista lanzara la redada represiva contra la oposición conocida como la Primavera Negra, en la que cayó preso su esposo, Héctor Maseda. Para ganar fuerza en su lucha, Pollán comenzó a reunirse con otras mujeres a las que les había sucedido lo mismo que a ella, sus esposos o hijos estaban presos por pensar diferente, con penas de entre 6 y 28 años de cárcel. Como distintivo, las damas comenzaron a vestirse de blanco y llevaban gladiolos en las manos para exigir al Gobierno la liberación de decenas de disidentes cubanos, no sólo sus familiares. Se hicieron llamar 'Las Damas de Blanco'.

Un movimiento que en 2005 recibió el premio Sájarov del Parlamento Europeo y que desde marzo de 2003 se reúnen cada domingo en la iglesia habanera de Santa Rita. Vestidas de blanco y con uno de esos gladiolos en la mano como única arma. Después de casi ocho de cárcel, Laura pudo por fin ver libre a su esposo el pasado 12 de febrero. Uno de los últimos excarcelados del 'Grupo de los 75'. Sin embargo, no ha visto cumplidos otros sueños de las Damas de Blanco, como la liberación de todos los presos políticos, el respeto a los derechos humanos o la llegada de la democracia a Cuba.

Elizabeth Taylor, actriz inglesa.

Elizabeth Taylor, también llamada más coloquialmente Liz Taylor, nació en Londres el 27 de febrero de 1932 y falleció el pasado 23 de marzo en Los Ángeles. Taylor desarrolló su carrera en Estados Unidos, principalmente con largometrajes para los grandes estudios de Hollywood, aunque trabajó también en teatro y televi-



Cesária Evora, cantante caboverdiana

sión. La legendaria actriz Elizabeth Taylor, famosa por sus ocho matrimonios y su brillante trayectoria cinematográfica, fue ganadora de dos oscars en una carrera que se prolongó durante siete décadas, si bien Taylor fue cinco veces candidata al óscar y se llevó la estatuilla en dos ocasiones como mejor actriz.

En la vida real, lidió con el exceso de peso y la adicción a las drogas, aunque hay que destacar que en las últimas décadas de su vida se dedicó a recaudar grandes sumas de dinero para la investigación sobre el Sida.

La actriz se mudó a Estados Unidos cuando era niña y poco después de su décimo cumpleaños consiguió el papel principal del filme de 1942 *Lassie viene a casa*. A ese rol le siguió el de una joven que con su amor doma a un caballo salvaje en *National Velvet*, película que dio pie a otros filmes parecidos que fueron eclipsados por su primer papel dramático en *A Place in the Sun*, de 1950, junto a Montgomery Clift. En 1962 filmó *Cleopatra*. Su última película fue la comedia *Los Picapiedra*, en 1994.

Betty Ford, Primera Dama desde 1974 hasta 1977.

Nacida el 8 de abril de 1918 y fallecida el 8 de julio de 2011, Betty Ford fue la esposa del ex-presidente Gerald R. Ford y ejerció como Primera Dama desde 1974 hasta 1977. Como tal, Betty Ford participó activamente en política social y estableció precedentes como esposa presidencial políticamente activa, tanto que para varios historiadores tuvo más impacto en la cultura y la historia que su propio marido.

Betty fue reconocida por crear conciencia acerca del cáncer de mama con su mastectomía en 1974 y fue una defensora apasionada y activis-

ta por la Enmienda de Igualdad de Derechos (EID). Al terminar sus años en la Casa Blanca, continuó haciendo presión por la EID y permaneció activa en el movimiento feminista. Es la fundadora y fue la primera Presidenta del Consejo de Dirección del Betty Ford Center, que se dedica a ayudar a aquellos que padecen de adicción o abuso de sustancias. Le fue otorgada la Medalla de oro del congreso de los Estados Unidos.

Amy Winehouse, cantante británica.

La cantante británica Amy Winehouse, una de las voces más talentosas de su generación murió el 23 de julio del pasado año en Londres a los 27 años de edad víctima de sus problemas con las adicciones.

En 2003 Winehouse lanzó su álbum debut, 'Frank', que obtuvo críticas positivas y fue comercialmente exitoso en su país natal, el Reino Unido, y fue nominado por los premios Mercury Prize. Su segundo álbum de estudio, 'Back to black', fue publicado en 2006. Por este disco la cantante consiguió seis nominaciones a los Premios Grammy, de las cuales ganó cinco, entre ellas, Canción del año, Grabación del año y Mejor artista nuevo. Este hecho condujo a Winehouse a obtener el récord de la primera mujer en ganar la mayor cantidad de reconocimientos en una sola noche y ser la primera artista británica ganadora de cinco Grammys.

En febrero de 2007, ganó el BRIT Award a Mejor Artista Británica. También ganó un World Music Award y tres Premios Ivor Novello, entre otros prestigiosos reconocimientos. Winehouse fue acreditada como una influencia detonadora en el ascenso de la popularidad de mujeres dedicadas a la música, de la música soul y por fortalecer a la música británica. ●



El mejor anfitrión
de Andalucía eres tú

Andalucía

TE QUIERE



recursos humanos

mªángeles TEJADA

Presidenta de Fidem y directora
de Randstad Professionals y HR Solutions

Sin excusas para emprender

Hay una frase del propietario de Mango, el Sr. Andic, buen conocedor de la expansión china sobre todo por lo que le toca a su negocio, que dice algo así: “Cada chino quiere ser un emprendedor, mientras que en Europa la gente aspira a estar en una gran estructura”. Naturalmente es sólo una opinión, pero viniendo de alguien que empezó con una tienda de ropa de boutique y tiene un imperio mundial, sin dejar de crecer, pues hay que escucharlo.

Supongo que una diferencia, hablando de emprendeduría, entre un chino y un español, será que en un país con 1600 millones de personas tienes poco que perder y por tanto “todo” por arriesgar, mientras que aquí nos hemos acostumbrado a la seguridad. Probablemente nuestros jóvenes casi dejan el “paraguas” familiar buscando seguridad en una empresa grande o en la administración pública.

Excusas hay de muchos tipos, desde las trabas administrativas, hasta las pocas facilidades de conciliación para las mujeres, la escasez de “ángeles inversores”, la falta de mensaje social para despertar el espíritu emprendedor, un sistema educativo que no favorece precisamente el mérito, o la creatividad y más cosas, pero a mí me interesa especialmente una causa, que no es otra que el miedo al fracaso.

Es obvio que en este país, tan poco dado a premiar la meritocracia y en cambio muy aficionado a admirar y sobretodo, a envidiar “el pelotazo” hasta el punto que el posible éxito profesional de una mujer o de un hombre, muchas veces de forma maliciosa se justifica o se asocia a posibles favores de cualquier tipo a determinado mecenas, padrino o lo que sea. La verdad es que el fracaso no está bien admitido,

“¿Sabeis cuál es la receta contra el fracaso? Pues no es otra que aprender de él”

sin tener en cuenta que todas y todos fracasamos muchas veces en la vida.

¿Sabeis cuál es la receta contra el fracaso? Pues no es otra que aprender de él. Se atribuye a Edison una anécdota sobre el casi un millar de experimentos sobre la bombilla incandescente: “al menos he descubierto más de 900 formas que no funcionan”. Pues claro que podemos aprender siguiendo el proceso lógico de todo nuestro aprendizaje, cuando se nos calaba el coche al aprender a conducir, o nos caímos de la bici, todo el mundo aprende de los errores. ¿Por qué no hacerlo profesionalmente?

Lo he dicho muchas veces y no dejo de recordarlo, detrás de una empresaria no hay más que un sueño de aventura, iniciativa, control, orden, confianza, saber de “algo”, etc., pero lo que alimenta este deseo de emprender, va más allá de la codicia, no es enriquecerse, es competir y ganar, no es sólo el bien social y la posibilidad de dar trabajo a mucha gente, eso también. Además es el compromiso real con la vida de cada una, es la decisión de levantarse temprano si es posible para decir: “quiero ser empresaria y conseguir que esto funcione”.

Para crear empleo necesitamos empresarias, porque aquí hay pocas grandes empresas y muchas pymes. No hay excusas, sólo hace falta, poner en marcha esta idea que concebiste algún día, te aseguro que no existe ningún otro reto más satisfactorio que el vencerse a una misma para cumplir tu sueño. Eso da sentido a nuestras vidas, nos hace felices y permite que otras y otros también lo sean, que no es poco. ●

En tres vistazos

LA ACTUALIDAD DEL ASOCIACIONISMO FEMENINO

>> MUJERES EN LA MÚSICA APOYAN EL PROYECTO WIMUST

Recientemente, la Asociación de ámbito nacional Mujeres en la Música (AMM), una de las 20 asociaciones europeas participantes en el proyecto trienal WIMUST - Women in Music Uniting Strategies for Talent 2011-2013, reunió a compositoras, intérpretes, musicólogas y gestoras de renombre nacional e internacional en el Instituto de la Mujer de Madrid, con el objetivo de debatir sobre un plano de acción común para la obtención de un mayor reconocimiento de las mujeres compositoras por parte de los responsables de las principales instituciones europeas a nivel político, cultural, educativo y mediático. El principal objetivo de este proyecto trienal promovido por la Fundación Internacional Donne in Musica, con sede en la ciudad italiana de Fiuggi, y financiado por la Comisión Europea, es hacer presión para que se adopte definitivamente la Resolución del Parlamento Europeo del 10 de marzo de 2009 sobre la igualdad de trato y el acceso de hombres y mujeres en las artes del espectáculo, para que la igualdad jurídica, social y económica de las mujeres dentro del mundo musical sea una realidad.



>> AMEP APOYARÁ A LAS EMPRENDEDORAS

Ampem va a iniciar este mes de enero una nueva edición del Proyecto Mentoring destinado al acompañamiento y tutorización del proceso de creación de empresas. Este proyecto está dirigido a emprendedoras de la provincia de Cádiz y está apoyado en su financiación por el Servicio Andaluz de Empleo de Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y cofinanciado por el Fondo Social Europeo. El objetivo fundamental del Proyecto Mentoring es fomentar y consolidar la actividad emprendedora y el autoempleo. Para ello, una empresaria experimentada acompañará a la nueva empresaria en todo el proceso de creación de su negocio a través del asesoramiento y el desarrollo de un itinerario personalizado, de manera que pueda materializar su idea empresarial en las mejores condiciones posibles para garantizar su desarrollo y permanencia. Mentoring está especialmente dirigido a mujeres con una idea de negocio o inmersas en la elaboración de un plan de empresa, así como emprendedoras, entendiéndose como tal a mujeres en proceso de creación de empresa con un proyecto económicamente viable.

2



>> AMFAR CIUDAD REAL AUMENTA UN 2,5% SU NÚMERO DE AFILIADAS

La Asociación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR) de Ciudad Real cerró 2011 con un total de 312 actividades formativas y culturales desarrolladas en la provincia de Ciudad Real. La presidenta de AMFAR, Lola Merino, ha recalcado la "intensa y frenética" actividad llevada a cabo por la organización durante el pasado



año, en el que se registró una participación activa de un total de 8.102 mujeres rurales de la provincia. Merino también ha destacado el crecimiento asociativo de AMFAR durante el 2011, ya que en número de afiliadas la organización ha tenido un incremento del 2,5% con respecto al 2010, reuniendo un total de 5.687 afiliadas. En cuanto a las actividades realizadas, destacan las acciones formativas como uno de los pilares sobre los que AMFAR sustenta su trabajo.

>>zonaMUJER

conjugando
lourdesOTERO

Maltratar



Otra más! Esa es la primera frase que viene a mi boca cuando me entero de otra víctima de violencia machista.

¿Hasta cuándo? Es la siguiente. ¿Hasta cuándo va a durar este terror y horror que viven muchas, demasiadas mujeres? (Porque tan sólo una, ya son demasiadas) Un auténtico terrorismo familiar. Ni denuncias, ni órdenes de alejamiento, ni información, ni pisos protegidos, ni tantas otras medidas, evitan que el sentimiento de impotencia sea cada vez mayor.

Algunas callan por miedo. Miedo a la vergüenza social: tiene que ser muy duro reconocer que te está maltratando y humillando cada día aquel al que un día se lo diste todo. Duro por el miedo a que, ante una denuncia, tu verdugo tome represalias. Y duro, porque, en muchos casos, los que están alrededor, aún viendo lo que sucede, miran para otro lado. Conozco un caso en el que la víctima no podía decir a sus amigos que su marido la maltrataba, sino que le trataba mal... Duro.

Otras dan pasos. Buscan información, ayuda. Pero la ayuda normalmente sólo viene si abandonas el domicilio familiar. Y para eso no están preparadas muchas de las víctimas. La humillación a la que viven sometidas hace que dejen de ser personas, de tener voluntad. No son capaces de dejar a quien las está matando, incluso lo siguen amando y perdonando. Y cada día sueñan con que llegue con un beso, una mirada de esperanza diciendo que todo va a cambiar. Pero nada cambia, sólo alarga la agonía.

¡Basta ya! Que este sea el año en que entre todos seamos capaces de acabar con esta lacra. ●

Conocimiento para la comunicación eficaz

El Grupo Inforpress nació en 1988 con el fin de crear vías de comunicación eficaces entre las empresas y sus diferentes públicos. Tras más de 20 años de experiencia en el sector se ha convertido en una de las consultoras de RR.PP. más importantes de nuestro país con presencia también en Portugal, Bélgica y Brasil. La plantilla, actualmente, está formada por 170 consultores que están divididos en equipos especializados por sectores. Según nos explica Núria Vilanova, su presidenta fundadora, "Inforpress ha gestionado y gestiona la comunicación interna y externa de importantes empresas de distintos sectores de mercado que han apostado por nosotros"

Mujeremprendedora: ¿Cuándo decidió poner en marcha Inforpress y qué razones le llevaron a hacerlo?

Núria Vilanova Giralte: Fue al acabar la carrera, cuando tenía 23 años, porque ya llevaba cinco años trabajando. Primero como periodista y después para algunas empresas a las que llevaba su comunicación o sus revistas profesionales. Entonces caí en la cuenta de la necesidad de crear equipo y creo que no me equivoqué. Esto fue en Barcelona y a los seis meses, ya estábamos abriendo la oficina de Madrid. La idea era ofrecer a nuestros clientes algo más, que entonces necesitaban ampliar su negocio dentro de España. Hoy esto ha cambiado y lo que buscan es salir fuera de nuestras fronteras.

ME.: ¿Cómo se tomó su familia el hecho de querer ser empresaria?

N.V.G.: Recuerdo que muy bien. De hecho, mi madre levantó la mano y dijo: "¡Yo también! Si tu creas una empresa, yo lo haré contigo" No fue fácil, pero siempre me ayudó en todas aquellas tareas que tienen que ver con el backoffice, en la contabilidad, la fiscalidad... El acuerdo al que llegamos fue de que yo sería la accionista mayoritaria y tomaría las principales decisiones, algo que costó al principio, ya que suponía invertir los papeles, pero luego nos ha funcionado muy bien.

ME.: ¿Qué servicios ofrece la consultora a sus clientes y qué perfil tienen éstos? ¿En qué son especialistas?

N.V.G.: En general trabajamos con empresas innovadoras que no sólo quieren sobrevivir, sino crecer con independencia de la coyuntura económica. Además de los servicios de comunicación externa, interna y responsabilidad social empresarial, les ofrecemos otros que complementan y potencian las estrategias de comunicación de las empresas e instituciones. Así, tenemos una división encargada de las relaciones públicas y lobby, que asesora a empresas y asociaciones en sectores altamente regulados tales como la banca, los servicios financieros, el sector farmacéutico, energía, distribución o consumo, a fin de lograr un correcto posicionamiento de nuestros clientes en asuntos públicos. Su denominación es "Agenda Public Affairs". Por otro lado, "Audientia Formación" es la división encargada de desarrollar acciones formativas adaptadas a las nuevas necesidades del mercado. "E-comunicación", es la pata online de la consultora y sus acciones en este campo son muy diversas, tal vez, la más importante, sea ayudar a gestionar la reputación on line de nuestros clientes. "Eventos que dejan huella" es la división que produce, coordina y gestiona eventos como herramientas estratégicas para las empresas. Por último, "Breathe! Creatividad" es un servicio que tenemos en marcha para

ofrecer a nuestros clientes las herramientas idóneas que garantizan un impacto tanto en medios tradicionales como en canales emergentes que hacen la publicidad más efectiva.

ME.: ¿Cuál es la cobertura geográfica a nivel nacional e internacional y cuántos profesionales forman la plantilla?

N.V.G.: El Grupo cuenta con siete oficinas en España ubicadas en Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao, Sevilla, Málaga y Santiago de Compostela. A nivel internacional, tenemos oficinas también en Lisboa y Oporto, Bruselas y, recientemente, también en Sao Paulo. En ellas trabajan actualmente cerca de 170 personas, algo que en nuestro sector es muchísimo. Además, pertenecemos a la primera red mundial de agencias independientes (PROI) lo que nos permite tener una cobertura internacional global. Nuestro futuro inmediato es Colombia y Perú, concretamente para 2012. Y es que tener una cobertura y una visión global es ya algo imprescindible.

ME.: ¿En qué consiste el Foro del Buen Gobierno y Accionariado?

N.V.G.: Este es un proyecto que desarrollamos con la escuela de negocios de la Universidad de Navarra, el IESE. Inforpress dedica especial atención a la investigación mediante la puesta en marcha de programas de colaboración con las principales escuelas de negocios y otros



>> Núria Vilanova Giralt

Es miembro de diversas asociaciones e institucionales profesionales como la Cámara de Comercio e Industria de Barcelona, asesora de Fomento del Trabajo Nacional y de la Confederación de Empresarios de Madrid (CEIM-CEOE). Licenciada en Periodismo, estudió parcialmente la carrera de Ciencias Económicas y es PADE por el IESE-Universidad de Navarra. Comenzó su trayectoria profesional en 1982 trabajando en algunos medios de comunicación como el diario El País, Catalunya Radio o la agencia de noticias Europa Press. A los 21 años comenzó a tener los primeros clientes en el mundo de la asesoría de Comunicación, que fueron la base para la fundación del Grupo dos años más tarde. Actualmente, también es co-presidenta del Foro del Pequeño Accionista y fundadora del Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa.

foros empresariales y económicos. Su objetivo general es analizar y proponer soluciones entre los pequeños accionistas y las compañías cotizadas. Cada año publica un informe sobre las juntas generales ordinarias de accionistas de empresas del Ibex 35, con el objetivo de instar a la reflexión y los derechos de los pequeños accionistas.

ME.: ¿Y el Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa? ¿Con qué objetivo fue creado?

N.V.G.: Es una iniciativa pionera en España, que desde 2003 se dedica a la investigación, generación y divulgación del conocimiento en las áreas de comunicación interna y cultura corporativa de las compañías. También detecta las principales tendencias en comunicación y su desarrollo futuro. El Observatorio fue creado por Inforpress, la revista Capital Humano y el IE Business School y, anualmente, convoca los "Premios a las Mejores Prácticas de Comunicación Interna".

ME.: ¿Cuál es su visión sobre el mundo de la Comunicación y por qué es tan necesaria ésta para las empresas y organizaciones que desean tener éxito?

N.V.G.: Lo más importante es la ambición y el espíritu de superación. Esto hace que las

cambio interno. De ahí la importancia de la comunicación interna (para explicar dónde se quiere ir), o la comunicación on line, puesto que las empresas ya no se dirigen a un público local sino mundial. La Comunicación es una herramienta en la que las empresas pueden

encontrar una ayuda estratégica para cumplir su misión, trabajando la reputación corporativa. Hay que volver a considerar el por qué y el para qué queremos comunicar, algo que se ha perdido en los

últimos años y a lo que pienso es necesario volver una y otra vez. Yo veo el mundo de la comunicación en constante evolución. No concibo una empresa de este tipo como un mero despacho de profesionales que saben quiénes son los periodistas más influyentes y cómo llegar a ellos. Nuestra aportación es mayor y para ello, no sólo tenemos que tener buenos profesionales, estamos obligados a reinvertir nuestros beneficios en investigación y desarrollo de nuevas prácticas y herramientas. Como sector creo que hay que dar un paso más, reforzando nuestras estructuras empresariales, tiene que haber más empresas en general. Un sector atomizado tiene sentido sólo cuando se da una gran especialización. O vamos hacia ello, o bien vamos a fusionar empresas para crear grandes consultoras capaces de ir profundizando en cada área. El

modelo intermedio, que es lo que tenemos hoy, no es viable y hay que abandonarlo.

ME.: ¿Cree que los directivos de las empresas son conscientes de los riesgos que tiene su actuación cuando se produce una situación de crisis?

N.V.G.: Cada vez más; han visto disgustos en casa de terceros y esto les ha llevado a una mayor sensibilidad. Sin embargo, en materia de comunicación de crisis el gran error es no dar respuesta, les da miedo dar la cara. Lo hacen cada vez más en medios tradicionales, pero les falta hacerlo en el mundo on line.

ME.: ¿Contratan las empresas este tipo de servicios en el momento en que se produce el problema o lo retrasan hasta que no se soluciona?

N.V.G.: Contratan en el momento adecuado, pero la respuesta supone siempre asumir riesgos, abrir la organización y explicar. Por eso, creo que el 99% de las compañías estaban preparadas para las crisis convencionales, pero no para la que ha venido y deberían hacerlo ya.

ME.: ¿Cómo describiría su estilo personal de dirección? ¿Y cuál es la relación que mantiene con sus colaboradores?

N.V.G.: Yo diría que al final tuve que ponerle un nombre. Le llamo "líderazgo imperfecto pero sincero" y es un tema que siempre me ha preocupado. En mis autoevaluaciones me di cuenta que tenía grandes virtudes y también grandes defectos y me producía tanta infelicidad que, al final, decidí dedicarme con pasión a lo que me gusta, que es lo que normalmente hacemos de manera excelente y buscar la ayuda necesaria en la gente que tienes alrededor, con toda humildad y con alegría. ●

JuanCOMAS

El valor de un diseño consensuado

Una amplia experiencia en el sector de la confección, además de la falta de empleo, ha llevado a Natividad a crear su propia tienda, Capricho Flamenco, en Córdoba: “el momento me llegó cuando me quedé sin un puesto de trabajo fijo. Ahí pensé que lo mejor era iniciar algo yo sola, pero siempre partiendo de lo que yo sabía hacer. Llevo cosiendo trajes de flamenca muchos años. Quería satisfacer a mis clientes por mí misma”. Ante aquella situación, esta emprendedora cordobesa se hizo con lo necesario para crear un taller de costura -un par de máquinas industriales, una remalladora y un centro de planchado- y buscó un local para comenzar “poco a poco, pero con mucha ilusión”, afirma Natividad. El resultado ha sido un negocio familiar y acogedor: “el local es un lugar pensado para tener un contacto directo con los clientes. Tenemos dividido el recibidor del taller, pero toso a la vista, porque quería que los clientes vieran en qué consistía el trabajo, pues es muy artesanal”, relata.

La exclusividad que ofrece Capricho Flamenco no surge de la mera imaginación de Natividad, sino del diálogo: “cuando un cliente entra a mi tienda, me siento y escucho qué idea tiene sobre su prenda, o su vestido de flamenca, que son nuestros modelos estrella. Entre los dos nos vamos entendiendo y vamos descubriendo cuál es su diseño. Creo que eso es lo que hace única a mi tienda. Las personas vienen aquí a crear sus diseños conmigo, no a que yo les vista sin más”. Además, la calidad de Capricho Flamenco no es cara: “queremos que cada persona pueda acceder a una prenda a medida sin necesidad de un gasto excesivo, porque nuestros precios provienen del trabajo que lleve la prenda y de sus materiales”. Natividad asegura que en un principio tenía miedo de impulsar un negocio por sí misma, pero alega que nunca le ha faltado el respaldo familiar ni el económico: “era un proyecto que llevábamos mucho tiempo sopesándolo y siempre era yo la que decía que no. Hasta que me di cuenta de que había una manera de hacerlo y me decidí. Gracias a mi sobrina, en concreto, que siempre quiso darme al empujón, tanto económica como anímicamente. Cuando dije que sí, se volcaron conmigo buscando local y poniendo todo a punto para abrir. Lo conseguimos en apenas un mes. Ahora miro hacia atrás y cada día que pasa me siento más segu-



Natividad Navarrete junto a varias de sus creaciones personalizadas

Exclusividad, cercanía y artesanía definen el negocio de Natividad Navarrete, Capricho Flamenco, dedicado a la confección de trajes de flamencas

ra frente al negocio y me alegro de haberme decidido”. La situación actual de crisis económica no ha supuesto un obstáculo para la iniciativa emprendedora de Natividad.

Ficha técnica

Nombre de la empresa:
Capricho Flamenco
Actividad:
Confección y compostura textil a medida
Fecha de creación:
Abril de 2011
Dirección:
C/ Atlántico, 19, 14011, Córdoba
Teléfonos:
957 100 137 / 673 155 033
Web:
<http://www.wix.com/caprichoflamenco1/capricho-flamenco>
Email:
caprichoflamenco1@gmail.com

Capricho Flamenco ha nacido del arrojo, el esfuerzo y la valentía, aunque otro ingrediente ha sido la necesidad: “llegó un punto en que tenía que buscar un escape por algún

sitio. Creo que en tiempos de crisis es necesario que nos movamos. Ahora no hay trabajo y las personas que quieran emprender, tienen que aprovechar eso que las distinguen del resto”, argumenta la empresaria cordobesa.

Capricho Flamenco está teniendo una buena acogida, según Natividad. A pesar de estar instaurada en Córdoba, desde hace menos de un año, el público ha tenido una aceptación “estupenda”, sobre todo en las fechas cercanas a las ferias y romerías andaluzas. Pero esta tienda de costura y confección no sólo crea vestidos de faralaes, sino también, arreglos, servicios de sastrería y menaje del hogar. Natividad quiere ampliar el ámbito de actuación de su negocio, por eso tiene una página web en la que darse a conocer: “curiosamente, mucha clientela ha llamado porque nos ha visto en Internet. La web nos ha acercado a personas de otras ciudades”. Aunque al principio, se publicitó con medios más tradicionales como el buzoneo, el reparto de panfletos y la distribución de hojas informativas entre sus proveedores. Pero la calidad de un servicio cercano, artesanal y exclusivo no necesita más propagación que la de persona a persona: “el boca a boca también ha funcionado”. ●

Miguel CEBERINO

Una idea, una start-up, una aplicación

Una buena idea adaptada a las necesidades actuales de los consumidores es lo que hace que las empresas triunfen. Las emprendedoras Eva y María Martín Villaró, junto a Jonathan Lemberguer lo saben bien, por eso han creado Tiendeo, una web que agrupa catálogos y su correspondiente aplicación para iPhone



Eva y María Martín Villaró, junto a Jonathan Lemberguer

Emprender hoy en día no es fácil, y ya no solamente por los temas burocráticos o económicos del comienzo, sino por la cantidad de emprendedores jóvenes que hay con ganas de triunfar, las buenas ideas de negocio con la que es difícil competir y las que aparecen cada día en el mercado. A pesar de esto, si una buena idea nace, es difícil que no crezca.

La idea crecerá porque la riegan María y Eva Martín Villaró, hermanas gemelas catalanas que han fundado Tiendeo, un portal web que agrupa los catálogos y folletos de las tiendas de la gran distribución. Las acompaña en la andadura Jonhatan Lemberguer, un belga afincado en Barcelona y amigo de casi toda la vida. Esta joven startup ubicada en Barcelona cuenta con el apoyo de Cabiedes&Partners, que está detrás de proyectos exitosos como Privalia o Trovit, y también con el apoyo de Enisa, a través de su línea de préstamos para jóvenes empresas.

De formación, ingenieros industriales, provienen de sectores profesionales muy dispares. María y Eva han trabajado en diferentes multinacionales, María más enfocada a las TIC y Eva a la distribución. Jonathan se ha dedicado más a la gestión y tiene experiencia en otra start-up, aunque no como fundador. A los tres

Ficha técnica

Nombre de la empresa:

Tiendeo

Actividad:

Portal web que agrupa los catálogos y folletos de las tiendas de la gran distribución

Teléfonos:

935 532 497 / 498

Web:

www.tiendeo.com

Email:

info@tiendeo.com

siempre les ha apasionado el mundo web y la publicidad y han encontrado una buena forma de aunarlas.

Tiendeo es una web que agrupa catálogos y folletos con el objetivo de ayudar al consumidor a encontrar las mejores ofertas y productos en su proximidad, de una forma simple y rápida. Tiendeo funciona como cualquier buscador: eliges tu ciudad, escribes qué estás buscando y rastrea dentro de los catálogos de las

tiendas y además las localiza en un mapa. También cuenta con información sobre la tienda o la posibilidad de crear alertas gratuitas.

Ya se ha presentado la aplicación para iPhone y próximamente estará lista la de iPad. Las aplicaciones para dispositivos móviles van cada día en aumento y en un sector como el de las compras son un recurso muy utilizado a pie de calle. La aplicación de Tiendeo permite la geolocalización y busca las tiendas cercanas al lugar donde estás y los catálogos que dicho establecimiento tiene en activo. Si el usuario no permite la geolocalización, también tiene la opción de buscar por ciudad. Una nueva forma de conocer las tiendas y las ofertas más atractivas para el consumidor.

La experiencia para los tres fundadores es muy positiva. El riesgo que conlleva dejar un buen trabajo para dedicarte a con un futuro más inestable, compensa con la satisfacción de crear algo tuyo, con el optimismo de que sí va a funcionar, con las constantes ganas de trabajar y con la necesidad de aprender continuamente. De hecho, ellos se consideran “aprendedores” de cualquier cosa y mucho: desde marketing y técnicas de negocio hasta establecer relaciones. ●

500.000 trabajadores domésticos en Andalucía



El sindicato reclama mayor concienciación a quienes tienen empleadas de hogar

CCOO de Andalucía afirmó el pasado mes de enero que espera que con la integración de los empleados y empleadas del hogar en el RGSS afloren en Andalucía unos 500.000 trabajadores, sobre todo mujeres, que trabajan por horas en el ámbito doméstico. Según ha apuntado el sindicato, en Andalucía hay dadas de alta entre 40.000 y 50.000 mujeres que trabajan en este ámbito, "principalmente mujeres inmigrantes que tienen permiso de trabajo preocupadas por darse de alta". El secretario general de CCOO-A, Francisco Carbonero, ha pedido a aquellas personas que tienen en sus unidades familiares empleadas de hogar igual una mayor concienciación para que estas puedan tener los mismos derechos que se exigen para el conjunto de trabajadores. "Hay que darles de alta en la Seguridad Social y regularizar y dignificar la situación y el empleo de estas miles de trabajadoras".

Con la integración en el Régimen General de este sector, CCOO espera que afloren 500.000 trabajadores domésticos en Andalucía, ya que el sindicato estima que "a pesar de que hay cerca de 50.000 dadas de alta, realmente puede haber 500.000 mujeres trabajando por horas".

En opinión de la organización con este paso "hemos conseguido una utopía, ya que se trata de un ámbito en el que hay mucha diversidad, al considerarse trabajo de paso que en muchas ocasiones se formaliza con contratos verbales". No obstante, CCOO ha recordado que "ya el año pasado se regularizó el tipo de contrato y las vacaciones".

Precisamente por las características de este colectivo, el sindicato considera que "debe cotizar desde primera hora y que sus trabajadores deberán tener derecho a incapacidad temporal". "Se trata, -ha insistido CCOO-, de un paso muy importante, pues estas mujeres van a conseguir una serie de derechos y la idea era salir de la economía sumergida de la formaban parte, ya que efectuaban un trabajo inestable que nadie ha tenido en cuenta".

En cuanto a la actitud del colectivo, el sindicato apuesta porque "sean estas mujeres y hombres los que reclamen estar dados de alta como empleados del hogar", y ha abogado "más que por la figura del empleador, por la figura de una empresa, para la que trabajen estas personas y que sea la que los dé de alta".

CCOO espera que con la integración en el Régimen General afloren entre 40.000 y 50.000 mujeres que trabajan en este ámbito en la comunidad andaluza

Para CCOO, "debemos conseguir que sea una actividad productiva más", de manera que "la figura del empleador derive en una empresa específica a donde los hogares vayan a demandar estos servicios y que sea la empresa que oferte el servicio la que asuma la máxima responsabilidad hacia el trabajador". Asimismo, ha recordado que esa ausencia de empresas "provoca que no tengamos patronal con la que abordar la negociación colectiva".

Según ha explicado CCOO a las mujeres y hombres que están dados de alta les han mandado la documentación para hacer el cambio de un régimen a otro, tras lo que hay un período de seis meses de transición en el que el sindicato efectuará una labor de información para las trabajadoras que siguen en la economía sumergida "que les deben respetar". "Queremos hacer aflorar cerca de 500.000 trabajadoras que se van a sentir arropadas con un derecho que hasta ahora no tenían y hay que ayudarlas a pedir su derecho a estar dadas de alta, deben ver el beneficio en estar dadas de alta en una actividad económica muy importante", ha agregado el sindicato.

Para facilitar esa tarea, Carbonero ha dicho que "hay que concienciar a aquellas personas que tienen en sus unidades familiares empleadas de hogar para que igual que se exigen derechos para el conjunto de trabajadores, a estas personas se les dé de alta en la Seguridad Social, y se regularice y dignifique su situación y su empleo". ●



anaPÉREZluna

Secretaria de la Mujer de UGT-A

A dignificar el trabajo de las empleadas de hogar

La división sexual del trabajo hunde sus raíces en el viejo y caduco sistema patriarcal, modelo de la inteligencia masculina que se apoya en el monopolio de las más variadas formas de violencia, o acaso en el ejercicio de transmisión paciente de roles y estereotipos de generación a generación.

Esta división del trabajo en función del sexo relegó a las mujeres al ámbito de la dependencia, donde el desgaste físico es premiado con manutención y compromiso de por vida; en el mejor de los casos te hacían señora del hogar y florero de un buen pagador. Ciñéndonos únicamente a la cuestión económica que aquí nos ocupa, obviaremos las relaciones de dominio de índole emocional o el buen amor.

El feminismo, movimiento principal de liberación de las mujeres, tiene como objetivo esencial la eliminación de esa línea divisoria que separa a los sexos en ámbito público masculino y privado femenino, valedor y gratuito respectivamente. Pero como casi todo tiene su proceso y su respuesta reaccionaria, a las mujeres que se han ido incorporando en el medio laboral lo han hecho de la forma que mejor sabían, por educación y aprendizaje, ocupando en el mercado aquellos sectores de servicios a la comunidad, de cuidados y de limpieza en el ámbito privado de lo ajeno. Otras mujeres rompedoras y más jóvenes aceleran el proceso atreviéndose a romper las barreras de la segregación ocupacional ocupando puestos tradicionalmente masculinos. La res-

puesta desde el mercado es oscilante, pudiéndose resumir en la aceptación a regañadientes y la infravaloración del trabajo femenino.

Del acceso femenino al trabajo remunerado la peor parte se la llevan las empleadas de hogar, con unas condiciones laborales injustas, que hasta día de hoy, o para ser más exacta, hasta el próximo 1 de enero de 2012, no se entrará a remediarse.

Casi 300.000 personas están afiliadas al Régimen Especial de Empleados de Hogar, el 91% mujeres, siendo el 61'5% de origen extranjero. Una muestra de su precaria situación laboral se deduce a la hora de percibir conceptos como de incapacidad permanente, jubilación y viudedad, que vienen a ser la mitad de la cuantía que reciben aquellas personas adscritas al Régimen General de la Seguridad Social.

La Secretaría de La Mujer de UGT Andalucía hace especial hincapié en la doble discriminación que sufren las empleadas de hogar. Hay que reseñar la discriminación por razón de origen y la discriminación por razón de sexo, y los efectos negativos multiplicadores que ello tiene en el ámbito sociolaboral. A la dificultades de inserción laboral e integración que tienen estas mujeres inmigrantes hay que añadirle todas aquellas que entrañan una actividad laboral, la de empleada de hogar, que sigue siendo estando infravalorada socialmente, al hilo del escaso valor que se le ha asignando a las tareas domésticas desempeñadas por las mujeres a lo largo de la Historia, y que ninguna sociedad actual ha contemplado desde el ámbito público; de ahí las trabas que encuentran las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, máxime con una postura empresarial de clara confrontación.

La Secretaría de la Mujer realizará antes de que acabe el año una serie de jornadas en las provincias andaluzas donde se expondrán los logros obtenidos con la integración de las empleadas de hogar al Régimen General de la Seguridad Social. Se cumple, al fin, una demanda por la que el sindicato venía luchando desde el año 1996. ●



Nuevo Oriza:

BAR ESPAÑA
TAPAS Y PINTXOS

PEQUEÑO ORIZA
MENÚS INFORMALES

KIOSKO
COPAS Y CÓCTELES

RESTAURANTE
NUESTRO BUQUE INSIGNIA

TERRAZA
PLATOS MUY ESPECIALES

SALONES Y RESERVADOS
SE CONFIGURAN SEGÚN SUS NECESIDADES
PARA TODO TIPO DE EVENTOS: BODAS,
CELEBRACIONES, PRESENTACIONES,
REUNIONES DE TRABAJO...

SOLICITE PRESUPUESTO SIN COMPROMISO



NuriaSÁNCHEZ

Marketing Manager en Claranet

El Cloud Computing en el ojo del huracán

El Cloud Computing es un concepto muy utilizado y comentado en el día a día de las empresas y particulares. Se trata de un modelo de negocio basado en soluciones tecnológicas que permiten a las empresas controlar su gestión de forma óptima. Los partidarios de la computación en la nube, ponen de relieve las ventajas innegables de este modelo como la escalabilidad de los procesos y sistemas, sus flexibilidades así como el pago por uso. Son herramientas muy prácticas y ágiles tanto en su implantación como a su uso por todos los colaboradores de la compañía. El Cloud Computing logra centralizar los recursos, el conocimiento, mejora las buenas prácticas y por ende, fomenta la productividad. Sin embargo, los detractores ponen de relieve un argumento de peso: la seguridad. Este es un punto en el que muchos proveedores de servicios cloud hacen incapié. Sin embargo, garantizar la seguridad y la calidad de cualquier servicio TI requiere requisitos que no todos pueden brindar. Claranet, que cuenta con más de 15 años de experiencia en servicios gestionados e implantación de soluciones TI, presta una gran atención a este argumento, que a menudo frena a las empresas a la hora de impulsar su negocio a la nube, convirtiéndose en uno de los ejes del trabajo diario y de las ventajas competitivas de la compañía. “Los servicios bajo modelo Cloud, tienen que beneficiarse de todas las garantías con las que cuentan el resto de servicios, como la seguridad y la continuidad de servicio.” nos explica Josep Salom, Director de Operaciones en Claranet. Con esta visión, la multinacional, cubre la mayoría de riesgos que amenazan el complejo entorno de redes de comunicación y plataformas de Cloud Computing. Cuidando en especial la confianza que depositan las empresas en Claranet, tanto

respecto a la calidad de los servicios, como en los términos contractuales y de confidencialidad, Claranet cumple con las normativas legales más exigentes. Además de estar abierta a auditoría externa. Las dos mayores garantías que tiene que aportar una empresa proveedora de soluciones cloud a sus clientes son facilidad en la gestión de contenidos y seguridad perimetral. Si hablamos de gestión de contenidos, tenemos que precisar que es fundamental para asegurar el óptimo rendimiento de una red, asegurando que sus aplicaciones críticas dispongan del ancho de banda necesario para su correcto funcionamiento y el acceso a ellas de forma segura y eficiente. En caso de migración Cloud, es imprescindible planificarla y medir el ROI del proyecto y eso sólo lo puede ofrecer un proveedor de confianza. La ventaja de elegir un proveedor independiente y no vinculado a ningún operador de telecomunicación garantiza el acceso a una amplia gama de tecnologías de acceso (ADSL, SHDSL, Ethernet, Fibra óptica, conexiones móviles 3G, etc.). Y desde el punto de vista de la seguridad los argumentos deben ser mayores, la seguridad perimetral tiene que ser diseñada para proteger los datos de las empresas mediante el bloqueo de tráfico no permitido. Por esta razón, los Firewalls, Backup de Datos y Antivirus / Antispam, tienen que ser gestionados y configurados a medida del cliente para evitar cualquier problema, así como los servicios de Backup online que garantizan la seguridad y confidencialidad de las copias externalizándolas. Respecto a las soluciones Antivirus y Antispam, debemos reseñar que éstas son también herramientas que hay que tener en cuenta a la hora de elegir un proveedor de servicios TI, realizando redirecciones del correo electrónico a servidores de alta capacidad y que brinden un filtrado exhaustivo de spam y virus. En definitiva, la seguridad en entornos TI es el aspecto más importante a la hora de implantar procesos, soluciones y herramientas. Sin embargo para las organizaciones, la elección de un buen proveedor sólo se puede hacer conociendo sus puntos fuertes tanto como sus debilidades y asegurarse que el proveedor puede cubrirlas. Por esta razón, si la plataforma está gestionada según la definición de un Contrato de Nivel de Servicio (SLA) detallado y preciso, y se beneficie de un seguimiento exhaustivo para poder asumir el rendimiento acordado, resulta muy interesante y seguro. Además una experiencia en hosting y gestión de redes siempre es un plus para poder cubrir y resolver cualquier problema. ●

Es hora de gestionar la edad



>> El grupo de edades comprendidas entre 55 y 64 años se ha identificado como **una de las principales fuentes de mano de obra en el futuro**

Las empresas y Administraciones Públicas han de adoptar nuevas medidas para afrontar la nueva situación en la que nos encontramos, dominada por la crisis y el envejecimiento de la población. Esta es la principal conclusión de Adecco en su Libro Blanco, Es hora de gestionar la edad, en el que analiza el problema del cambio demográfico que se está produciendo en Europa, debido al envejecimiento de la población y a la tardía incorporación de los

Adecco analiza cómo se ha abordado la gestión de la edad: la evolución de la jubilación anticipada, que fue la política general hasta finales de los años 90 a la actualidad

jóvenes al mercado laboral, y el impacto que éste está teniendo en los sistemas de seguridad social.

El punto de partida del análisis es el objetivo fijado por la Comisión Europea en lo que respecta al empleo, ya que deberá ser traspuesto a objetivos nacionales en todos los Estados Miembros. Dicho objetivo es aumentar la tasa de empleo de la población de edades comprendidas entre 20 y 64 años desde la cifra actual del 69% hasta el 75%, y entre las vías para conseguirlo destaca contar con más trabajadores mayores.

El desequilibrio que existe hoy en día entre los trabajadores en activo y jubilados, que pone en peligro los sistemas de seguridad social, es el resultado de unas políticas públicas, que se implementaron hasta finales de los 90, que favorecieron un acortamiento de la vida laboral. Si bien en ese momento tenía sentido, porque respondía a una lógica de repartición del trabajo y a la necesidad que tenían las empresas de ajustar sus costes en tiempos de turbulencias económicas, estas políticas han tenido que ser sustituidas, en un giro radical, por otras que promueven la prolongación de la vida laboral como uno de los elementos que contribuirá al crecimiento de Europa.

Los distintos países han optado por varias soluciones, como la reforma de sus planes de pensiones y de sus políticas laborales, como elevar la edad de jubilación y acabar con las

jubilaciones anticipadas hasta políticas de incentiviación de envejecer en activo y animar a los trabajadores mayores a trabajar más tiempo.

Pero, ¿cómo encajan estas aspiraciones en una sociedad en la que los trabajadores mayores están estigmatizados?, ¿una sociedad en la que hasta ellos mismos han internalizado la idea de que la edad es un elemento negativo cuando se busca un empleo? Esa es la principal razón citada por la gente de más de 55 años que ha abandonado la búsqueda activa de empleo. Las investigaciones realizadas por Anne-Marie Guillemard, socióloga y profesora de la

medidas adoptadas por los Estados Miembros no han logrado llegar al objetivo de Lisboa (una ocupación del 50% entre los trabajadores de 55 a 64 años).

Existen aún prácticas discriminatorias dentro de las empresas que dificultan el objetivo de contratar trabajadores maduros. El peso de la jerarquía, pequeñas frases hostiles (“a su edad”, “habrían hecho mejor en quedarse donde estaban”, “cinco años para la jubilación”...) que se centran en el envejecimiento y una pérdida de valor incrementan la falta de motivación. El absentismo y la jubilación anticipada que vienen después son, de hecho, una

flexibles, accesibles e inclusivas para que esta perspectiva sea atractiva para los trabajadores mayores, ofreciéndoles oportunidades dinámicas y sostenibles como final de su carrera. Al mismo tiempo, los trabajadores mayores seguirán siendo atractivos para las empresas, porque serán capaces de mantener y fomentar sus habilidades y experiencias.

Con este nuevo planteamiento, la clave de la gestión de la edad no es la edad, sino la carrera profesional. Los gobiernos de Finlandia y de Holanda han aplicado con éxito esta estrategia y se sitúan entre los países más exitosos de Europa por sus avances en la prolongación de la vida laboral. Hay que integrar la formación y el aprendizaje de toda la vida en políticas de envejecimiento activo para asegurar que la gente madura está mejor preparada y motivada para permanecer en el trabajo durante más tiempo.

➤➤ 2012 es el ‘Año del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional’, año en el que se intentará concienciar a la población e impulsar las políticas para facilitarlas

Universidad Sorbona de París¹, demuestran que la discriminación por edad en el mercado laboral es consecuencia de la política estatal y que es un prejuicio cultural. La edad se considera como una variable de ajuste: la posibilidad que se ofrece a los trabajadores mayores para que abandonen el mercado laboral y “dejen sitio a los jóvenes” refuerza la idea de que “el futuro pertenece a la juventud” y que sólo los jóvenes pueden ofrecer el dinamismo y la motivación que necesitan las empresas y los trabajadores mayores son menos valorados, y poco a poco esta ola de valoración decreciente está afectando también a las personas de cuarenta y tantos años.

Soluciones de poco alcance.

La solución por parte de los países ha ido en dos direcciones, por un lado, la legislativa: la prohibición de discriminación por edad impuesta a las empresas gracias a la cual los candidatos no pueden ser contratados o despedidos por su edad, la única consideración debe ser que sus capacidades se ajusten o no al perfil requerido, y cualquier acción discriminatoria, es nula y da derecho a la víctima a indemnización en un tribunal civil, además de que puede derivar en el castigo de su autor. Y, por otro lado, la política: se han desarrollado campañas de información y concienciación dirigidas a las empresas, animándolas a contratar y conservar a los trabajadores mayores como empleados, al tiempo que animan a los trabajadores mayores a prolongar su vida laboral. También el Fondo Social Europeo (ESF) lo promueve a través de programas como “Equal”. Sin embargo, la situación sigue siendo decepcionante, a pesar de los progresos conseguidos en algunos campos: las distintas

pérdida neta de habilidades y know how para la empresa. Por lo que éstas, deben comprometerse con una gestión de los recursos humanos basada en la igualdad de trato y la promoción de la diversidad que crea valor: económico (protegiendo la competencia), social (empleo intergeneracional y buen clima social) y estratégico (conservar el know-how). Las prácticas sólo cambiarán cuando las empresas hayan asumido por completo la importancia de una fuerza laboral diversificada y cuando hayan descubierto el valor añadido que los trabajadores mayores aportan a la empresa.

Adecco propone a este respecto varias medidas como, por ejemplo, establecer protocolos en las entrevistas de trabajo que garanticen la igualdad entre los candidatos y que deben prever la duración de la entrevista, una serie de preguntas o situaciones profesionales a presentar al candidato y los principios que subyacen al método de entrevista utilizado.

Pero no todo es negativo, las tendencias actuales están apuntando hacia una nueva realidad en el empleo. Formas de trabajo antes poco conocidas, como jubilaciones parciales, la iniciativa empresarial “portage salarial²”, soluciones a través de agencias de trabajo temporal, o nuevas formas de trabajo como la gestión de transición, con toda probabilidad atraerán en el futuro tanto a trabajadores mayores en activo como a empresas que busquen trabajadores capacitados y experimentados. La nueva situación exige soluciones y políticas laborales flexibles.

Es necesario mejorar el potencial de movilidad y apoyar con más fuerza soluciones laborales

Y las agencias temporales pueden jugar un papel clave a la hora de facilitar e implementar el envejecimiento activo en el mercado laboral de la UE. Pero para ello son necesarias políticas a nivel nacional y de la UE que apoyen la potencial aportación que podemos hacer al envejecimiento activo y al desafío demográfico en general.

Ha llegado el momento de valorar la diversidad de edad en la base laboral. El año 2012 ha sido proclamado “Año del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional” por el Consejo Europeo. Este año europeo se propone mejorar las iniciativas y buenas prácticas conseguidas a través de la experiencia de los Estados Miembro y estimular una concienciación pública.

Debido a la constante preocupación que en Adecco hemos demostrado siempre con este colectivo, la Fundación Adecco en España ha sido seleccionada para formar parte del proyecto de investigación de la Comisión Europea, GoldenWorkers. La iniciativa, con el apoyo de un panel de expertos y entidades colaboradoras de nueve países en Europa, desarrollará un mapa de conocimiento sobre los nuevos modelos para extender una vida profesional activa, el apoyo de las nuevas tecnologías, y su aplicación como colaborador para un verdadero envejecimiento activo.

El proyecto, que se desarrollará durante 2012, estará abierto a la participación de entidades y público interesado en aportar reflexiones y sugerencias que, a nivel continental, vendrán a definir el futuro en mercado laboral para las personas mayores. ●



asociación de **e**mpresarias de **S**evilla

visita **nuestra web**

www.aesevilla.org



anunciate **en** nuestra **revista**

DATE A CONOCER A TRAVÉS DE NUESTRA REVISTA

TE DAMOS EL APOYO QUE NECESITAS. TE AYUDAMOS A CRECER

www.aesevilla.org

Avda. Blas Infante 4, 4ª izqda. / 41011 SEVILLA / Telf.: 954 27 11 40 / Fax: 954 28 43 18 / E-mail: info@aesevilla.org

En cuatro vistazos

FLASHES DEL OCIO Y LA CULTURA

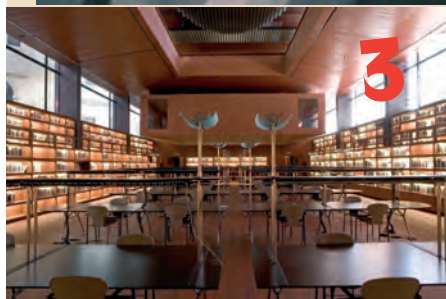
>>Discriminación sexista en la cultura

Las cifras del recientemente presentado informe “Mujeres y Cultura: políticas de igualdad”, un estudio coordinado por Andrea Gautier, consejera técnica del gabinete del anterior Ministerio de Cultura, en el que han colaborado algunas de las asociaciones españolas, entre ellas, la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), Clásicas y Modernas y la Asociación de Mujeres en las Artes Audiovisuales (MAV), reflejan la realidad de discriminación sexista en los diferentes ámbitos de la cultura. En los primeros capítulos del estudio se da voz a las asociaciones mencionadas y a profesionales de diferentes sectores. En el texto que firma Inés París, presidenta de CIMA, se aportan datos relevantes, algunos de ellos obtenidos del libro “Cine y género en España” (Cátedra, 2010), dirigido por Fátima Arranz.



>>Richard Prince en el Museo Picasso de Málaga

El Museo Picasso Málaga mostrará a partir del próximo 27 de febrero de 2012 en primicia mundial lienzos, collages y foto-collages que el artista norteamericano Richard Prince ha creado durante los dos últimos años. El creciente reconocimiento, no exento de polémica, que su trabajo ha tenido en el mundo profesional del arte lo ha convertido en uno de los artistas más observados y más sobresalientes de la actual escena artística internacional. Richard Prince especula estableciendo complejas relaciones y cortocircuitos entre elementos del mundo de la imagen y el de la palabra. A lo largo de su trayectoria es constante su interés por no excluir de una práctica artística - que se desvela como estudiosa de los grandes hitos de la historia del arte moderno al tiempo que muy renovadora-, los iconos de la cultura popular y los medios de comunicación norteamericanos, los mecanismos del humor y de la caricatura, la representación común de la mujer y del sexo en el mundo rural y trabajador de su país, la cultura del cine o el poder de la fotografía en la vida cotidiana.



>>El Museo Reina Sofía incrementa sus visitas

Un total de 2.705.529 personas visitaron durante 2011 el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía; es el mayor índice de visitantes que se ha registrado en la historia del Museo. Teniendo en cuenta que en 2010 se alcanzó la cifra de 2.313.532, el incremento experimentado en relación al pasado ejercicio asciende al 17%. Con esta cifra continúa la tendencia al alza que, de forma constante, se ha venido dando a lo largo de los últimos años. Los meses de mayor afluencia han sido los de abril y agosto, en los que se superaron los 300.000 visitantes, respectivamente.

>>Reeditada la biografía de Chaves Nogales

La Fundación José Manuel Lara ha reeditado de nuevo, tras el éxito cosechado en librerías, la obra titulada ‘Chaves Nogales. El oficio de contar’, de Maribel Cintas Guillén, que fue galardonada con el Premio de Biografías Antonio Domínguez Ortiz 2011. De esta forma, el libro se convierte en uno de los grandes éxitos de la editorial, ya que se han realizado hasta la fecha tres ediciones de esta magnífica biografía que recorre la vida y la trayectoria profesional de uno de los grandes periodistas y escritores del siglo XX. La espectacular recuperación de la figura y la obra de este periodista y escritor (Sevilla, 1897-Londres, 1944) -del que a lo largo de 2011 también se han recuperado algunos de sus trabajos periodísticos y/o narrativos- precisaba de una biografía que recorriera, por primera vez y en detalle, su celebrada y sorprendente trayectoria profesional.



La música y la danza en 2011

Orquesta West-Eastern Divan, XVIII Festival de Música Antigua y Juventudes Musicales protagonistas de la actividad musical en Sevilla

Teatro Maestranza. Conciertos sinfónicos, ópera, zarzuela, ballets, grandes intérpretes, flamenco... configuraron un año de éxitos artísticos acogidos con entusiasmo por un público que agotó las localidades de muchos espectáculos

Afirma Molière en *El Avaro* que "el mérito consiste en hacer buena comida con poco dinero". Tan sabia máxima bien puede aplicarse a los gestores del Maestranza quienes, pese a las embestidas y a los continuos *rejonazos* infligidos por los denominados responsables políticos -el más reciente, perpetrado por la Diputación Provincial- mantienen el excelente nivel de una programación exigente y ecléctica que hace juegos malabares con presupuestos menguantes.

Durante el año 2011, el Teatro Maestranza -sede de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla- ha ofrecido una amplia variedad de espectáculos, algunos de ellos de resonancia nacional. Es el caso de la ópera, con títulos tan sugerentes como *La Valquiria*, con una puesta en escena espectacular debida a La Fura dels Baus, dentro del ambicioso proyecto de continuar la tetralogía wagneriana; *Las bodas de Fígaro* mozartianas; el controvertido *Don Carlo* de Verdi; *El cazador* furtivo de Weber, primera ópera genuinamente alemana, u *Orfeo y Eurídice* de Gluck, en versión de concierto, a cargo de la Orquesta Barroca de Sevilla, dirigida por Carlo Onofri, sin olvidarnos de la ópera para escolares *Con los pies en la luna*, de Parera Fons. También la zarzuela ha tenido su cita obligada y multitudinaria con *Doña Francisquita*, del gran Amadeo Vives.

El elenco vocal, con espacio para los cantantes españoles, ha contado con nombres de prestigio: Ofelia Sala, Manuela Uhl, Fiorenza Cedolins, Dolora Zajick, Yolanda Auyanet, Petra Lang, Evelyn Herlitzius, Michael König, Gordon Hawkins, Michael Volle, Ángel Ódena, Walter Fraccaro, Roberto Tagliavini, Paul Armin Edelman, Carlos Chausson, José Ferrero, Ismael Jordi, María José Moreno... completándose todo ello con la inestimable colaboración del Coro de la AAA del Maestranza, excelentemente preparado por Íñigo Sampil, con el refuerzo ocasional de la Escolanía de Los Palacios.

La música sinfónica, protagonizada básicamente por la ROSS, ha contado con la participación de directores y solistas de talla internacional: Víctor Pablo Pérez, Hansjörg Schellenberger, Michael Shondwant, Marc Soustrot, Michel Plasson y, naturalmente, Pedro Halffter, sin cuya ilusión, dedicación sin reservas e innegable talento como compositor -pese a discrepancias que puedan argumentarse- habríamos retrocedido a las catacumbas de la Sevilla de pasadas décadas. La ROSS, además de los conciertos de abono, ha ofrecido actuaciones de carácter extraordinario en el IX Festival de Música española de Cádiz, en Madrid, en la Catedral hispalense (*Miserere*), participativo de Navidad (*Carmina Burana*), hasta un total de treinta a lo largo del año, estrenando obras de compositores españoles (Castilla Ávila, Tomás Marco Elena Mendoza -Premio Nacional de Música- Pedro Halffter) e interpretando por primera vez páginas de Verdi, Korngold, Ginastera, Villa-Lobos y Sibelius. Dentro del ciclo sinfónico es obligado mencionar las actuaciones de la Orquesta Joven de Andalucía (un proyecto truncado por mor de la crisis), así como la de Daniel Barenboim al frente de 'su' Orquesta del West-Eastern Divan, otro proyecto que, aunque loable y altruista en sus fines, no debe prevalecer -por razones de carácter político, nos tememos- a costa de detraer ¿aún más? fondos del raquítico presupuesto con el que se obliga a sobrevivir a nuestra Sinfónica hasta el punto de poner en riesgo su continuidad.

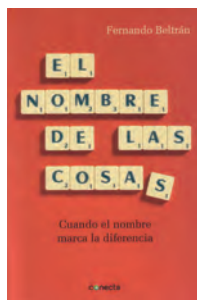
De entre los solistas, destacan los pianistas Lars Vogt, Javier Perianes, Nicolai Lugansky, Juan Pérez-Floristán, María Joao Pires, Katia y Marielle Labèque; el guitarrista Pablo Sáinz-Villegas; los violonchelistas Asier Polo, Gautier Capuçon, Antonio Meneses; los violinistas Franz Peter Zimmermann y Alexandre Da Costa, éste último concertino, junto a Eric Crambes, de la Sinfónica sevillana, algunos de cuyos miem-

bros -Sarah Roper, Daniela Iolkicheva, Miguel Dguez.Infante, Javier Aragón, Joaquín Morillo, Vicent Morelló- han participado con éxito en las veladas, así como las voces de María José Montiel, Ruth Ziesak, Béatrice Uria-Monzon, Donald Litaker, James Rutherford, Alfredo García...

El capítulo de la danza -siempre atractivo- ha estado representado por el Ballet de la Ópera de Munich, con *La bella durmiente*, de Chaikovsky, el Ballet de Ángel Corella y el Ballet Contemporáneo del Teatro San Martín de Buenos Aires, una interesante programación que se ha completado con recitales líricos (Luz Casal, Pat Metheny, Mariella Devia), ciclo de jóvenes intérpretes (Cecila Lavilla, Juan Sancho, Carlos Goicoechea, Miguel Ituarte) y, por descontado, con la presencia estelar del flamenco a través de las actuaciones de Carmen Linares, José Mercé y Miguel Poveda, toda una garantía de éxito.

Mención especial merece la celebración del Festival de Música Antigua que, bajo la dirección del prestigioso violagambista Fahmi Alghai, ha conseguido asentarse en la vida musical sevillana, tal como se ha podido comprobar en su XXVIII edición, en la cual, bajo el lema *Manierismos y extremos musicales* se rindió homenaje a Tomás Luis de Victoria, programándose 21 conciertos, celebrados en su mayoría en el Centro Cultural Santa Clara -espacio idóneo para el desarrollo del Festival- y en donde actuaron, entre otras agrupaciones, Hesperion XXI, con Jordi Savall, la Accademia del Piacere, Hippocampus, la Orquesta Barroca de Sevilla... Por último, resulta obligado resaltar, un año más, la labor callada pero imprescindible de Juventudes Musicales de Sevilla al facilitar el acceso al público de tantos valores en ciernes en busca de una oportunidad. ♦

Miguel FERNÁNDEZ de los Ronderos



EL NOMBRE DE LAS COSAS
Fernando Beltrán
Conecta

Cada cosa tiene su nombre natural, solo hay que descubrirlo. Fernando Beltrán nos muestra cómo creó Amena, Faunia, Lé, Opencor, Everis, Belive, Suma de letras y ciento más. El autor nos introduce en el oficio de “nombrador”.



VIVIR LOW COST
A. Bustillo
M. Juste
Conecta

Cómo aprovechar el inmenso poder de que dispone a la hora de comprar y llevar una vida low cost, sin renunciar a nada. Dónde se encuentran las mejores ofertas y que información necesitamos.

DULCES Y POSTRES
A.Mª. Prieto
F. de Juan
Plataforma



Dulces y postres será una agradable sorpresa para todos aquellos lectores que aún no conocen el blog “las recetas de mamá”. Recetas entrañables, apetitosas y que gustan a todos.



TRASTORNOS DE LA ALIMENTACIÓN Y RELACIONES DE PAREJA
Ignacio Jáuregui L.
Alfar

El texto se centra en el sufrimiento de quienes, en su calidad de pareja, conviven con personas que han visto alterados sus hábitos de alimentación en el contexto de distintas patologías...

EN LA ENCRUCIJADA
Jaime Requeijo
Alianza



RECOMENDADOS



ARISTÓTELES. ÉTICA
José Ramón Ayllón
Palabra

Este libro pone la ética al alcance de las aulas y del gran público. Su poderosa ética clarifica la mirada de los lectores y refuerza los motivos de su conducta. Su autor da clase de Antropología en la Universidad de Navarra.

SANTA ISABEL, REINA DE PORTUGAL
José Miguel Pero Sanz
Palabra



Una de las figuras peninsulares más importantes y menos conocidas del grandioso siglo XIII en el que surgieron las universidades. Una precisa visión de un palpitante periodo histórico y describe la vida de una reina de la edad media.

A menos que se inicien, sin dilación, las reformas que nuestro tejido económico requiere, reformas que solo surtirán efecto a medio y largo plazo, la economía española experimentará múltiples dificultades para crecer y crear empleo.



250 RECETAS DE COCINA INTERNACIONAL
KIT CÚPULA
GRUPO PLANETA

Las 250 mejores recetas de cocina internacional en una caja en la que las encontrarás clasificadas por orden alfabético. La caja se cierra con una tapa transparente con una ranura que permite deslizar la receta en su interior para que puedas consultarla mientras cocinas.

250 RECETAS DE POSTRES DELICIOSOS
KIT CÚPULA
GRUPO PLANETA



La manera más fácil y práctica de organizar y consultar tus recetas mientras cocinas. 250 recetas de los postres más deliciosos que puedas imaginar, clasificadas por orden alfabético. Prepáralos de forma cómoda e higiénica gracias a su ingenioso diseño, que permite una rápida visualización de la tarjeta e impide que ésta se manche. La caja se cierra con una tapa transparente con una ranura que permite deslizar la receta en su interior para que puedas consultarla mientras cocinas.



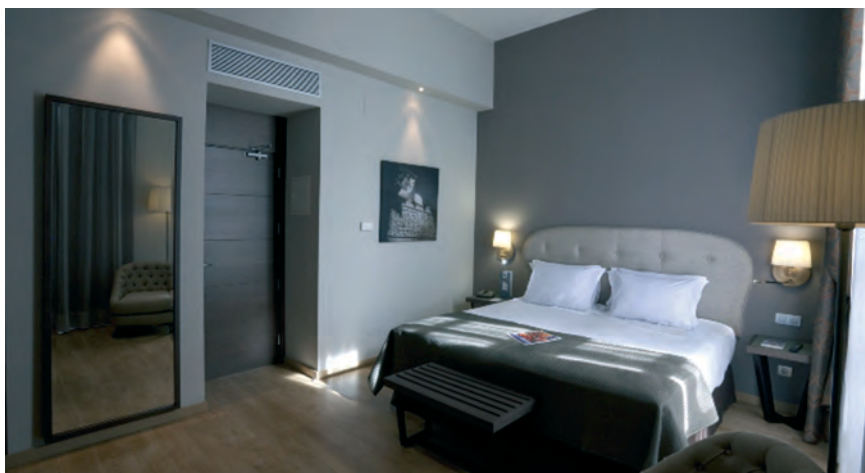
Patio interior de este cuatro estrellas

Nace el Eurostars Patios de Córdoba, un elegante establecimiento que recorre la historia de la ciudad, desde la época romana hasta alcanzar nuestros días

La ciudad de Córdoba cerró el 2011 dando la bienvenida a un nuevo cuatro estrellas: el Eurostars Patios de Córdoba. Se trata del quinto establecimiento del Grupo Hotusa en la urbe andaluza, donde también gestiona el Eurostars Ciudad de Córdoba, el Eurostars Las Adelfas y el Hotel Conquistador, de cuatro estrellas, y el Eurostars Maimónides, de tres.

Ubicado en pleno centro cordobés, el hotel refleja el crisol de culturas que caracteriza a la ciudad. En este sentido, su arquitectura y su interiorismo combinan lo clásico con lo vanguardista, aderezado con vestigios de tinte andaluz. El Eurostars Patios de Córdoba dispone de 65 habitaciones -incluyendo 6 Junior Suites-, salón para reuniones y cinco hermosos patios andaluces que inspiran el nombre del establecimiento.

El hotel posee un alto valor histórico, ya que en su interior conserva y protege restos arqueológicos de antiguas civilizaciones, hallados durante las obras de construcción. Así, el huésped comparte espacio con tumbas romanas, pozos medianeros, pilas hidráulicas, un muro almohade y un aljibe califal. Por su parte, las habitaciones y los patios rinden homenaje a algunos de los ilustres personajes



Una de las 65 habitaciones del Eurostars Patios de Córdoba

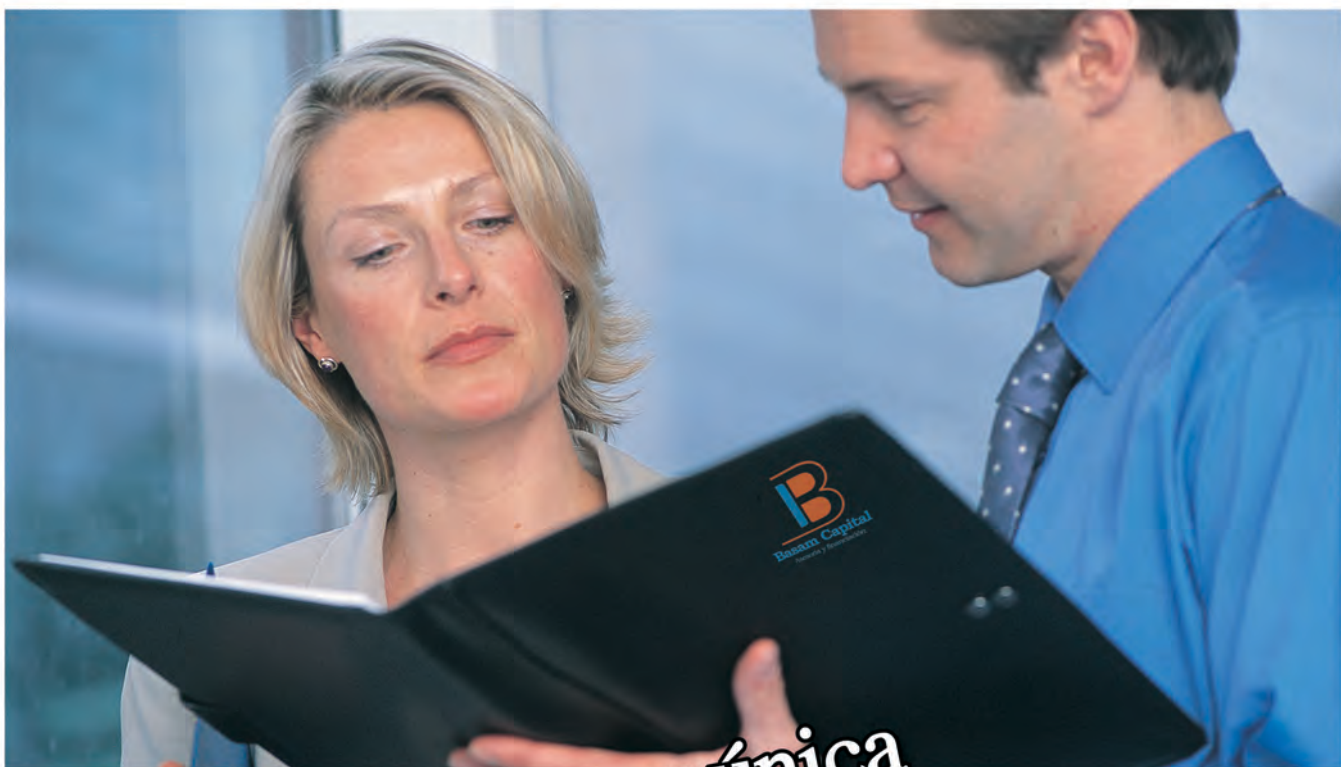
que contribuyeron a engrandecer la fama y el buen nombre de la ciudad, como Séneca, Góngora, Abderramán III, Julio Romero de Torres o Manolete.

El nuevo complejo está situado en Diario de Córdoba, una céntrica calle de gran tradición cultural, que en el s. XVIII acogía numerosas librerías y que a mediados del s. XIX vio

nacer el histórico periódico local que hoy da nombre a la avenida. Desde el Eurostars Patios de Córdoba se pueden visitar a pie los principales atractivos turísticos de la ciudad. ●

Más información:

www.eurostarshotels.com/PatiosDeCordoba



y única

LA PRIMERA FRANQUICIA EN ESPAÑA QUE OFRECE:

Asesoría fiscal, laboral
y contable

Asesoría jurídica

Servicios financieros

www.basamcapital.es



¡Únete al líder!

Gonzalo Bilbao, 25 - 1º 41003 SEVILLA
Teléfono: 954 53 67 02 - Fax: 954 53 98 52
info@basamcapital.com



Coletazos al frío

Aunque ya son pocas las semanas que le queda al frío, no queremos dejar pasar la oportunidad de presentar la colección que para este invierno ha diseñado la firma danesa Inwear. Una apuesta oscura con alguna que otra pincelada de color para una mujer sencilla a la par de moderna y que sobre no está dispuesta a renunciar a su comodidad. ●

www.inwear.com





con permiso

manuelBELLIDO

bellido@mujeremprendedora.net

<http://manuelbellido.com>

El ejercicio de las palabras

En el oficio de escritor o periodista resulta imprescindible el constante y metódico aprendizaje de las palabras. En general, más allá de nuestra vocación o profesión, necesitamos conocer el valor, la esencia y la forma de las palabras. Dice el diccionario que la palabra es un sonido o conjunto de sonidos articulados que representan una idea, un monema que aparece en la escritura entre dos espacios en blanco. Las palabras pueden ser adjetivos, sustantivos, verbos, pronombres, adverbios, preposiciones, conjunciones... y a la hora de componer una frase hay que escogerlas con acierto y escrupulosamente. Palabras adecuadas, escogidas con esmero para expresar un sentimiento, pueden convertirse en talismanes. Si, por el contrario, se descuida la elección, pueden desencadenar tormentas eléctricas.

Las palabras pueden provocar amistad o desencadenar enemistad, ser causa de luz o confusión, serenidad o perturbación, guerra o paz, ternura o desprecio, pasado o futuro. Las palabras tienen magia y poder de encantamiento.

Entre una palabra dicha o escrita y escuchada o leída hay una esfera y una especie de nube donde se genera algo nuevo que va más allá de lo subjetivo o de lo objetivo, es un lugar donde la fuerza de la palabra codifica o decodifica una emoción.

La forma y la esencia se unen en ese espacio para que emisor y receptor puedan o no establecer la relación correcta. Esa esfera es un silencio, una mirada, un gesto, un espacio en blanco. Un instante donde la palabra se lo juega todo. Destruir o construir. La palabra: es mitad de quien la pronuncia, mitad de quien la escucha.

“Las palabras pueden servir a la verdad y a fin de bien, pueden ser como el sol después de la tormenta”

A veces nuestros pensamientos no se logran expresar del mismo modo que volaban en nuestra mente, por tanto, cuando el pensamiento se hace palabra, ésta puede dar o no en el centro de la diana. Los pensamientos tienen que encontrar el camino adecuado a través de las palabras para que surtan efecto. Y la consideración que tengamos de nuestro interlocutor condicionará la elección de las palabras; respeto, miedo, confianza, superficialidad son actitudes que hacen que dicha elección sea más o menos escrupulosa.

A veces, la superficialidad en el tratamiento provoca que nos consideremos absolutos y legítimos en nuestro razonamiento y de consecuencia las palabras podrán también fluir sin miedo a herir, confundir o dañar.

El otro, el receptor, el lector siempre nos condicionará o tendría que condicionarnos.

Saber comunicar con claridad y asertividad para ser entendido depende de la elección de las palabras.

Las palabras son una fuente inagotable de conocimiento y de sabiduría si se apuesta por escudriñar sus orígenes y procedencia, su historia, las diferencias con otras similares, su forma, su posición y orden en un texto. Muchos piensan que las palabras no hacen otra cosa más que ocultar la realidad, y así las escogen y las utilizan. Sin embargo, las palabras pueden servir a la verdad y a fin de bien, pueden ser como el sol después de la tormenta. Juan Luis Vives decía que no hay espejo que mejor refleje la imagen del hombre que sus palabras. ●



VUELA MÁS BARATO



RYANAIR

Mi BANCO es PIONERO

TUS IDEAS
FUNCIONAN

72.000
MILLONES DE €
EN ACTIVOS

500.000
EMPRESAS
COMO CLIENTES

Y con ellas hemos hecho un banco con **1.551 oficinas**, presente en **35 provincias** españolas, que da trabajo a **8.000 empleados**. Un banco sólido, con **3,5 millones de clientes**, una entidad innovadora, moderna, ágil, con un ratio de **solvencia del 12% y 72.000 millones en activos**. Un banco responsable, con **12.000 proyectos sociales** en desarrollo, en el que tú eliges qué hacemos con tu dinero. Un banco en el que tus ideas, funcionan.

BANCA  CÍVICA

Es tu dinero y tú decides

can 

Caja de
Burgos

CajaCanarias

Caja de
Guadalajara

Cajasol