



nti.oficinas@fes.ugt.org



Afíliate

- ▶ [Ventajas Afiliación](#)
- ▶ [Solicitud Afiliación](#)
- ▶ [Servicios a Afiliados](#)



- ▶ [Llamamiento mundial a la acción contra la pobreza](#)

SECTOR

La consultoría española ya tiene Libro Blanco [Pg2](#)

KPN dice que Capgemini está interesada en los activos de Getronics [Pg3](#)

Getronics: KPN entrará en el consejo en la reunión de este mes [Pg3](#)

La falta de programadores alarma al sector tecnológico aragonés [Pg4](#)

‘No trocearemos Getronics ni vamos a venderla’ [Pg5](#)

Unión General de Trabajadores



Opinión

UGT demanda una Ley General de Empleo [Pg6](#)

Debes saber

Condena por no contratar a una embarazada. [Pg7](#)

Sindicatos europeos critican la temporalidad de España [Pg7](#)

La prisa mata [Pg8](#)

Los trabajadores deben conocer los riesgos psicosociales [Pg9](#)

El mal humor no es sostenible [Pg10](#)

Ingenieros españoles inventan el ordenador a pedales [Pg11](#)

¡ Atención !

Informe:
100 años trabajando por la igualdad



Si dudas ...

- [Estatuto de los Trabajadores](#)
- [XV Convenio Sectorial](#)
- [Lo que debes saber en tu relación laboral.](#)

...¡Pregúntanos!

Teletipo

- Aumentan los embargos de pisos por el repunte de la morosidad.
- España rozará en 2015 los 50 millones de personas.
- 93 muertes laborales en enero, un 8,1% más que en enero de 2007.
- El invierno termina con un 40% menos de lluvia.
- Casi mil inmigrantes murieron en 2007 intentando llegar a España.
- El número de viviendas hipotecadas cayó un 25,71% en enero.
- La luz no subirá en el segundo trimestre del año.
- Las pensiones suben un 7,1% en marzo hasta los 809,82€.
- Los neurolépticos de segunda generación no son más eficaces.
- El precio de los pisos bajará un 8% porque no se venden.
- En 2010 habrá vuelos espaciales por 63.000 euros.

Plan Confederal de formación intersectorial 2007-2008

Sector

La consultoría española ya tiene Libro Blanco

Las empresas del sector lanzan una guía de recomendaciones para lograr que su aportación al crecimiento del PIB pase del 8% al 10% en los próximos años.

Conseguir unas prácticas win-win en las que tanto la oferta como la demanda salgan beneficiadas. He aquí el reto con el que nace uno de los proyectos más ambiciosos del sector de la consultoría en España: el **Libro Blanco** de buenas prácticas. No es un conjunto de reglas a las que las empresas deben someterse. Su significado transgrede lo obligatorio y es una invitación para que cliente y proveedor abandonen sus vicios negativos en busca de un beneficio mutuo.

"Desde que nació el sector, en los años 60, hemos observado buenas y malas prácticas en los servicios de oferta y demanda. Ya era hora de que el sector, que representa un 1% del PIB y es el responsable del 8% del crecimiento del resto del PIB, tuviera su propia guía de referencia", explica Diego Pavía, presidente de la Asociación de Empresas de Consultoría (AEC).

Lograr la sostenibilidad del sector fue lo que llevó a compartir mesa a teóricos enemigos en el mundo de la consultoría. José de Rafael, de la AEC, explica que "no fue nada fácil; hace nueve meses que empezamos a trabajar en este proyecto, en el que han participado más de 50 directores de medios, de sistemas y de compras de las distintas empresas".

El resultado son 265 páginas en las que se identifican 22 malas prácticas mercantiles, profesionales y comerciales, además de sus correspondientes propuestas para mejorar la relación entre proveedor y cliente. "Dos de ellas implican un poco más de coste para la demanda y tres para la oferta, pero son prácticas que aportan calidad", incide Pavía.

Estudiantes

La AEC distribuirá el libro, de carácter divulgativo, entre las empresas. Pero no sólo serán los auténticos actores del sector los que reciban las recomendaciones. También lo harán sus herederos, pues la AEC tiene previsto enviar algunos ejemplares a la Universidad. En concreto, a las licenciaturas de ingeniería e informática para que los profesionales del mañana sepan cómo encauzar su camino en el ámbito de la consultoría.

Aún queda mucho por hacer, tal y como reconocen los responsables de la AEC. Según su presidente, "el grado de cumplimiento es, en consultoría, de un 70%; en integración de sistemas, de un 50%; y en outsourcing, de un 40%. Hay mucho margen de mejora, sobre todo, en los dos últimos, que tienen un volumen de negocio del 85%".

Las perspectivas son halagüeñas a juzgar por la confianza de los miembros de la AEC, que representan a más de 200 empresas del sector y que no han tardado en asegurar que, "siguiendo las recomendaciones de este libro, podemos llegar a ser responsables de un 10% del crecimiento del PIB".

La patronal reconoce la ventaja de mercados consolidados como EEUU y Reino Unido, pero confía en el efecto mágico de haber creado primera (y única) guía de recomendaciones de este tipo en Europa.

La patronal repartirá más de 6.000 ejemplares a proveedores, clientes y centros universitarios.

28/02/2008
Expansión

KPN dice que Capgemini está interesada en los activos de Getronics

KPN admitió ayer que la consultora francesa Capgemini está interesada en comprar activos de su competidora Getronics, adquirida durante el pasado año por la operadora holandesa, que pagó 1.200 millones de euros, incluida la deuda.

La operación empezó a fraguarse hace algunas semanas. Los responsables de KPN afirmaron a principios de febrero que estaban analizando la posible venta de algunas unidades de negocio de Getronics que, en su conjunto, tienen unos ingresos anuales de 800 millones de euros. Según la agencia Bloomberg, los directivos de la operadora no precisaron si la desinversión se haría en un sólo conjunto o se trocearía en distintas unidades. La intención de KPN pasaría por vender las divisiones no estratégicas de Getronics y quedarse con las actividades de la consultora en países como EE UU, Reino Unido, Holanda y Bélgica.

En este sentido, y según publicaba ayer el diario holandés Het Financieele Dagblad, Capgemini ha contratado como asesor a Klaas Wagenaar, ex consejero delegado de Getronics para intentar tener éxito en la operación. La firma francesa también cuenta con los servicios de Rabobank.

Pese a este reconocimiento público, Capgemini no es el único aspirante. Los responsables de KPN aseguraron que hay terceras compañías interesadas en los activos puestos a la venta. La pasada semana, Ronald Kasteel, consejero delegado de la también holandesa Ordina, dijo que su empresa estaba interesada en comprar activos de Getronics que aportasen a su grupo unos ingresos anuales de 400 millones de euros.

Cinco Días
12/03/2008

KPN entrará en el consejo en la reunión de este mes.

El consejero delegado de TecnoCom asegura que KPN (matriz de Getronics), que actualmente tiene el 10,99% del capital, entrará en el consejo de su empresa en la próxima reunión que tendrá lugar este marzo. Ahora mismo el consejo tiene el 60% del capital y no prevé aumentar este porcentaje.

Javier Martín explica que se ha creado una dirección con 30 personas, 20 de Getronics y 10 de TecnoCom, con el fin de facilitar la integración. Y es que la firma adquirida casi triplica el tamaño del comprador. 'No hemos impuesto nuestro equipo; al revés, hemos recuperado la ilusión de los ejecutivos de Getronics, que no estaban felices con la anterior dirección, para que participen en la gestión'.

TecnoCom tiene un plan de migración de marca a lo largo de este año. 'Para 2009 todo será TecnoCom', continúa Martín, quien asegura que el precio actual de la acción de la empresa no reconoce el valor de la firma. 'Ni por los resultados de 2007 (163 millones de facturación y 10,3 de Ebitda) ni por los previstos para 2008 (450 millones de ingresos y 30 de Ebitda). 'No nos pone nerviosos, porque en cuanto el mercado vaya viendo los resultados, sabrá lo que valemos'.

La nueva TecnoCom cuenta con tres grandes divisiones: integración de redes y sistemas, que facturará en 2008 unos 150 millones; servicios gestionados (100 millones) y outsourcing y consultoría (180 millones). La compañía recibe hoy el 50% de sus ventas del sector financiero, pero 'barajamos hacer adquisiciones que nos permitan crecer en Administración pública, telecomos e industria en general o que nos aporten alguna solución nicho de sanidad, movilidad o seguridad. Y otras para fortalecer nuestra presencia en Portugal, México, Perú, Colombia y Chile, además de Brasil, donde queremos entrar'.

Cinco Días
10/03/2008

Sector

La falta de programadores alarma al sector tecnológico aragonés

Las empresas TIC locales aseguran que la escasez de profesionales informáticos está limitando su crecimiento. Algunas firmas plantean contratar trabajadores en el extranjero.

Las empresas locales de nuevas tecnologías (sobre todo aquellas que se dedican a desarrollar aplicaciones informáticas) están muy preocupadas por la falta de profesionales cualificados en el sector TIC, carencia que se viene notando en Aragón sobre todo durante el último año.

Según las opiniones recogidas en empresas del sector, la escasez de oferta de estos profesionales (fundamentalmente programadores y consultores) empezó a notarse en 2007, se hizo preocupante en el segundo semestre y en lo que va de año se está convirtiendo en un alarmante problema. Según las empresas consultadas, la falta de personal está afectando a sus posibilidades de crecimiento y desarrollo; en algunos casos- aseguran- se están rechazando proyectos por no poder llevarlos a cabo con garantías. Una de estas empresas contaba esta semana que la captación de personal, la contratación de trabajadores se ha convertido en una auténtica odisea: anuncios pidiendo programadores informáticos y analistas a los que sólo contesta un candidato; reuniones para seleccionar personal a las que sólo acuden la mitad de los convocados... por no hablar de la sangría de los que se despiden porque les han hecho una oferta mejor en otra empresa. El mercado está en ebullición y las empresas se rifan a los técnicos (sobre todo si tienen experiencia), que se dejan querer y negocian al alza sus contratos. Porque esta es otra consecuencia de la falta de técnicos informáticos: todas las empresas consultadas reconocen que han tenido que subir sueldos para retener a la gente; el porcentaje de subida varía dependiendo de quién lo cuente, pero estaría en una horquilla que va del 7% al 20%.

Causas variadas

El sector parece tener claro por qué se ha llegado a esta situación. Lo que no ven tan nítidas son las soluciones para resolver el problema. Entre las causas de la falta de técnicos cualificados, los empresarios citan factores demográficos (que ha repercutido en que haya menos estudiantes; esto no sólo se nota en las carreras técnicas, se está detectando en todas las disciplinas académicas); un menor interés de los estudiantes por la formación en informática (después del "boom" que vivió el sector en 2001 -dicen algunos empresarios- la reputación de la carrera quedó "tocada"); la bonanza que está viviendo el sector y las empresas aragonesas de nuevas tecnologías y, por último, la competencia que ha introducido en el mercado la instalación en Aragón (Zaragoza, básicamente) de grandes multinacionales, que han llegado a la Comunidad anunciando ambiciosos planes de expansión.

En cuanto a las posibles (y urgentes) soluciones, desde la Asociación de Empresas de Tecnologías de la Información y la Comunicación de Aragón barajan plantear al Inaem la posibilidad de organizar cursos de formación para reciclar a algunos de los desempleados que están ahora apuntados en las listas del paro. Asimismo, no descartan intentar traer trabajadores extranjeros (Europa del Este o incluso Sudamérica), aunque son conscientes de que esta fórmula puede ser más compleja.

Sea como fuere, dice Pablo Martín, presidente de la Asociación, alguna solución habrá que buscar a un problema al que quiere quitarle tintes alarmistas, pero que reconoce que es muy preocupante.

"El sector va muy bien -reconoce Martín- las TIC en Aragón están en auge y cada vez necesitamos más personal". Según los cálculos de la Asociación de Empresas TIC de Aragón, en este momento, para satisfacer la demanda del sector se necesitaría un 15-20% más del número de profesionales que sale cada año de los centros de formación aragoneses.

09/03/2008
Heraldo de Aragón

Sector

'No trocaremos Getronics ni vamos a venderla'

El consejero delegado de TecnoCom insiste una y otra vez en que con la compra de Getronics España por 87,5 millones de euros, TecnoCom tiene en sus manos un proyecto de construcción de un gran grupo tecnológico español. Y que el plan de ajustes que lleva acabo la compañía en estos momentos, que afecta a 180 trabajadores de los 3.500 que tiene Getronics, busca resolver un problema estructural y puntual. 'No habrá más recortes', dice.

¿Por qué se produce este plan de recorte de empleo?

Lo que estamos intentando hacer, quiero que quede claro, es resolver un problema estructural centrado en un conjunto de personas con perfiles muy concretos, que fijamos en unas 180. Tenemos ciertas personas que, por circunstancias históricas, se han quedado fuera de las necesidades de la compañía en este momento y que llevan años sin estar asignadas a un proyecto. Es algo que debería haber resuelto el anterior propietario de Getronics, pero no lo hicieron y lo tenemos que hacer nosotros. Es una medida desagradable, que estamos intentando hacer de la mejor forma posible, pero este es un sector muy competitivo y yo no puedo estar pagando a gente que no está produciendo.

¿Y cómo están las negociaciones con los trabajadores?

El ajuste se hará en dos fases. Intentamos que este año salgan algo más de 100 personas, con un porcentaje alto de prejubilaciones de 57 años. El resto irá saliendo en los dos próximos años hasta redondear esa cifra de 180 y en esta segunda fase prácticamente todos serán acceso anticipado a la jubilación. Respecto a los que no son prejubilaciones, lo que les proponemos es una salida temporal de dos años y una recolocación tras reciclarlos en ese periodo a través de un plan de formación. En estos momentos, estamos negociando con los representantes de los trabajadores. Intentamos hacer algo justo, social y de acuerdo con ellos, aunque siempre habrá alguno que no lo esté.

Pero, ¿qué condiciones concretas les están ofreciendo?

Respecto a los matices de cuántos días por año trabajado estamos ofreciendo o cuánto pagamos a los de la jubilación anticipada según edad, no hemos comunicado prácticamente nada.

La última noticia que tengo es que les ofrecen ustedes 32 días.

No lo sé. Yo no estoy en la negociación. Lo lleva el despacho de abogados Sagardoy, pero mis instrucciones son que hagan esto de una forma que no nos genere líos, que respeten los derechos de la gente y que no me echen a mí porque arruine a la compañía pagando jubilaciones. No sé en qué punto exacto está porque no hablo con los abogados cada vez que salen de la negociación, lo que sí puedo decirle es que esto no va a ser la tónica general. El ajuste no va a afectar a un porcentaje mayor de la plantilla. Todo lo contrario. Mi problema, y el del sector, es que tenemos un 20% de rotación de profesionales, así que nada más lejos de una reestructuración masiva. Para crecer un 10% el año que viene tengo que contratar 1.500 personas porque se me van a ir 800 o 1.000.

¿Asegura entonces que no habrá más ajustes cuando se empiecen a integrar realmente Getronics y TecnoCom? ¿No prevén duplicidades?

Sólo esos 180. Insisto en que mi problema es contratar gente, no echarla.

Lo que parece es que ustedes no garantizan un puesto concreto a quienes quieran reincorporarse.

No conozco los detalles al respecto. Getronics tiene convenio propio y los detalles de ese convenio son los que limitan lo que se puede hacer o no. La única instrucción que he dado yo es que se les recoloque. El cómo se hará... como se pueda, respetando ese convenio.

En la compra de Getronics, ¿cuánto hay de operación de expansión y cuánto de especulativa?, porque hay rumores de que van ustedes a trocear Getronics para vender partes de ella y de que van a cerrar algún negocio.

Lo que hay detrás de esta adquisición es la vocación de crear un gran grupo español de tecnologías de la información (TI), porque estamos convencidos de que existe en nuestro país una clara oportunidad de negocio en este sector, por productividad/costes, por profesionales, por la crisis actual de sectores que han sujetado hasta ahora el crecimiento económico de España...

Pero, entonces, ¿no se va a vender ningún trozo de Getronics?

Mientras yo esté aquí y el actual núcleo duro de la compañía sea accionista no se va a vender ningún negocio de Getronics ni cerraremos ninguno. Son rumores falsos y quien los dice miente. TecnoCom no está intentando sacar valor de los trozos de Getronics, sino al contrario, quiere crear una gran compañía de TI. Lo que va a pasar en los próximos meses es que TecnoCom va a intentar ampliar su negocio internacional, que hoy sólo supone el 15% de la facturación, algo que nos parece insuficiente; va a entrar en más nichos de negocio en España, y buscará diversificarse dentro del mundo de la tecnología comprando alguna otra componente que no sea estrictamente TI. Además, el hecho de que los accionistas hayamos puesto dinero en lugar de forzar a la empresa a recurrir a deuda significa que nuestro compromiso es a largo plazo.

10/03/2008
Cinco Días

Opinión

UGT demanda una Ley General de Empleo

UGT considera que hay que seguir impulsando medidas para garantizar la posibilidad de empleo para todos y de calidad, en línea con el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (AMCE) alcanzado en el marco del diálogo social. El sindicato hace un llamamiento al Gobierno que se constituya tras las elecciones generales del 9 de marzo y a los empresarios para que el necesario cambio de nuestro modelo productivo se convierta en una oportunidad para la creación de nuevos puestos de trabajo y para corregir los desequilibrios de nuestro mercado laboral. Asimismo, propone el establecimiento de una Ley General de Empleo que mejore las políticas activas y la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo.

La desaceleración debe suponer un impulso al necesario cambio de nuestro modelo productivo y, a la vez, el cambio de nuestro patrón de crecimiento debe convertirse en una oportunidad para establecer más y mejores empleos; sanear nuestro mercado de trabajo, que sigue discriminando a determinados colectivos, como las mujeres y los jóvenes, e incrementar actividades de mayor valor añadido. Se trata de potenciar nuestro sector industrial, nuestra tecnología (tanto, la Investigación, el Desarrollo e Innovación, como las tecnologías de la Información y Comunicación), invertir más en infraestructuras y transportes, y en la formación de los trabajadores, de tal forma que se adapte a la realidad sociolaboral. Se trata en definitiva de crear más empleos, pero también más estables y de mayor calidad. Eso nos garantizará empresas más competitivas, trabajadores más preparados y una economía más fuerte.

El nuevo derecho social de atención a las personas dependientes, el fortalecimiento de nuestra industria, la mejora de nuestras infraestructuras son medidas que propiciarán, por sí mismas, nuevos empleos y servirán, a la vez, para amortiguar el desempleo en actividades de bajo valor añadido. Así, parte del paro que se ha producido en la construcción residencial puede ser absorbido por la construcción de obra civil; infraestructuras y rehabilitación de edificios y zonas urbanas; construcción de viviendas de protección oficial, sobre todo en régimen de alquiler; equipamientos de atención a la dependencia, sanidad y escolarización de niños de 0 a 3 años.

El cambio de nuestro modelo productivo debe ser también una ocasión para continuar mejorando las condiciones laborales de los trabajadores, con especial consideración a las personas más discriminadas, como son las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, los trabajadores mayores que son expulsados prematuramente del mercado de trabajo y las personas con discapacidad. Aunque se han reducido las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres, todavía en 2007 la tasa de actividad masculina superó en 20,5 puntos a la tasa de actividad femenina (69,3% frente a 48,8%) y la tasa de empleo de los hombres fue 21,5 puntos superior a la de las mujeres (65% frente al 43,5%).

La Ley de Igualdad, el AMCE, el nuevo reglamento de extranjería, la ley de dependencia, la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad, ...suponen un avance respecto a periodos anteriores, pues tratan de dar solución a problemas concretos. Pero para que estas medidas sean efectivas son necesarios recursos económicos, materiales y humanos que van más allá de un solo ejercicio presupuestario.

También se necesitan más recursos para educación, servicios sociales y políticas activas de empleo. UGT propone una Ley General para el Empleo que renueve estas políticas y legitime y prestigie los Servicios Públicos de Empleo. De esta forma aumentarán su eficacia. Para ello son necesarios más recursos humanos y técnicos. Se trata de prestar unos servicios adecuados a los trabajadores, tanto los que están en activo como en desempleo, y coordinar la actuación de todos ellos para una mayor eficacia en el mercado de trabajo.

Debes saber

Condena por no contratar a una embarazada.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha condenado al Servicio Andaluz de Sanidad (SAS) por discriminar, en 2006, a una enfermera del hospital Virgen del Rocío de Sevilla, a la que dejó de contratar por estar embarazada. La administración sí renovó a sus seis compañeros. Según la sentencia, el SAS deberá reintegrarla a las condiciones laborales anteriores y pagar los cuatro meses de baja maternal. La enfermera había renovado contratos eventuales desde 1998 sin interrupción.

04/03/2008

El País

Sindicatos europeos critican la temporalidad de España

España fue calificada ayer como 'la desafortunada campeona de los contratos temporales', por los sindicatos europeos. En un informe sobre la calidad del empleo en la Unión Europea, presentado por la Comisión Europea de Sindicatos (CES), critican que los contratos temporales 'afectan a un tercio de los trabajadores'.

La CES reconoce que la cuota de empleados con contratos temporales bajó de 34,4% en 2006 al 30,9% en 2007, y que la cantidad de puestos fijos pasó de 10,5 millones de personas a 11,6 millones. Aún así, los sindicatos consideran que 'las prácticas de temporalidad, a pesar de la última reforma laboral, siguen siendo un fenómeno estructural demasiado extendido en la economía española'.

Uno de los problemas de los trabajadores temporales en España, según los sindicatos, es que les cuesta más conseguir los 12 meses de cotización para acceder al seguro de paro.

El estudio resalta que la UE tiene a 32 millones de trabajadores con empleos temporales, el 14,5% del total (la mitad que en España); y que 31 millones de personas tienen salarios muy bajos, entre el 30% y el 40% de la media de cada país.

El secretario general de la CES John Monks, denunció que 'aunque se han creado 6,5 millones de empleos en los últimos dos años, estos puestos de trabajo dejan mucho que desear en términos de calidad'. Los sindicatos europeos usarán este informe, en la reunión social tripartita que se celebrará hoy en Bruselas antes del inicio de la cumbre de primavera, para pedir a los Estados miembros más medidas contra la temporalidad.

Situación en Europa

España sigue teniendo, a pesar de las últimas reformas, la tasa de temporalidad más elevada de la zona euro, con diferencia. Así, duplica las tasas que registran países como Holanda, (15,7%), Suecia (15,3%), Alemania (14,2%) o Italia (12,7%).

13/03/2008

Cinco Días

Debes saber

24/02/2008
El País

La prisa mata

“Lo quiero para ayer”. Ésta es una de las afirmaciones más escuchadas por los profesionales españoles, que en muchas ocasiones están inmersos en una carrera de velocidad que parece no tener ni dirección ni final. Eso sí, por el camino "van perdiendo la salud, así como la capacidad de disfrutar, de innovar y, en definitiva, de aportar valor añadido para la empresa en la que trabajan", lamentan los expertos en comportamiento organizacional.

Por más que se insista en que "la **prisa** no aporta nada positivo, muchos líderes siguen creyendo, equivocadamente, que introduciéndola en su estrategia empresarial obtendrán mejores resultados en menos tiempo", afirma la coach Maite Barón, directora de Building Visionary Organisations. Sin embargo, "al perseguir frenéticamente la cantidad, marginando por completo la calidad, terminan perdiendo ambas", añade.

Debido a "la interminable cantidad de trabajo pendiente y a la sensación de que apenas existe tiempo para ejecutarlo", la actividad de cada vez más profesionales consiste en ir "apagando fuegos", apunta Barón. "Entre otros efectos negativos, esta hipervelocidad desencadena que las personas caigan en el automatismo y la inercia, que les impide reflexionar sobre lo que están haciendo".

Como consecuencia directa de esta cultura organizacional tóxica y nociva, se estima que más del 32% de los trabajadores (unos 6,5 millones de españoles) vive en un permanente estado de estrés, que "ciega y bloquea su actividad creadora", según se desprende del informe Cisneros VI, de la Universidad de Alcalá de Henares. Y lo cierto es que se trata de una alteración del organismo "muy perniciosa para la salud", afirma el doctor Antonio Francino, médico del servicio de cardiología del Hospital Clínico de Barcelona.

Entre otros síntomas, destaca "la ansiedad, la taquicardia, la sudoración, el nerviosismo, el insomnio y la indigestión". Además, "el estrés provoca que las personas lleven hábitos de vida muy poco saludables, lo que les sumerge en un peligroso círculo vicioso", asegura. Todo ello "aumenta la presión y frecuencia cardíacas y los triglicéridos, provocando importantes riesgos cardiovasculares en el organismo, como la diabetes, el colesterol, el tabaquismo, la obesidad, la angina de pecho y el infarto cerebral", concluye este médico.

"El estrés y la ansiedad son señales que nos envía el cuerpo para hacernos conscientes de que no podemos cumplir con las exigencias impuestas por la mente", explica el psicólogo Ricardo Ros. "Y aparecen en nuestro organismo cuando, debido a una elevada carga de responsabilidades y expectativas, nos orientamos en exceso hacia el futuro", señala.

"Al preocuparnos por lo que todavía no ha pasado o por lo mucho que todavía nos queda por hacer, nuestros pensamientos nos alejan del momento presente -del aquí y ahora-, que es el único que existe en realidad", añade Ros, autor de Stop a la ansiedad (Editorial Trace), que está recibiendo miles de consultas a través de la web www.magalian.com. De ahí que sea tan importante "saber distinguir la realidad -lo que sucede en cada momento y donde uno puede actuar- de los pensamientos, que nos llevan a escenarios inexistentes, generándonos la experiencia del malestar interno".

Para superar definitivamente esta "inconsciencia organizacional", es imprescindible que cada uno de sus miembros comprenda la necesidad de experimentar un "cambio de paradigma", basado en la "paradoja" de que "ir despacio no sólo permite llegar más rápido, sino también más lejos", sostiene Barón. En opinión de esta reconocida experta, "la verdadera creatividad y productividad nacen de la serenidad y no de la ansiedad". Y añade: "Para cultivar la paz en nuestro interior hemos de gobernar nuestra mente y nuestros pensamientos".

Sin embargo, "se trata de un trabajo que muy pocos profesionales están dispuestos a gestionar", lamenta Barón. Pero tarde o temprano llega un momento en que mirar a otro lado deja de ser una opción. "Si una persona quiere saber si está bien consigo misma y es realmente dueña de su vida, tan sólo ha de salir de la oficina, sentarse en un banco de la calle y no hacer nada durante 15 minutos", reta esta especialista. Y concluye: "La experiencia que obtenga puede que le lleve a replantearse ciertos cambios en su estilo de vida".

Debes saber

12/03/2008
Europa Press

UGT cree que "los trabajadores deben conocer los daños psicosociales" para acabar con el 'mobbing'

La secretaria de Salud Laboral de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Dolors Hernández, aseguró hoy que lo que ocurre con los problemas psicosociales en el trabajo es que, "como no se conocen, los trabajadores no identifican que sus problemas de deterioro de su salud van vinculados a su situación laboral".

Hernández detalló hoy en San Sebastián, al término de un debate organizado por el sindicato en el Palacio Miramar, que, para poder afrontar el mobbing, "resulta fundamental proporcionar a los trabajadores información y formación necesaria".

A su juicio, detectar e impedir los daños psicosociales "es un nuevo reto de futuro en la prevención de riesgos laborales", e informar a los trabajadores y a los empresarios "es fundamental".

De este modo, señaló que nuevas formas de organizar el trabajo, la falta de promoción y participación en el ámbito laboral o la ausencia de un rol en la empresa pueden desencadenar una serie de problemas de deterioro de salud. En este sentido, Hernández afirmó que "el acoso moral está vinculado directamente a las condiciones del trabajo, a todo lo que tiene que ver con la precariedad en el trabajo".

Destacó que "no hay que confundir precariedad y temporalidad, ya que los trabajadores temporales no son los que más sufren el acoso moral, sino los trabajadores que sufren condiciones laborales precarias".

La sindicalista aconsejó a los empleados "acudir de inmediato, ante cualquier duda, a los representantes de los trabajadores de su empresa o el sindicato, aunque sea difícil dar el paso", ya que "el problema del acosado es el sentido de culpabilidad".

Además, apuntó que existen mecanismos como protocolos de actuación y guías de orientación "para que el trabajador se sienta arropado", aunque, según Hernández, "lo fundamental es que existan protocolos de actuación entre la empresa y los representantes de los trabajadores donde se pauten cómo se va a trabajar antes y después de ese acoso".

Un estudio de campo realizado por UGT a 4.000 trabajadores reveló que "hay un 2% que sufren acoso moral severo y un 15% medio", un porcentaje "altísimo, ya que la media europea está en el 9%". Además, "el 8% de los encuestados tuvieron bajas laborales por causas vinculadas directamente a la repercusión de esos riesgos de acoso moral, estrés o efecto quemado".

Debes saber

09/03/2008
El País

El mal humor no es sostenible

Algunos profesionales están tan insatisfechos que no se dan cuenta de que su presencia envenena el ambiente laboral

Lo peor que le puede pasar a una empresa es contar con personas insatisfechas. Lo cierto es que "no hay nada menos eficaz, productivo, creativo e innovador que un profesional infeliz, amargado y resentido", afirman los expertos en psicología organizacional. Sin embargo, se estima que el 42% de la población activa española (unos 8,5 millones de trabajadores) se siente insatisfecho con su empleo, según un informe realizado en 2007 por la firma europea de búsqueda de profesionales Cátenon. Y no sólo eso: el 15% (unos tres millones de españoles) declara "estar quemado".

Según una encuesta realizada en 2006 por la Universidad Alcalá de Henares sobre 4.500 asalariados en la Comunidad de Madrid, las tres principales fuentes de tensión y preocupación en la empresa son la insuficiencia salarial (65,3%), la inestabilidad laboral (57,8%) y el mal ambiente que se respira entre compañeros de trabajo, del que se quejaron el 55,7% de los encuestados.

Más allá de la necesidad de crear culturas empresariales alineadas con el bienestar de sus plantillas, "la realidad es la que es, con lo que a los profesionales no les queda más opción que adaptarse a sus circunstancias o cambiar de trabajo", explica Ignacio Álvarez de Mon, profesor de comportamiento organizacional del Instituto de Empresa. "Los que no escogen ninguna de estas dos alternativas", añade, "son precisamente los que más insatisfechos se sienten, convirtiendo su vida laboral en un profundo sufrimiento".

Los rasgos más distintivos de estos profesionales son "el egocentrismo y la negatividad, una suma que da como resultado el victimismo", sostiene. "Estas personas, que suelen traerse el **mal humor** de casa cada mañana, creen que el mundo está en su contra y que los demás son los únicos culpables de todo lo malo que les ocurre".

Además "parecen buscar excusas externas para pagarla con los compañeros que les rodean, canalizando así su malestar interno". Y añade: "Normalmente suelen reaccionar desproporcionadamente cuando algo o alguien no se ajusta a sus necesidades y expectativas, emitiendo todo tipo de juicios y críticas destructivas".

Pero "esta impulsividad tan llena de ira sólo pone de manifiesto su escaso desarrollo personal", lamenta la coach Carmen Yates, directora del centro La Rueda, especializado en coaching empresarial. En su opinión, estos profesionales "se niegan rotundamente a reconocer su oscuridad, creyendo tener motivos más que suficientes para justificar su conducta". De ahí que sus compañeros "suelan alejarse para no ser contaminados por su toxicidad". Pero, dado que "cualquier empresa es un ente integrado, donde todo está conectado, esta actitud nociva termina por envenenar el ambiente laboral, lo que merma la productividad de las organizaciones".

Yates asegura que la solución pasa porque las empresas implementen "encuestas de satisfacción", de manera que puedan evaluarse a sí mismas e introducir cambios en su gestión. Mientras, anima a que "cada profesional se pregunte a sí mismo si es una persona positiva y constructiva o negativa y destructiva". Aunque "reconocer y asumir la propia ignorancia es un trago amargo, que requiere cierta madurez emocional, es imprescindible para aprender a conquistar una actitud más consciente y discernidora, que permita afrontar las adversidades del día a día con mayor objetividad y serenidad", concluye.

Sea como fuere, "el **mal humor** no es sostenible", pues se "somatiza de diversas formas", advierte Valentí Valls, médico adjunto y cardiólogo del Hospital Clínico de Barcelona. Entre otros efectos, "sube la presión arterial, da taquicardia y hace que la sangre se coagule, generando más posibilidades de padecer una angina de pecho e incluso un infarto". En su opinión, "la inconsciencia y el autoengaño son los mayores enemigos de estas enfermedades cardiovasculares". Así, "para que el afectado tome conciencia de su insatisfacción suele ser necesaria la complicidad de familiares, amigos y compañeros de trabajo". Ya lo dice un antiguo proverbio chino: "Ayúdame cuando menos lo merezca porque es cuando más lo necesito".

Debes saber

Ingenieros españoles inventan el ordenador a pedales

Más allá de la reducción de consumo energético, la industria de la electrónica busca cómo alimentar sus aparatos de forma limpia. La energía solar y los biocombustibles son los más utilizados. Pero un grupo de ingenieros españoles ha dado con una forma más entretenida de cargar un móvil o un ordenador: pedalear.

La idea consiste en dos pedales conectados a un generador. Tan simple como efectivo. Pedalear produce una tensión eléctrica media de 25 voltios. Un portátil necesita 19 para funcionar y un móvil entre ocho y nueve. La electricidad pasa del generador a dos convertidores, uno equilibra su tensión y el otro la almacena hasta llegar al portátil, móvil, PDA... cualquier aparato que necesite menos de 50 vatios de potencia.

"En una hora de pedaleo se puede conseguir electricidad suficiente para alimentar un portátil durante otra hora", explica Pedro Alou, responsable del proyecto y profesor titular interino del Centro de Electrónica Industrial de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

El invento ganó el pasado noviembre el concurso europeo organizado por Intel para diseñar sistemas de alimentación de portátiles con energías sostenibles y renovables. Se impuso a universidades de cinco países, entre ellos Alemania e Italia.

El equipo, formado por nueve estudiantes de ingeniería industrial de la UPM y los profesores Pedro Alou y Jesús Ángel Oliver, invirtió 1.500 euros en materiales y siete meses de investigación en dar con el prototipo ganador. "Nos planteamos varias opciones, algunas descabelladas como generar energía lanzando objetos desde lo alto de un edificio o utilizar baterías de biocombustibles. Al final nos decantamos por la energía motriz por cuestión de conocimiento y tiempo".

Calculan un coste neto del sistema inferior a los 300 euros. Fabricarlo de forma masiva podría costar 10 o 15 veces menos. Según Alou, el mercado ideal sería el de portátiles de bajo coste y consumo en países en desarrollo. Para móviles o PDA, sería suficiente un sistema de manivela o molinillo similar al utilizado en los ordenadores del proyecto OLPC (One Laptop Per Child). "En lugares en desarrollo o zonas remotas tendría buena viabilidad. En países desarrollados sería difícil convencer a alguien que se ponga a dar pedales cuando tiene el enchufe al lado".

13/03/2008
El País