

Empleo y Formación

Levanta... y muévete

Los estudios e investigaciones confirman los efectos que una sola sesión de ejercicio tiene sobre el rendimiento cognitivo, incluso sugieren que el ejercicio regular promueve el crecimiento de las células del cerebro. La actividad física en general también ha demostrado tener un efecto positivo en el rendimiento de la memoria, la atención, la función ejecutiva y/o la velocidad de reacción, aunque la mayor parte del beneficio radica en el potencial de la actividad física para prevenir o retrasar el deterioro cognitivo en edades avanzadas. La recomendación general es de 150 minutos de actividad física a la semana, que puede dividirse en varios períodos más cortos. Es difícil ser tajante con esto; la premisa general es que algo es mejor que nada. El National Health Service, NHS (Servicio Nacional de Salud del Reino Unido), aconseja además levantarse de forma activa cada 30 minutos (aunque sólo sea uno o dos minutos). Esto debe aplicarse incluso si se hace ejercicio regularmente, ya que «estar sentado demasiado tiempo» es un factor de riesgo para la salud. Ponernos metas pequeñas y ampliarlas constantemente debería ser un objetivo alcanzable:

1. Convertir el ejercicio en un hábito. Preparar las cosas con antelación, participar de la actividad y luego premiarte.
 2. Salir a caminar, correr o montar en bicicleta a la hora del almuerzo. Ir andando a comer, eligiendo el camino más largo.
 3. Hacer ejercicio con alguien, para que las actividades sean más divertidas, sociables y agradables.
 4. Contar los pasos que caminas cada día con un monitor de condición física, y superarte cada día.
 5. Subir por las escaleras siempre que puedas.
 6. Poner metas para motivarte y compartir tus objetivos, comprometiéndote con alguien.
 7. Moverte cuando terminas un trabajo o tienes una llamada. Un breve descanso estimula la circulación, supone un cambio de postura y cambia tu concentración.
 8. Aprovechar las instalaciones que tenga tu empresa.
 9. En lugar de enviar correos electrónicos a tus colegas, acércate a verlos.
- Conclusiones del trabajo de investigación realizado por nuestro socio Advanced Workplace Associates.

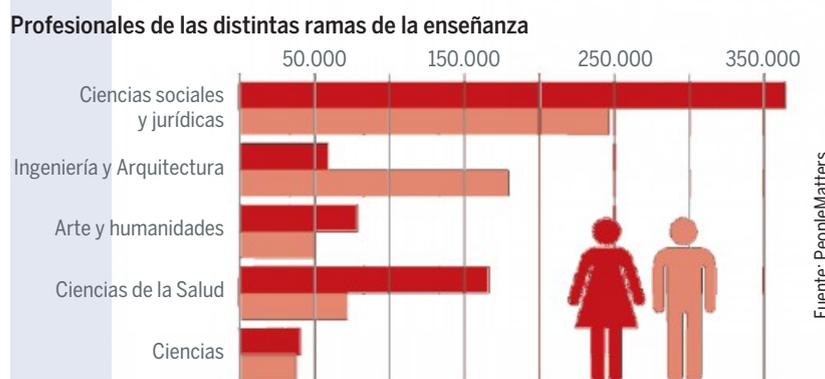
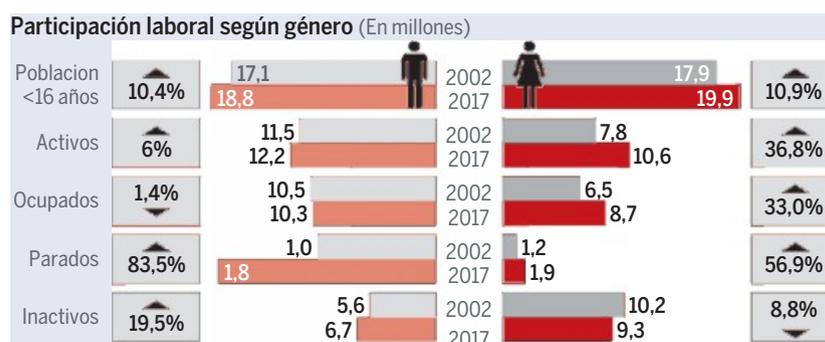
FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM
Presidente de 3g Smart Group



Se recomienda 150 minutos de ejercicio a la semana

El papel de la mujer en el mercado de trabajo aún tiene que sortear barreras

Actualmente, hay 8,7 millones de féminas ocupadas, un 33% más respecto a 2002, por encima del crecimiento de los hombres



ALFONSO JIMÉNEZ

Las Naciones Unidas declaró en 1978 el día 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer en reconocimiento al papel que juega en el mercado de trabajo y en la sociedad, convirtiéndose así en un día de cierta reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, es interesante, coincidiendo con dicha onomástica universal, preguntarnos, al menos una vez al año, por la evolución de la participación de la mujer en el ámbito laboral y, en este caso, en nuestro país.

La verdad es que las cifras de participación laboral son incuestionables y el siglo XXI ha supuesto una reducción muy significativa del «gap» entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Si observamos los datos de la población en edad de trabajar de los últimos 15 años, en el último trimestre de cada año vemos que el crecimiento general de esta población apenas diferencia entre géneros. En ambos casos, dicho crecimiento ha sido superior al 10% como consecuencia de la llegada de inmigrantes. En concreto,

la población adulta total ha pasado de 35 millones a 38,7 millones (18,8 hombres y 19,8 mujeres) habiendo crecido un 10,4% en hombres y un 10,9% en mujeres.

Sin embargo, a partir de ahí la evolución de las cifras es bien distinta entre los hombres y las mujeres. Así, por ejemplo, en cuanto a población activa, las personas en edad de trabajar que desean hacerlo o lo hacen, ha crecido un 18,4% alcanzándose la cifra total de 22,8 millones. Este crecimiento superior de actividad frente a población en general se debe igualmente al factor inmigración, ya que quienes han venido a nuestro país estos últimos años, lo han hecho para, fundamentalmente, participar en el mercado de trabajo y, por tanto, computan como población activa. No obstante, si analizamos la población activa por género, ésta ha crecido muchísimo más en las mujeres que en

los hombres. La actividad femenina se ha incrementado en estos últimos 15 años nada menos que en un 36,8% frente al 6% de los hombres. Este dato demuestra el tremendo cambio social que hemos experimentado. Hoy tenemos ya 10,6 millones de mujeres activas en nuestro mercado y aunque todavía el número de hombres activos es superior (12,2 millones), a estos ritmos de acercamiento, en breve deberíamos ver cifras de actividad muy próximas.

Este es un cambio social de gran calado, hoy las mujeres ya no se plantean vivir sin trabajar al tratarse de un componente esencial de su vida de manera muy similar a los hombres. Pero también es un cambio importante para las empresas que, en este tiempo, han abierto sus puertas a muchas mujeres generándose una sociología interna mucho más diversa que en el siglo anterior.

Lógicamente ese incremento de la actividad se ha traducido también en uno de la ocupación, las personas que realmente trabajan. Actualmente, tenemos 8,7 millones de mujeres ocupadas, con un crecimiento del 33% respecto al año 2002, dato muy por encima del crecimiento de la ocupación de los hombres que en este periodo arroja una tasa negativa del -1,4%; es decir, el número de hombres

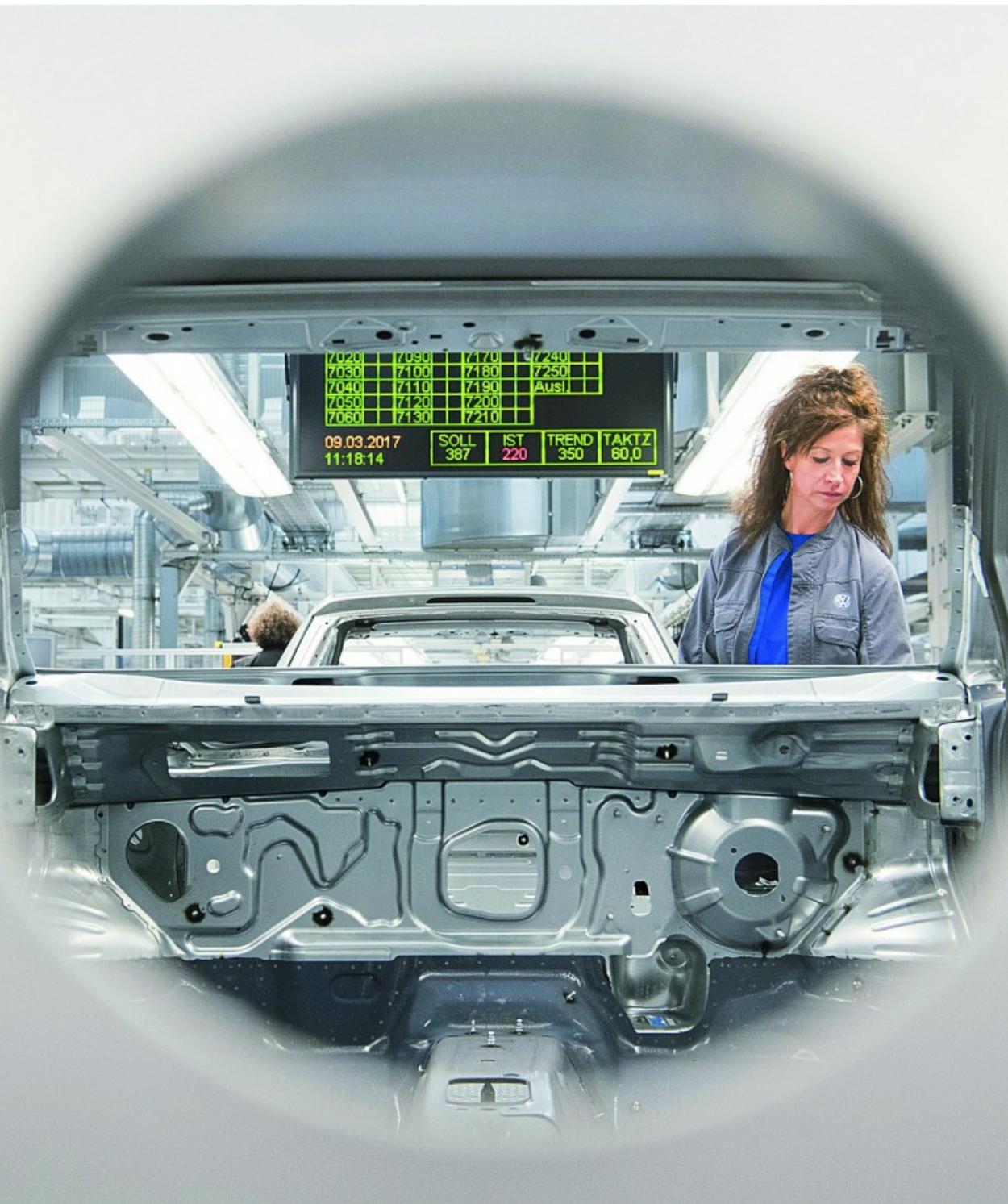
que hoy están ocupados es ligeramente menor que el número de hombres que lo hacían en diciembre de 2012, mientras que hoy tenemos muchas más mujeres ocupando un puesto de trabajo.

Durante este periodo en nuestro país se ha producido una im-

portante crisis económica que ha destruido mucho empleo, especialmente entre 2008 y 2013. Sin embargo, la tasa de paro ha impactado más en los hombres, habiendo crecido un 83,5%, que en las mujeres que creció en este periodo un 56,9%. Esto puede explicarse por el hecho de que muchos de los puestos de trabajo que

«En el Día Internacional de la Mujer hay que pensar que no podemos renunciar al 50% del talento que produce España»

DREAMSTIME



Hoy se ha reducido de manera notable el número de mujeres que se plantean una vida sin trabajo

desaparecieron en los peores años de la crisis estaban ocupados por hombres, mientras que los puestos del periodo de recuperación (2014-2017) han sido ocupados indistintamente por trabajadores de ambos géneros, lo que ha generado una diferencia en cuanto a evolución de parados muy distinta entre géneros.

Finalmente, el dato más sorprendente es el de la población inactiva. En este caso, partíamos de una situación muy desigual entre géneros: 5,6 millones de hombres inactivos en 2002 frente a 10,2 millones de mujeres inactivas. Estas cifras se han igualado en estos 15 años al haberse incrementado un 16,5% el número de hombres inactivos y reducirse un 8,8% el de las mujeres inactivas. En el siglo pasado era muy frecuente que muchas mujeres estuviesen fuera del mercado de trabajo formando parte de la población inactiva durante toda su vida o durante un periodo muy prolongado de tiempo. Las mujeres que trabajaban lo hacían hasta el momento de contraer matrimonio o en el momento de tener el primer hijo, generando una «inactividad» de naturaleza social que hoy se ha reducido de manera muy notable al ser muy pocas las jóvenes que se plantean una vida sin trabajo.

Estas cifras nos demuestran el gran avance social que se ha producido y que tiene sin duda tres protagonistas. Por una parte, el cambio social producido que ha reconocido como normal la incorporación laboral de la mujer durante toda su vida en circunstancias de normalidad respecto a los hombres. En segundo lugar, las empresas, quienes han eliminado de sus políticas de gestión de personas las barreras que existían

respecto a la mujer como fuente de empleo y creación de riqueza. Y, finalmente, el impulso de las administraciones para facilitar este movimiento hacia la igualdad de géneros. Aunque es verdad que se ha avanzado significativamente, tal y como nos demuestra nuestra estadística social, también es cierto que hay opciones de avance. Por ejemplo:

– Brecha salarial y de tipo de condiciones laborales.

– Gestión de la maternidad como periodo especial en la vida de la mujer trabajadora y que todavía hoy genera recelos en una parte de los empleadores.

– Renuncia de un porcentaje de mujeres brillantes a la carrera profesional cuando ésta entra en conflicto con la vida personal.

– Fomento de la presencia femenina en las carreras STEM.

Acceso de mujeres a los órganos de dirección y gobierno de las empresas. Todos ellos son ajustes que se tendrán que afrontar en el futuro inmediato. Es importante que, en este momento del año en el que celebramos el Día Internacional de la Mujer, reflexionemos sobre este hecho con la máxima de que no podemos renunciar al 50% del talento que produce nuestro país cuando, por ejemplo, el número de mujeres que estudian en nuestras universidades es superior al de hombres, con niveles de fracaso menor, en todas las titulaciones con la excepción de Ingeniería y Arquitectura.

Socio Director de
People Matters



LA ESENCIA DE UN LÍDER



SIC TRANSIT

SALVADOR MOLINA

Presidente de Foro ECOFIN y
consejero de Telemadrid

Y se reunieron en torno al fuego. Y vieron que el fuego era bueno. La lumbre permitía calentar sus cuerpos. Y esa hoguera daba luz y generaba un círculo amplio de visibilidad dentro de la cueva. Alguien acercó un trozo de caza. Y la carne quebró su semblante por el calor, pero el aroma era bueno. Probaron la carne tostada y gozaron del sabor. Fue el primer círculo.

Eran comunidad: cazar juntos, distribuir tareas y aceptar a un líder que organizaba la tribu. ¡Sí!, eran una tribu, una entidad con personalidad propia y dis-

tinta a otras. Ahora tenían aquel fuego, su luz, comida cocinada, útiles y herramientas, experiencias que compartir, una historia, una artesanía y, por qué no, una cultura. ¡Eran más fuertes!

El círculo representa la inteligencia compartida. El talento de cada uno hace más poderoso a todos. Es el incremento exponencial que aportan las mentes compartiendo. Siempre hay un líder de la manada, por supuesto. Como también suele haber un director de orquesta. Todos los músicos tienen un talento individual, pero el talento unido en mestizaje musical genera la excelencia.

«El líder del siglo XXI no es más que un agricultor que siembra estímulos para recolectar buenas cosechas»

El director de orquesta no es más que ninguno de sus músicos. Más aún, cada músico puede poner música a cualquier reunión con su instrumento; pero el director no puede hacerlo sólo porque mueva su batuta.

¿Quién es más poderoso: el músico o el director en su desnudez?

La inteligencia colectiva de una orquesta o de una tribu necesita de un líder que la potencia, organice y dirija. Sin embargo, con poca frecuencia, hay directores de orquesta a los que se les va la cabeza pensando que son ellos los imprescindibles con su batuta de ordeno y mando.

Es el momento para la pausa y la reflexión. ¿Somos aquel director de orquesta dispuesto a sacar lo mejor de sus músicos? o, por el contrario, ¿nos hemos convertido en el celoso divo que exige el aplauso, el reconocimiento y la gloria eterna? Recordemos que no hace mucho éramos un habitante desnudo de las cavernas. Recordemos que un director de orquesta no suena (ni bien, ni mal) sin la suma de talentos de los instrumentistas. Asumamos que el líder del siglo XXI no es, nada más y nada menos, que aquel hábil albañil capaz de construir un muro compuesto por el talento individual de las personas que conforman su organización.

El líder no es más que un agricultor que siembra semillas, cultiva plantas, riega con formación y estímulos para que, al fin, se puedan recolectar buenas cosechas. Esa es la esencia de un líder.