# afloramientos

Revista Digital de Comunicación Interna del Consejo de Recursos Minerales

Año III, Núm. 21, noviembre, 2004

Minería

Coremi

General

Cultura

# Contenido

## Minería

Oficinas Centrales 3
Cuentos en la mina

## Coremi

Oficinas Centrales 7
CURSO
Ética y Valores

CURSO 8
Geoquímica de los minerales radiactivos aplicada a la cartografía geofísica de yacimientos

Reunión de directivos con 9
Subgerentes de Oficinas Regionales

TALLER 10
Sensores emotos y su aplicación en geología ambiental impartido a técnicos

Subgerencia Regional Chihuahua 11
Presentación del CRM al Secretario de Desarrollo Industrial, de la nueva administración del Gobierno de Chihuahua

Primer foro de minería del sur 12
del estado de Chihuahua

Prpuesta de convenio para la ejecución 13
del estudio del estudio de riesgo urbano en la ciudad de Jiménez, Chih. y el Atnlas de riesgos naturales para el estado

Gira de trabajo del Dr. Salvador Ortiz Vértiz 14
e Ing. Fracisco J. Escandón Valle

## General

15 Son buenos jefes los mexicanos?

## Cultura

19 Sentido del humor, valor en alza

**Oficinas Centrales**
*Corresponsal: Departamento Editorial*

# CUENTOS EN LA MINA

## LA PALLIRI*

*Fuente: Internet*

Cuentan que el Tío se enamoró de la Palliri más hermosa del campamento minero. Respondía al nombre de Soledad Chungara; tenía las trenzas largas y la piel más blanca que la porcelana china, y aunque a veces parecía una monja, mantilla blanca en la cabeza y pollera negra que le daba más abajo de las rodillas, era tenida por mujer de mala vida. Los mineros no se atrevían a mirarla a los ojos, porque decían que su desgracia estaba escondida en su belleza.

En realidad, nadie sabía de dónde venía. No tenía hijos ni marido, pero trabajaba como Palliri en los desmontes, triturando y rescatando, martillo en mano, los trozos de roca mineralizada que la empresa acumulaba como reserva a un lado del campamento minero. Después ingresó a trabajar en el interior de la mina, donde el Tío, apenas la vio entre la luz de las lámparas que parecían luciérnagas, encendiéndose y apagándose en la galería, se quedó prendido de la Palliri, quien, a pesar de vestir como todos los mineros, tenía el busto abultado, las caderas anchas y la cabellera recogida en trenzas.

El Tío se levantó de su trono y, calculando el tamaño de su trasero, que de no estar en el cuerpo de una mujer podían ser las ancas de una mula, le habló en un idioma que sólo entendían los mineros más

antiguos. La Palliri no dijo nada ni se asustó por la presencia del Tío, cuya imagen demoníaca era la más horrible que jamás haya visto en su vida. El Tío volvió a sentarse en su trono y la Palliri se sentó sobre el callapo, a la espera de que los demás abandonaran la galería. Cuando la Palliri se quedó sola con el Tío, ésta le ofreció un puñado de hojas de coca y un sorbo de aguardiente. Le puso el k'uyuna en la boca y encendió el tabaco iluminando el rostro de ambos. Entonces se miraron de cerca, muy de cerca, como si fuesen la Bella y la Bestia. El Tío le acarició los senos con una mano que tenía garras como la de los demonios y la Palliri se limitó a cruzar las piernas.

No se hablaron, hasta que él rompió el silencio y dijo:

—Eres la primera hembra que entra en la mina disfrazada de macho.

Ella permaneció callada. Alumbró al Tío con la lámpara enganchada en el guardatojo y contestó:

—Aquí estoy porque quiero ganar dinero antes de irme a mi pueblo.

El Tío rompió en una sonora carcajada. La miró abriendo sus ojos grandes como focos y le ofreció el mejor filón de estaño a cambio de convertirse en su dueño. La Palliri aceptó el pacto, pero a condición de que primero le enseñara la veta. El Tío cumplió con su palabra. La tomó de la mano, la condujo hasta el tope de una galería lejana y le enseñó la veta. La Palliri, maravillada, contempló el estaño que relucía como la cabeza de un enorme clavo empotrado en la roca. Agradeció a Dios y a la Pachamama, pero pensó en burlarse del Tío; primero explotaría el rajo, juntaría el dinero y después se iría del campamento minero por el mismo camino por donde había llegado.

El Tío la esperó sentado en su trono, sin llamarla ni vigilarla. Ella explotó la veta, comerció con el estaño y se convirtió en la mujer más próspera de la región. En poco tiempo se hizo ama y señora del campamento minero, y exigió el respeto de quienes antes la miraban con desprecio. Pero como la gente sabía que su riqueza era producto de un pacto con el Tío, la trataba con distancia y recelo. Además ¿de qué le serviría tanto dinero, si había vendido su alma al diablo? Los mineros más antiguos comentaban que la Palliri nunca llegaría a ser feliz, salvo que se entregara al Tío en calidad de sierva, pues la

felicidad de una mujer no estaba en las riquezas, sino en la sencillez y la dignidad de su cuerpo.

Así es como la Palliri, víctima de su baja ambición y sus encantos, se vio envuelta en una ola de desesperación y desencanto. No sabía qué hacer con el dinero ni cómo cumplir su pacto con el Tío. Estaba atormentada y su vida se trocó en una pesadilla. No volvió a entrar en la mina y se encerró en un cuarto del cual no salía más que para beber y comer.

Lo peor es que el Tío, cuya figura espeluznante se le grabó en la retina, la perseguía hasta en los sueños, en los que se veía desnuda y encadenada contra las rocas de un paraje abandonado, donde el Tío, trasluciendo furia por los ojos, la desollaba a latigazos, mientras ella le suplicaba perdón, prometiendo cumplir con la promesa de entregarle su vida. Otras veces sentía que el Tío la habitaba, pues de día soñaba con él y de noche lo sentía adentro. A la hora de copular, el Tío, que poseía cuernos, garras y colmillos, la penetraba con el fuego de su cuerpo y con el vaho de su respiración. Ella lloraba a gritos en el sueño y se retorcía como una culebra en la cama. Al despertar, empapada en sudor y lágrimas, tenía la sensación de que el Tío había estado con ella, accediendo a su cuerpo.

Al final, la Palliri, cansada de soportar las pesadillas tortuosas, dejó de dormir y se

mantuvo despierta sobre la base de coca y alcohol, hasta que un día cargó sus pertenencias en un auto, se acomodó en el asiento libre de la cabina e intentó huir hacia una ciudad desconocida, donde el Tío no pudiera dar con ella.

Así se marchó del campamento, levantando nubes de polvo a lo largo de la carretera.

Ese mismo día, según relataron los policías de tránsito, la Palliri falleció en un accidente de tráfico. El auto cayó en campana hacia un barranco donde no corría el río ni soplaba el viento. El siniestro sucedió justo en la

curva conocida como la Muela del Diablo, donde el Tío la sorprendió.

Al cabo de un tiempo, la Palliri, convertida en condenada, volvió a aparecer en el campamento minero. Las mujeres, al verla vagar en las noches de luna llena, la miraban con recelo y compasión; entretanto los hombres, que la tenían por mujer de mala vida, la escupían al verla rondar por la bocamina.

La Palliri, que no perdió su belleza ni la costumbre de vestirse con botas, overol y guardatojo, volvió a entrar en el interior de la mina, donde el Tío la esperaba con los brazos abiertos y la alegría en la mirada.

GLOSARIO

DESMONTE: depósito de residuos de la mina considerados estériles, pero que, en realidad, constituyen importantes reservas por contener estaño.

GUARDATOJO: casco para protegerse la cabeza en el interior de la mina.

K'UYUNA: cigarrillo.

PALLIRI: Mujer que, a golpes de martillo, tritura y escoge los trozos de roca mineralizada en los "Desmontes".

RAJO: hendidura abierta hacia arriba para extraer el mineral de la veta.

TÍO: deidad. Diablo y dios tutelar que habita en el interior de la mina. Los mineros le temen y le brindan ofrendas.

CALLAPO: troncos de madera, usado para apuntalar dentro las minas. Antes se usaba piedra y se denominaba poteo.

**Oficinas Centrales**

*Corresponsal: Departamento Editorial*

## CURSO
# ÉTICA Y VALORES

De acuerdo con el programa de transparencia y combate a la corrupción, el Organismo impartió al personal el curso Ética y Valores, con el principal objetivo de analizar situaciones que permitan mediante un análisis crítico, identificar e incorporar elementos que ayuden al participante a sensibilizarse y orientar su atención hacia valores personales e institucionales.

Los temas que se abordaron fueron: dinámica de integración, recapitulación de los aspectos tratados, un acercamiento al yo interior, proyección del video: ética y valores, para finalmente concluir con una reflexión final.

**Oficinas Centrales**
*Corresponsal: Ing. Julio Vélez López*

CURSO

# GEOQUÍMICA DE LOS MINERALES RADIACTIVOS APLICADA A LA CARTOGRAFÍA GEOFÍSICA DE YACIMIENTOS

Del 10 al 12 de noviembre, en las oficinas centrales del Consejo de Recursos Minerales fue impartido el curso "Geoquímica de los minerales radiactivos aplicada a la cartografía" por el Dr. Miguel Ángel Miranda Gasca, de la compañía *Lineal Gold Corporation,* con la finalidad de realizar la interpretación geológica-geoquímica de los datos radiométricos producto de levantamiento de Alta Resolución de Rayos Gamma y aplicarlos a la exploración minera.

La temática del curso se dividió en seis fases que son: principios básicos de la geoquímica de los minerales, instrumentación y calibración del equipo, interpretación geológico geoquímica de datos radiométricos, alteraciones hidrotermales, aplicaciones en la exploración minera y contaminación radiométrica.

El personal que participó en este curso fueron los ingenieros Israel Hernández Pérez, Julio Vélez López, Francisco J. Lara Sánchez, Alejandro Cuevas Covarrubias, César E. Alam Hernández, Efraín Salas Hernández, Saúl Sánchez Quiroz, Sergio Jáuregui Albarrán, Efraín Bori Segura, Marcos Gaona Mota, David Berrocal Huerta, Raucel Pascacio Toledo.

**Oficinas Centrales**

*Corresponsal: Departamento Editorial*

# REUNIÓN DE DIRECTIVOS CON SUBGERENTES DE OFICINAS REGIONALES

En la sala de juntas de la Dirección General se les convocó a los Subgerentes de Oficinas Regionales y Centros Experimentales para entablar una plática donde se expusieron tanto beneficios como problemáticas acontecidos en estas oficinas que ayuden reforzar los lineamientos y normatividades establecidos por el Organismo, para una mejora continúa en el quehacer institucional.

**Oficinas Centrales**
*Corresponsal: Departamento Editorial*

## TALLER
# SENSORES REMOTOS Y SU APLICACIÓN EN GEOLOGÍA AMBIENTAL IMPARTIDO A TÉCNICOS

Personal de las gerencias técnicas de Geología Ambiental, Geofísica, Geomática y Documentación Técnica recibió 40 horas de capacitación con el taller de Sensores remotos y su aplicación en geología ambiental, impartido por el Dr. Carlos Hernández Medina, especialista de Madrid, España.

La temática del taller englobó conceptos básicos como realce espacial y espectral, ecualización de histogramas, uso de algoritmos, uso de imágenes Landsat, Spot y otros sensores. Con éstos se introdujo a la extracción de información mediante clasificación supervisada para agua, vegetación, uso de suelo, óxidos y arcillas, para cerrar con los Modelos de Elevación que comprendieron información referente a pendientes, deslizamiento, erosión, uso de suelo y exportar y visualizar en Arc/View.

**Subgerencia Regional Chihuahua**

*Corresponsal: Ing. José Luis Bustos Díaz*

# PRESENTACIÓN DEL CRM AL SECRETARIO DE DESARROLLO INDUSTRIAL, DE LA NUEVA ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DE CHIHUAHUA

El 4 de noviembre del año en curso se reunieron los representantes de organismos federales del sector minero del Consejo de Recursos Minerales, Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad, Fideicomiso de Fomento Minero y Dirección General de Minas, para llevar a cabo la presentación de trabajos desarrollados, avances y servicios en apoyo al sector minero y a la sociedad.

Por el CRM se presentó la historia del organismo a través de la minería en México, su estructura sectorial e infraestructura, así como su misión, visión y estrategias, concluyendo su presentación con la cartera de proyectos viables a realizar en convenio, entre los que destacan cartografía geológico escala 1:50,000, Atlas de Riesgos Naturales, Estudios de Cuencas Hidrológicas, Contaminación de Mantos Acuíferos, Estudio de Riesgo Urbano y Promoción del Corredor Industrial de Minerales No Metálicos.

Antes de finalizar la sesión, intervino el Secretario dando su anuencia para elaborar el anteproyecto de ocho cartas geológicomineras en la sierra Tarahumara, que servirán de infraestructura de apoyo a la inversión de empresas mineras nacionales y extranjeras en el desarrollo de proyectos mineros. También manifestó su acuerdo para que se hicieran las gestiones necesarias para llevar acabo el Atlas de Riesgos Naturales del Estado y el Estudio de Riesgo Urbano en la ciudad de Jiménez. Finalizó enfatizando que se debe continuar con la promoción del Corredor Industrial de Minerales No Metálicos.

*Presentacion del Consejo de Recursos Minerales al C.P. Alejandro Cano Recaud, Secretario de Desarrollo Industrial, en la nueva administración del Lic. José Reyes Baeza Terrazas, Gobernador del Estado de Chihuahua.*

**Subgerencia Regional Chihuahua**
*Corresponsal: Ing. José Luis Bustos Díaz*

# PRIMER FORO DE MINERIA DEL SUR DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

El 6 de noviembre de 2004 se llevó a cabo el primer Foro de Minería del Sur del Estado de Chihuahua, en las instalaciones del hotel Howard Johnson en la ciudad de Hidalgo del Parral. Se contó con la presencia de funcionarios de la Dirección de Minería del gobierno del estado, Fideicomiso de Fomento Minero, Fideicomiso de Apoyo al Programa de Exploración Minera en el Estado de Chihuahua, Subdirección de Minas de la Secretaría de Economía, Asociación de Mineros de Parral, Gobierno del Estado, Consejo de Recursos Minerales, Fondo Nacional de Empresas del Sector Social y como invitados de honor los presidentes municipales de 15 municipios del sur del estado de Chihuahua.

En este foro las distintas dependencias gubernamentales expusieron los programas que se están llevando a cabo para apoyar e impulsar la minería en este estado. Después de esta intervención, en mesa redonda los presidentes municipales expusieron la problemática referente a cada municipio y se llegaron a acuerdos para realizar diferentes programas y proyectos de impulso a la economía regional.

*Primer Foro de Minería del sur del estado de Chihuahua*

**Subgerencia Regional Chihuahua**
*Corresponsal: Ing. José Luis Bustos Díaz*

# PROPUESTA DE CONVENIO PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO DE RIESGO URBANO EN LA CIUDAD DE JIMÉNEZ, CHIHUAHUA., Y EL ATLAS DE RIESGOS NATURALES PARA EL ESTADO

El 9 de noviembre en la sala de Cabildos de la presidencia municipal de Jiménez, Chih., se llevó a cabo una reunión de trabajo con el presidente municipal, Sr. Amador Moreno Luján, Sr. Lorenzo Espinosa Cano, Director Municipal de la Unidad de Protección Civil, representantes estatales de Protección Civil, Ing. José Francisco Paredes Aguayo, Director de Minería del Gobierno del Estado e Ing. José Luis Bustos Díaz, Subgerente Regional del Consejo de Recursos Minerales.

Se presentó la cartografía geológico ambiental que ha desarrollado el Organismo, así como los servicios que ofrece a la sociedad; además de la metodología de estudios de riesgo urbano (falla geológica) necesarios para la microzonificación de los peligros y su afectación a los asentamientos humanos y obras de infraestructura. Asimismo, se explicó el beneficio de contar con el Atlas de Riesgos Naturales para el estado de Chihuahua.

Al concluir la reunión de trabajo se indicó que en coordinación con el Presidente Municipal y la Dirección de Protección Civil en el Estado se gestionarán los recursos financieros para realizar este estudio y se presentará la propuesta del Atlas de Riesgos a la Secretaría de Gobernación para su aprobación.

*Propuesta de convenio para la ejecución del estudio de riesgo urbano en la ciudad de Jiménez, Chih., y el Atlas de Riesgos Naturales para el estado.*

**Subgerencia Regional Chihuahua**

*Corresponsal: Ing. Juan Carlos Ruiz Méndez*

# GIRA DE TRABAJO DEL DR. SALVADOR ORTIZ VÉRTIZ E ING. FRACISCO J. ESCANDÓN VALLE

El 26 de noviembre del año en curso, el Dr. Salvador Ortiz Vértiz, Coordinador General de Minería de la Secretaría de Economía, visitó las instalaciones del Consejo de Recursos Minerales en la ciudad de Chihuahua, acompañado por el Ing. Francisco J. Escandón Valle, Director General del Organismo. Durante su estancia ambos recorrieron las instalaciones de la Subgerencia Regional y el Centro Experimental. En la primera de éstas, se les presentó la carta geológico minera San Pedro, asimismo, pudieron constatar las características del panorama minero de la entidad y los proyectos a desarrollar en el 2005, donde destacan los convenios de colaboración con la Secretaría de Desarrollo Industrial del Gobierno Local y con el Fideicomiso de Fomento Minero.

En el recorrido por el Centro Experimental a los funcionarios se les presentó el avance del Programa Operativo Anual y las inversiones en infraestructura que viene realizando nuestro Organismo a partir del 2001, ellos escucharon con interés la explicación que ofrecieron los técnicos, especialmente en las áreas de Plasma Masas, Microscopía Óptica–Electrónica y, finalmente, en el área de Investigación Metalúrgica; se les comentó sobre la importancia que tiene el Sistema de Gestión de Calidad para captar nuevos clientes y los proyectos que actualmente desarrolla este Centro Experimental con compañías locales e internacionales que están invirtiendo en México. Por solicitud del Ing. Francisco Escandón, se le informó al Señor Coordinador sobre los avances del proyecto Platosa, que se desarrolla para *Excellon Resources Inc.* de Canadá.

# ¿SON BUENOS JEFES LOS MEXICANOS?

*Fuente: Reforma, The New York Times, otros, Internet.*

Todo adulto que trabaja ha conocido a uno. Un jefe a quien le encanta poner nervioso a los subordinados, cuyos estados de ánimo irradian por toda la oficina y hacen que los empleados corran a sus lugares, cuya voz misma causa que los músculos del estómago se contraigan y los pulsos se aceleren.

Los expertos consideran que en México prevalecen malas prácticas de liderazgo que frenan la productividad y competitividad de las empresas; sin embargo, una encuesta del periódico *Reforma* arroja que en general los empleados están contentos con sus jefes.

## ES BUEN JEFE O INTIMIDA

Tener un jefe que intimida hace surgir rápidamente la insatisfacción, las rivalidades fermentan, los aduladores florecen. Profesionistas normalmente seguro de sí mismos pueden convertirse en temblorosos manojos de neurosis.

Los jefes que amedrentan a sus empleados, de acuerdo con estudios de psicólogos que estudian la dinámica de grupos y organizaciones, difieren en maneras significativas de los niños que intimidan a otros. En el patio de la escuela tienden a hostigar a niños más pequeños o débiles.

Pero los adultos intimidantes en posiciones de poder ya son dominantes y es igual de probable que atemoricen a un subordinado fuerte que a uno débil. Las mujeres, indicó, tienen la misma probabilidad de ser agresores que los hombres y es más probable que sean los blancos.

La mayoría de la veces, los gerentes intimidan a sus subordinados por el simple placer de ejercer el poder. Lo desconcertante de este patrón es que al parecer, no merma la productividad. Los trabajadores pueden detestar a un jefe hostigador y odiar ir a trabajar cada mañana, pero aún así rinden. Los investigadores encuentran poca relación entre las actitudes de la

gente hacia su trabajo y su productividad. Hasta el ambiente de trabajo más hostil, la gente responsable sigue haciendo el trabajo. Los tiranos propagan la infelicidad y desde afuera parece que hacen un excelente trabajo.

## ¿ES BUEN JEFE?

Según los expertos, en una empresa los jefes son la principal influencia para motivar a sus empleados y, pese a ello, abundan las malas prácticas y los estilos de liderazgo obsoletos.

Los líderes que son intimidantes, duros e insensibles no son los mejores y, aunque pueden dar resultados en el corto plazo, los efectos a mayor plazo son adversos.

Ese "estilo dictatorial" que muchos jefes ponen en práctica, en realidad no motiva a sus empleados, sino que los asusta para conseguir las metas planteadas por la compañía.

Lo primordial para un buen jefe no son las habilidades técnicas sino las interpersonales.

"El mal jefe es aquél que no se preocupa por la gente, que considera que la gente es sólo un recurso; todos estos directores que son muy exitosos, lo primero que toman en cuenta es la dignidad de la persona"

Según las estadísticas, sólo 20% de los ejecutivos y jefes destacan por hacer las cosas diferentes. Es decir, escuchan las necesidades de la gente, tanto de los clientes, como los empleados o accionistas.

Algunos jefes son obsoletos en su estilo de trabajo por falta de formación. Y se considera que aunque muchos empleados conocen su propio potencial y salen adelante solos, otros dependen más de la motivación del jefe, de que los ayude a descubrir su potencial y sobresalir.

Una razón de desmotivación y confrontaciones es cuando el jefe no permite que sus empleados tomen decisiones; cuando los subordinados tienen la libertad de tomar decisiones, se vuelven más responsables y comprometidos con su labor.

## VEN EMPLEADOS, BIEN A SUS JEFES

En México, la mayoría de los trabajadores dice sentirse satisfecho y valorado por sus jefes, pero también afirma que se

marcharía de su empleo actual si tuviera una mejor oferta monetaria en otra empresa, reveló una encuesta del periódico REFORMA.

Ser responsable y conocedor de su ámbito laboral, son las principales características de los jefes. Según estudios de una consultoría, el principal activo de las empresas es su capital humano, que constituye hasta 30% de su valor. Sin embargo, se agrega, que hay quienes ignoran este activo y no saben cómo desarrollar y motivar a su personal.

"La gente busca un clima laboral adecuado, capacitación, oportunidades de aprender y posibilidades de ascenso" Y de acuerdo con la encuesta en México, la mayoría de los trabajadores recibe motivación y apoyo por parte de sus jefes.

Frente al desempleo y los bajos salarios que prevalecen en México, es indispensable ofrecer al personal otras satisfacciones que hagan disminuir los índices de rotación, y la clave es la creación de condiciones estables para que los empleados puedan encontrar crecimiento y desarrollo profesional. La poca confianza que depositan en su personal provoca que los subordinados no se desarrollen en sus cargos, y que las empresas no aumenten su productividad y eficiencia.

## TIPS PARA MEJORAR

Ser patrón es muy parecido a ser Padre; nunca sabemos a ciencia cierta qué tan bien o mal estamos haciendo las cosas.

Nuestros empleados se asemejan en un sentido a nuestros hijos: cada uno tiene su propia personalidad, cualidades, habilidades y defectos. Sólo después de un tiempo, al ver resultados y con cierta retroalimentación posible, podemos descubrir si lo que hicimos tiempo atrás estuvo bien o no, o qué es perfectible para nuestro desempeño directivo.

Para tener una guía genérica de habilidad directiva podemos hablar de tres esferas inmediatas de enfoque: evaluar nuestras características deseables como jefes, trabajar en éstas y mejorar nuestra labor.

Características que debe adquirir y poner en práctica para convertirse en un buen jefe:

1. Saber escuchar.

2. Dejar claro lo que espera del empleado.

3. Tener una buena convicción en lo que hace.

4. Crear ambiente de trabajo donde la gente se sienta bien.

5. Ser estricto, pero ganarse la confianza de la gente.

6. Confrontar los problemas de inmediato en cuanto éstos aparecen en su área de trabajo.

La primera gran incógnita es qué tan enérgico, estricto u holgado se puede o debe ser; con qué fuerza debemos solicitar las cosas para asegurarnos de su cumplimiento. La clave está en conocer la capacidad de nuestro empleado y las herramientas con las que trabaja, además de conocer las posibles dificultades a las que puede enfrentarse, tanto en sus labores específicas como en tareas que implican colaborar con terceros.

La solución es ser firme, pero amable y consciente en el trato con nuestros subordinados. Asimismo, es necesario mantener una supervisión continua, así como una comunicación abierta con ellos.

Llevarnos bien profesionalmente con nuestra gente debe ser producto de una conciencia clara de la ubicación de cada quien. La clave está en el respeto, pues es consecuencia de una valoración mutua. El que es jefe lo es por sus conocimientos, su experiencia y su capacidad de guiar. Mientras tanto, el empleado ofrece su esfuerzo, su talento y su acción. La solución es crear conciencia del proyecto en el que se trabaja, como un objetivo común.

Es fundamental conocer el nombre de tus empleados, así como tener referencias mínimas de cuántos integrantes hay en su familia. También es bueno saber la fecha de cumpleaños y no está de más dar seguimiento a situaciones familiares extraordinarias, como la paternidad o enfermedades. Si es con interés genuino, esto puede permitirnos una mayor cercanía con el empleado y una influencia favorable en su actitud. Involucrarnos excesivamente puede ser contraproducente.

Es igualmente necesario detectar cuando el empleado antepone demasiado situaciones personales, afectando negativamente el trabajo en momentos estratégicos, o bien, el proceso en general. Y es importante señalárselo con tacto. El desenfado en las relaciones de trabajo funciona muy bien, en la medida en que no se llegue a un exceso de confianza que anule o disminuya la relación profesional o el nivel de autoridad con nuestros empleados.

# SENTIDO DEL HUMOR, VALOR EN ALZA

*Fuente: Internet*

Cuando las cosas se ponen feas y los problemas parecen no tener solución, resulta de gran ayuda saber afrontar la situación con una sonrisa que le quite dramatismo. El sentido del humor es un mecanismo psicológico muy sofisticado que permite aumentar la eficacia con la que nos enfrentamos a las situaciones.

El diccionario emparenta el sentido del humor con la jovialidad y la agudeza y, en general, con la buena disposición personal para hacer las cosas. Y es que, en la mayoría de las ocasiones, la forma de resolver una situación complicada, y el éxito o fracaso del intento, depende más de la actitud con que se afronte, que de la aptitud objetiva para poder resolverlo. Una filosofía optimista de la vida ayuda en gran manera a salir del atolladero y a buscar soluciones en lugar de quedarse atascado en los problemas.

## Optimismo inteligente

Por supuesto, la solución a los problemas no vendrá por sí sola por el simple hecho de sonreír. No se trata de reír por reír, sino de afrontar las situaciones difíciles con una actitud positiva. El estado de ánimo determina las acciones que se llevan a cabo. Para mantener una actitud activa y no dejarse arrastrar por los problemas, se hace imprescindible saber relativizar el problema, observarlo con cierta distancia para suavizar su impacto negativo. Es lo que algunos psicólogos llaman "optimismo inteligente".

No en vano, son muchos quienes defienden que el principal rasgo que nos distingue de los animales es la capacidad para sonreír. El humor, sin embargo, no es una capacidad innata del ser humano. No se nace con él, sino que se va aprendiendo a lo largo de la vida, y puede aumentarse o potenciarse con un poco de esfuerzo.

## Cualidad a desarrollar

Si bien el carácter puede marcar a una persona más hacia la inhibición o hacia el entusiasmo, todo el mundo puede tener sentido del humor. Desarrollarlo sólo es cuestión de entrenamiento.

La actitud positiva ha de fomentarse diariamente, y puede resultar muy difícil de lograr para personas acostumbradas a ver sólo el lado negro de las cosas. En los casos extremos, se puede recurrir incluso a cursillos especializados, impartidos por psicólogos, que empujan a desarrollar el lado positivo incluso al más pesimista.

## Síntoma de inteligencia

Por otro lado, el sentido del humor no sólo ayuda a afrontar mejor los problemas, sino que además ayuda a desarrollar la inteligencia y la rapidez de reflejos. La base de la risa y del humor está en sacar las cosas de contexto, invertir situaciones habituales … Tiene un gran componente de instinto de supervivencia, de escudo ante los problemas insuperables.

Existen estudios que demuestran que las personas que atraviesan situaciones difíciles son las que desarrollan un humor más agudo y lúcido, sacando punta a circunstancias incluso de extremada gravedad. Entrenar el cerebro para darle la vuelta a las situaciones de esta forma estimula la inteligencia y la velocidad de respuesta de la mente.

## Humor y capacidad de crítica

Sin embargo, como en todo, no conviene caer en los extremos. Existen personas que se refugian en la burla, la ironía, el sarcasmo y la ridiculización constante de las personas que le rodean como medio de autoprotección. Otras lo hacen con un humor tan ingenuo que cualquier cosa les hace reír. Ninguno de los dos extremos es bueno.

Para que el humor sea saludable tiene que ser, ante todo, respetuoso, y tiene que permitirnos ver la realidad con cierto grado de crítica. Un humor demasiado ácido, o demasiado cándido, acaba siempre por traer más problemas de los que soluciona. Lo ideal es reírse con los demás y no de ellos, y, por supuesto, que los demás se rían con uno y no de uno.

*Se invita a todo el personal del Organismo se invita a que envíen al Departamento Editorial (Oficinas Centrales) el tema de interés que deseen publicar.*

*Responsable de la publicación*
Ing. Héctor Alfonso Alba Infante

*Coordinación de la publicación*
Ing. Alba Elena Pérez Rodríguez

*Diseño y formación*
LDG. Martha Angélica Montiel Beltrán

CONSEJO DE RECURSOS MINERALES
Gerencia de Documentación Técnica
Departamento Editorial
Oficinas Centrales
Tel. (01 771) 71 142 66 Ext. 1295
Pachuca, Hgo.