



**AERHNIC**  
Asociación de Ejecutivos  
de Recursos Humanos  
de Nicaragua



Boletín Informativo  
Edición No. 8  
Noviembre 2018

# **JUNTOS CONSTRUIMOS EL FUTURO DE AERHNIC**

 2270 0058

 [info@aerhnic.org](mailto:info@aerhnic.org)

 [www.aerhnic.org](http://www.aerhnic.org)



# INDICE

03

## Editorial

Eyra Ruíz

Vicepresidenta AERHNIC

04

## Bienvenidos a la familia AERHNIC

05

## Conociendo a nuestros socios

Miriam Acevedo

Gerente de Recursos Humanos Unicomer / Socia AERHNIC desde el año 2000

08

## Nuestro Onboarding

09

## Desarrollando a nuestros socios

- Salario por efectivo trabajo
- Resiliencia
- Herramientas de autocuidado

12

## Organizaciones y clima organizacional

- Lissete Montealto

Socia Independiente AERHNIC

13

## Sus derechos de decisión, ¿están claros?

German Retana

14

## Políticas de uso del correo electrónico AERHNIC

15

## Encuentro de cierre 2018

- Palabras de apertura por Maria Francisca Molina Presidenta AERHNIC
- Collage encuentro de fin de año

# EDITORIAL



**Eyra Ruiz**  
Vicepresidenta AERHNIC

Estimados socios,

El uso de las redes sociales ha traspasado las fronteras de lo personal y es cada vez más un puente que nos une con el mundo profesional, ya sea a través de conexiones con colegas e influenciadores de diferentes industrias, actualización y adquisición de conocimiento, o fuente de inspiración para implementación de mejores prácticas y aportes desde nuestro rol.

Como Asociación reconocemos la fuerza y beneficios que se obtienen de un buen uso de este instrumento de comunicación; hemos actualizado nuestra presencia en redes en las plataformas en Facebook y LinkedIn, para ofrecer a nuestros agremiados y público de interés contenido relevante, constructivo y orientado hacia la transferencia de información y obtención de habilidades que mejoran el desempeño individual y de los equipos.

Y aunque no podemos perder de vista que existe cierta resistencia al uso de estos canales – dado que se asocian a algunas conductas que ponen en riesgo la calidad de los servicios y productos que nuestras empresas ofertan, tales como falta de concentración, pérdida de productividad, y que puede ser utilizada para fines “recreativos” en horas laborales – debemos vernos más movidos por los grandes beneficios que pueden generarnos si logramos establecer sistemas y políticas adecuadas para su uso.

Ante la inminente convergencia de distintas generaciones en la fuerza laboral del hoy, en donde las formas y mensajes llegan a nuestra audiencia desde múltiples ángulos, nuestro papel como “evangelizadores” del uso de estas nuevas herramientas es crucial.

Y entonces, nosotros los gestores de gestión humana ¿qué tanto nos hemos alejado de este paradigma? ¿invalidamos o promovemos esta corriente de pensamiento en nuestros lugares de trabajo? ¿cómo nos estamos preparando para el impacto que éste y otros avances de la era digital tendrán en nuestra gestión?

Desde AERHNIC te planteamos estas preguntas como un reto y una invitación a ir más allá del paradigma y adoptar las nuevas tendencias en el uso empresarial de redes sociales para potenciar tus resultados de comunicación interna; creando nuevos espacios y foros para unir a los equipos en un foco común para el logro de los objetivos organizacionales.

Compartimos 3 redes sociales que podemos utilizar en nuestras empresas y organizaciones.



Yammer es una red social privada para organizaciones y se ha creado en torno a formas de comunicación abierta. Los grupos de Yammer son un lugar donde los miembros pueden ponerse al día rápidamente en un proyecto, participar en discusiones encadenadas y mantener informados a clientes y proveedores sobre conversaciones.



LinkedIn es una red social profesional, es decir, está orientada más a relaciones comerciales y profesionales que a relaciones personales y por tanto en esta red social lo que encontrarás son empresas y profesionales que buscan promocionarse, hacer networking y negocio.



Workplace es una red social creada para poner en contacto a todos los miembros de una organización a través del smartphone, con Workplace serás capaz de estar conectado y no disminuir tu ritmo de trabajo, por ejemplo, podrás aportar ideas al proceso creativo de tu equipo mientras te desplazas.



**AERHNIC**  
Asociación de Ejecutivos  
de Recursos Humanos  
de Nicaragua

## Bienvenidos a la familia AERHNIC

Agradecemos a nuestros nuevos socios por su disposición y tiempo en la participación de la bienvenida a la Asociación. Todos sus aportes y comentarios son de mucho valor para nosotros, Gracias.



*¡Seguimos creciendo!*



**NIGEL MOLINA**  
UNITY INVERSEGUROS



**JESSICA DUARTE**  
FERNANDEZ SERA, S.A



**XOCHILT LOAISIGA**  
ESCALONA Y  
ASOCIADOS



**RONNY SALDAÑA**  
GRUPO UMA S. A



**KARLA LACAYO**  
IC POWER  
NICARAGUA, S.A.



**GUILLERMINA VARGAS**  
UNITY INVERSEGUROS



**LIGIA TAPIA**  
SERPER



**REYNA TINOCO**  
GRUPO INDUSTRIAL EL  
GRANJERO, S. A.

# CONOCIENDO A NUESTROS SOCIOS



Entrevista: Miriam Acevedo Chávez  
Gerente de Capital Humano de Grupo Unicomer Nicaragua  
Socia AERHNIC desde el año 2000

## 1. Defínete en tres adjetivos:

Sinceramente, me cuesta resumirlo en tres adjetivos, bien: me considero una persona positiva y entusiasta, motivadora y servicial, pero sobre todo humana, auténtica y original.

De hecho, siempre digo que cuando mi madre me hizo rompió el molde y en verdad todos somos únicos.

## 2. ¿Como consideras tu profesión?

¡Apasionante, maravillosa, retadora!

## 3. Que retos vez en RH para los próximos 5 años?

El mundo está cambiando, el mercado está cambiando, los clientes han cambiado sus gustos y preferencias, la tecnología avanza a pasos agigantados y por consiguiente la forma de hacer las cosas, debe cambiar, no podemos conseguir resultados diferentes haciendo más de lo mismo. La Gestión del Talento, ha dado muchos saltos y ha ido evolucionando, ya no somos los que contratamos personal y pagamos la nómina únicamente, ya no hablamos de empleados, sino de colaboradores y en algunos casos de socios. Tenemos muchos retos, entre los cuáles considero mencionaré los siguientes:

### A.) Atraer el mejor talento:

Debemos preguntarnos, que tipo de organizaciones son las que prefieren las personas exitosas y especialmente los jóvenes con alto potencial, la respuesta es obvia: buscan empresas que sean “The best place

to work” y esto va más allá de tener una remuneración atractiva, lo cierto es que está ligado a empresas con un buen clima laboral, con una cultura de colaboración y comunicación abierta y participativa, estructuras horizontales y sobre todo con ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo, particularmente si estamos pensando en la generación de los millenials.

Atraer al mejor talento, significa tener una nueva forma de reclutar, ahora apoyados en plataformas digitales, redes sociales como LinkedIn, Facebook, Skype, entre otras.

### B.) Promover y ejercer un Liderazgo inspirador:

Me refiero a que los gestores del talento, debemos promover la eliminación de la figura del jefe tradicional que es totalmente obsoleta y sustituirla por la figura del líder, del guía, del coach, del mentor, del amigo, del facilitador, que busca desarrollar competencias en sus colaboradores y apoyarles en la consecución de sus proyectos, metas y objetivos, para conformar equipos de alto desempeño, con sentido de accountability, motivación y compromiso.

Motivar a sus colaboradores es desarrollar su creatividad y promover la formulación y generación de nuevas ideas y proyectos innovadores, que los hagan sentirse útiles, esto va de la mano con la mejora continua y la eficiencia, siendo un factor de estabilidad y retención muy valioso, ya que les abre puertas para crecer dentro de la empresa. Un líder inspirador, construye redes y lazos de cooperación entusiasta y sobre todo genera confianza y respeto, entre sus pares, colegas, equipos, clientes y accionistas. Es un reto muy importante que nos invita a ser coherentes entre lo que se dice y lo que se hace, honrar compromisos y cumplir la palabra dada. Mi padre me decía, el que pierde la palabra, pierde el honor.

### C.) Gestión del cambio y digitalización:

Como decía al inicio, el mundo y las organizaciones están cambiando todos los días; los gestores del talento debemos ser flexibles ante los cambios y ser un vehículo para que los mismos no sean percibidos como problemas, sino como una hermosa oportunidad para mejorar.

Los gestores del talento tenemos el reto de anticiparnos a los cambios, los cambios no se anuncian, los cambios sencillamente llegan y te dicen, “hola soy el cambio” y

solo tienes dos opciones: Dejar pasar el tren y quedarte en la estación paralizado o subirte al tren del cambio y evolucionar.

Cuando hablamos de cambio, hablamos de romper paradigmas, de hacer a un lado frases como: “Es que siempre lo hemos hecho así”, igual es inevitable hablar de tecnología y por tanto de automatización.

Veo la necesidad de estar a tono con las últimas tendencias tecnológicas, ya no es posible trabajar de forma manual, al pensar en digitalización debemos hacerlo a nivel de big data, lo cual nos permitirá agilizar y dinamizar los procesos, aumentar la productividad y por ende la rentabilidad de la empresa, que es el objetivo principal de los socios, este es un nuevo desafío para los gestores del talento, ahora existe la necesidad de automatizarlo todo: nóminas, evaluaciones de desempeño, encuestas de clima, mediciones de calidad, estadísticas, índices de satisfacción, programas de salud laboral, plataformas de aprendizaje virtual, entrevistas de salida y de nuevos candidatos, ya no es necesario viajar, la tecnología acorta distancias y abarata costos que es un factor determinante para la sostenibilidad de las empresas, especialmente en momentos de crisis socioeconómicas o de otra índole como la que vivimos actualmente, lo que nos invita a innovar y a buscar oportunidades de eficiencia.

La digitalización dejó de ser una opción y se convirtió en una necesidad inminente, de modo que lo considero un importante reto para los gestores del talento humano.

#### **D.) Ser socio estratégico de la alta Gerencia**

Considero que hoy más que nunca, las empresas necesitan gestores del talento, que tengamos claro que nuestro rol más importante es ser un socio estratégico del negocio y particularmente de la alta gerencia, donde la principal pregunta debe ser: Como mi equipo y yo podemos agregar valor al negocio?, como incido para el logro de los objetivos de esta organización? y porque no preguntarle a tus pares que están en el core del negocio: Que esperas de mí y de que forma consideras que puedo agregar valor en el logro de nuestros objetivos?, en otras palabras es importante que haya alineación en las metas que forman parte esencial de la compañía y que nuestras acciones vayan orientadas en esta dirección y más allá, dando la milla extra, aportando lo mejor de nosotros cada día. De esta manera estaremos agregando valor a las organizaciones donde brindamos nuestros servicios como gestores del talento, sin perder de vista que debemos tener por encima de todo, una gran voca-

ción de servicio, trabajar en equipo y una visión holística de nuestra gestión.

#### **E.) Responsabilidad Social y Medio Ambiente**

Hoy en día, la Responsabilidad Social Empresarial, forma parte intrínseca de nuestra gestión, es un deber compartir y devolver a la sociedad, parte de lo que ellos nos dan, nuestro compromiso es con la vida, con la salud, con la educación, con los adultos mayores, con los niños y por supuesto con el medio ambiente. No podemos ser indiferentes a las necesidades de nuestros colaboradores, estamos llamados a contribuir y aportar a las comunidades donde operamos y continuar promoviendo una cultura de RSE y un sinnúmero de acciones para cuidar el planeta.



Foto: Miriam Acevedo con su esposo e hija

#### **4. ¿Cuáles son los obstáculos más habituales que hacen que las personas nos bloqueemos para alcanzar las metas?**

Considero que el principal oponente está dentro de nosotros mismos, lo que se puede traducir como falta de confianza y seguridad, otro obstáculo es no demarcar el camino o definir a donde queremos llegar o que lograr, caso contrario nos puede sucedernos como a Alicia en el país de las Maravillas, sino sabes dónde quieres ir cualquier camino es bueno y finalmente no llegas a ningún lado. Dicho de otra forma, es tener claro el norte a lo que yo llamo el Qué, identificar con mayor claridad la forma de lograrlo, a esto le llamo el Cómo. En síntesis, al tener claro, el QUE y el COMO, todo cobra sentido y se torna más fácil, hay que definir una ruta y son esos pequeños pasos, esas pequeñas cosas, las que sumadas nos acercan al objetivo deseado. Es diseñar el plan de acción para llegar de donde me encuentro hoy que es mi posición de origen, hacia mi posición destino o mi meta deseada. Para mí, es ponerle piernas a los sueños y no dejarte atrapar por el miedo que es el

principal obstáculo.

### 5. ¿Cuáles son tus hobbies?

Me gusta hacer muchas cosas, entre ellas pasear con mi familia, bailar cuando puedo, escribir poemas, leer libros de superación personal o relacionados a mi carrera, escuchar música, cantar, contar chistes, conversar, entre otros, mi trabajo de hecho es un hobby, por eso digo que hace mucho rato que no trabajo sino que me divierto, pues me encanta lo que hago.

### 6. ¿A qué le tienes miedo?

A fallar como madre, por cargar el sentimiento de culpa de haber dedicado en los últimos años, más tiempo a mi trabajo que a mi familia, que es lo que más amo en esta vida, a irme de este mundo sin haber cumplido con la hermosa misión de dejar formada profesionalmente a mi hija, porque su formación en valores la ha recibido casi que desde antes de nacer, jaja ... que exagerada, la verdad siempre le hablaba, diciéndole que sería una niña linda y noble, que por encima de todo era el regalo más hermoso de Dios, que tendría un propósito y una misión especial en esta vida, que nacería para ayudar a otros y vaya si se cumplió, hoy estudia medicina. Temo además el partir de esta tierra sin haber podido construir todo el legado que me encantaría dejarle a la sociedad, porque considero un deber el compartir mis modestos conocimientos y experiencias con las nuevas generaciones. Esto forma parte de la realización de un conglomerado de sueños, que espero con la ayuda de Dios poder alcanzar.

### 7. Tu frase favorita?

Tengo varias, compartiré algunas: “Si se puede”, “La palabra imposible no existe en mi diccionario”, y otra que me encanta es: “Atol que no se menea se pelotea”, esta me la regaló mi abuela y me fascina, porque significa moverse y mantenerse en acción.

### 8. ¿Qué sueño te hace falta por cumplir?

Muchos, pienso que la vida es un regalo de Dios y que mientras tengamos vida tenemos sueños, éstos son como una fuente inagotable, logras uno y vas por más y no importa la edad que tengas, entre más logras, tu vara se vuelve más alta y no me refiero únicamente a sueños de carácter material, me refiero a sueños profesionales, familiares, espirituales porque este campo es muy importante en nuestras vidas y no debemos esperar estar ancianos e imposibilitados para servir al Señor que al final es quien le debemos todo lo que somos, pero

bien, voy a compartir uno de mis sueños y es el de tener mi propia empresa, espero poder concretarlo pronto, estoy completamente segura, que desde ahí continuaré ayudando a mucha gente a alcanzar sus propios sueños.

### 9. ¿Crees que es posible alcanzar el éxito en el mundo profesional y disfrutar también de una exitosa vida personal?

Sí lo creo, aunque debo confesar que a mí me ha costado un poco, pero estoy caminando en esa dirección, tratando de administrar mejor mi tiempo, es cuestión de hacer un alto en el camino, preguntarte que quieres hacer con tu vida, definir prioridades, asignar tiempo y espacio para cada cosa y tener disciplina y perseverancia hasta lograrlo, sinceramente creo que vale la pena luchar por ello, nada como tener un balance vida-trabajo, eso te da mucha paz y una gran satisfacción. No podemos caminar por la vida como una máquina de producción, especialmente nosotras las gestoras del talento, que tanto promovemos el amor a la familia y la calidad de vida.

### 10. Un consejo para la nueva generación de RRHH.

Que se preparen, que no se olviden de Dios y que al margen de que el mundo cambie y estemos volcados en dar los números, en trabajar de forma digitalizada, no nos olvidemos que SOMOS GESTORAS(ES) DEL TALENTO HUMANO, que ante todo tengamos presente siempre, que gestionamos personas con corazón, ideas, ilusiones, sentimientos y puntos de vista diferentes y que nuestro centro, nuestro foco es lo más hermoso de la creación ...

LA GENTE.



Foto: Miriam Acevedo y su mamá



# INDUCCIÓN DE LOS **NUEVOS** SOCIOS

La inducción a nuestros socios es de vital importancia para nosotros. Es por ello, que buscamos espacios para ir familiarizando al socio y darle a conocer nuestros pilares estratégicos, valores, objetivos, canales de comunicaciones, entre otros temas importantes, sin olvidar el compartir entre todos.



Desarrollando a

Nuestros socios



**AERHNIC**  
Asociación de Ejecutivos  
de Recursos Humanos  
de Nicaragua

Taller en:

# RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

¿Cómo desarrollar la  
Capacidad Humana de  
Sobreponer a la dificultad?

con:

**Javier Arana**

Director de valor humano



Evento realizado: 24 de agosto del 2018



**AERHNIC**  
Asociación de Ejecutivos  
de Recursos Humanos  
de Nicaragua



**Desarrollando a**

**Nuestros socios**

# SEMINARIO **SALARIO POR EFECTIVO TRABAJO**

Instructor: **Francisco Cerda**



Evento realizado:  
05 de septiembre del 2018

# Taller

## Herramientas de Autocuidado

### *en Tiempos de Crisis*



Evento realizado:  
11 de julio del 2018

# Organizaciones y Clima Organizacional



Lissette Montealto  
lissettemontealto@gmail.com  
Socia AERHNIC

En el contexto actual las exigencias laborales constituyen desafíos únicos. Los líderes tienen que construir y cultivar la capacidad de recuperación de la empresa y el empleado de forma proactiva. El gestor de talento se posiciona en la cúspide para contribuir a transformar la realidad de una fuerza de trabajo laborando bajo situaciones extraordinarias. Se vuelve imperativo promover y crear condiciones para un buen clima laboral. Propongo 12 elementos como prioridad a promover:

- 1.** El compromiso. Si el personal está involucrado, comprometido y conectado se refleja en el servicio al cliente y en la lealtad hacia la empresa. Asegúrese que sus empleados se sienten realmente pertenecientes a la organización. Enfócate en cumplir la misión de tu empresa y comunica la visión.
- 2.** Retención de los mejores empleados. La lealtad, la capacidad de autogestión y la motivación son competencias invaluableles en tus empleados. Solo a través de evaluaciones sistemáticas orientadas al desarrollo del talento podrás tener un equipo de alto desempeño.
- 3.** Pragmatismo y análisis de riesgos. Escucha a tus empleados, promueve el aporte de ideas y soluciones a los problemas. Puedes conformar un grupo de trabajo para manejo de crisis, esto permite reaccionar con rapidez y actuar con integridad.
- 4.** Gestión de las personas. Implica liderazgo para definir estrategias y cursos de acción, delegar, establecer límites

de autoridad y responsabilidad. Ayuda a todo el mundo saber su papel y cómo contribuye a la misión de la organización.

**5.** Relaciones interpersonales. El ADN de las relaciones es la comunicación honesta y respetuosa. Los canales de comunicación, las conexiones con los demás y la voluntad de aceptar el cambio, generan un impacto en la moral, la motivación, la satisfacción y la productividad en la empresa.

**6.** Promoción. Valora, reconoce el compromiso y la lealtad los empleados en tiempos determinados. Implica plantear desafíos, pero también reconocimientos interesantes.

**7.** Coordinación. Para lograr sus objetivos la organización requiere de planificación, dirección, control y supervisión de metas claras y tareas.

**8.** Pensamiento crítico. A través mentorías y tutoriales la organización puede mantenerse en constante aprendizaje. Un empleado con habilidades deductivas puede ver oportunidades donde otros solo ven obstáculos.

**9.** Creatividad. Promueve espacios de reflexión, autocuidado e inteligencia emocional. A través de actividades lúdicas se puede incentivar el buen clima laboral, y la integración entre el trabajo y la vida familiar.

**10.** Orientación al servicio. Implica establecer competencias básicas para apoyar a los empleados a adaptarse al cambio, mantener la motivación y la calidad en el servicio en tiempos de incertidumbre.

**11.** Negociación. Garantiza el cumplimiento de pagos, bienes y servicios al personal (salario, bonificaciones, transporte, programas de jubilación, seguros, servicios médicos, alimentación, etc)

**12.** Aprende. Sistematiza buenas prácticas, reconoce aciertos y oportunidades de mejora.

# Sus derechos de decisión, ¿están claros?



Los equipos gerenciales que merecen los calificativos de eficientes, ágiles y de alto compromiso comparten dos condiciones: la claridad y el respeto por los niveles de empoderamiento. En ellos, cada persona sabe lo que tiene que hacer, cumple con su tarea sin exceder sus límites de decisión, ya que eso sería actuar en detrimento de las labores de colegas y otros miembros de la organización. Lo anterior también es aplicable a las relaciones entre jefes y colaboradores.

Con frecuencia participo en procesos de integración de equipos de alta dirección en los que se deciden acciones que mejoran sus actitudes, relaciones y fronteras funcionales. En general, las situaciones por resolver se originan en que “alguien no hace lo que debe y con ello afecta a otros”, “algunos se extralimitan en sus funciones e invaden los ámbitos de sus compañeros gerentes” o, simplemente, hay serias confusiones respecto a “quién debe hacer qué”.

En pocas palabras, existe ambigüedad, incumplimiento, desconocimiento o incertidumbre en lo tocante a los “derechos de decisión” de cada miembro del equipo líder. Y de no clarificarse, los desacuerdos se podrían transformar en conflictos que afectarían, incluso, los vínculos de quienes están llamados a trabajar conjuntamente. Así, producto de esa disonancia entre las conductas esperadas y las actuadas, el equipo se debilitaría debido a una buena dosis de frustración.

Analice minuciosamente las desavenencias entre las personas, los departamentos o entre los jefes y sus

colaboradores directos. ¿Verdad que siempre hay alguien reclamando por el incumplimiento del papel asignado a otros? Los excesos en el uso del poder, por ejemplo, son atropellos al sentido de pertenencia de quienes perciben la desvalorización de sus derechos.

Entonces, ¿por qué no poner freno a ese camino empedrado y redireccionar el rumbo? Con voluntad, incluso desde la gerencia general, es posible medir a su paso los desacuerdos, las expectativas de corrección de conductas inapropiadas y el deseo de trabajar en un ambiente colaborativo con líneas claras de discrecionalidad. Si los actores acordaran periódicamente lo que cada cual puede decidir, si verificaran de manera continua el cumplimiento de lo acordado, las tensiones bajarían o desaparecerían...el ambiente laboral fluiría con naturalidad.

Eso sí, no cabe ninguna duda, el empoderamiento y los derechos de decisión conllevan una estricta responsabilidad por los resultados: positivos o negativos. No se vale reclamar derechos y luego repartir culpas cuando las cosas salen mal. Asumir compromisos respaldados en esos derechos concedidos implica rendir cuentas y aceptar efectos colaterales. El conflicto recurrente en varias organizaciones es que no han instaurado una cultura de consecuencias, por ende, no importa si las cosas se hacen o no, pues nada pasa en uno u otro caso.

Por complicada que sea una situación entre personas, siempre se está a una conversación de distancia para empezar a resolverla. Un diálogo en el que cada actor acepte la posibilidad de estar equivocado en la interpretación de los derechos de decisión: propios, de colegas, de colaboradores y de jefes. No conviene dejar pasar el tiempo para aclarar las cosas, pues como advierte L. lacocca: “Incluso una decisión correcta es incorrecta si se toma demasiado tarde”.

**German Retana**

Ph.D. Consultor de empresas.

GR@germanretana.com



# Política de uso del correo electrónico

La red electrónica de AERHNIC es el medio oficial de comunicación definido por la Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos para establecer comunicaciones de interés común entre todos los asociados, de forma ágil, efectiva y eficiente que permita optimizar y disminuir los tiempos en la divulgación de todo lo relacionado con el talento humano.

- a)** Los socios son los únicos responsables de lo que escriben en la red de AERHNIC a través de la dirección electrónica proporcionada por la Asociación.
- b)** No está permitido el uso de esta herramienta para hacer publicidad de productos comerciales o promocionales, esto pone en riesgos legales por uso indebido e irresponsable del correo electrónico, que puede traer como consecuencia el cierre del mismo.
- c)** Ningún socio tiene autorización para emitir comunicados o establecer relaciones en nombre de la Asociación.
- d)** Queda estrictamente prohibida la publicación o distribución de la lista de correos de todos los miembros de AERHNIC a terceras personas, sin previa autorización de los usuarios.
- e)** El socio tiene la responsabilidad de usar de forma ética y lícita el correo electrónico, página web u otro medio de AERHNIC le facilite, cumplimiento la normativa interna de la Asociación. Apegados a las leyes que existen en el país relacionado con delitos informáticos y cualquier otra que sea del conocimiento público.
- f)** Esta prohíbo expresar dentro de la red opiniones que desprestigien o dañe la honorabilidad de cualquier miembro de esta Asociación o persona.
- g)** Es prohibida la modificación de cualquier mensaje enviado que distorsione el sentido de la información.
- h)** Se restringe el uso de la red para publicar información de empresas que no estén afiliadas en la asociación.
- i)** La página web puede ser usada como banco de recursos y promoción de ferias de empleos, el cual es alimentado por todos los asociados.
- j)** Toda empresa que no sea socia y necesite un servicio de publicidad por parte de la Asociación tiene que pagar la tarifa correspondiente para su publicación a través de la web.
- k)** Todo socio que necesite publicar alguna información que requiera confidencialidad puede canalizarla a través de la Asistente Administrativa o bien solicitar: Currículo, Artículos, información adicional de interés laboral, etc.
- l)** La red no puede ser utilizada para comentarios personales, saludos particulares, consultas y/o negociaciones ajenas a las áreas de interés de los Ejecutivos de Recursos Humanos.
- m)** No se permite dentro de la red dar publicidad a eventos ya sean de índole político comerciales y/o religiosos.
- n)** Toda consulta sobre bienes y servicios comerciales y/o profesionales que sea solicitada por los socios a través de la red deberá responder exclusivamente al solicitante, quien podrá difundir la recomendación entre otros socios interesados.



**AERHNIC**  
Asociación de Ejecutivos  
de Recursos Humanos  
de Nicaragua

La Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos de Nicaragua, tiene el agrado de invitarlos a un desayuno como actividad de fin de año, donde compartiremos técnicas de relajación impartido por:

*Fryda María Castillo*



**16** Nov. | Hora: 07:00 - 10:30 am  
| Hotel: Holiday Inn

Confirmar participación al: [info@aerhnic.org](mailto:info@aerhnic.org)



*Maria Francisca Molina*  
Presidenta AERHNIC

Apreciados socios

En nombre de la Junta Directiva de AERHNIC y el mío propio les damos la más bienvenida. Nos entusiasma verles y poder darnos un abrazo nuevamente. Es gratificante haber logrado traer a este selecto grupo de colegas, a pesar de las múltiples tareas en que en este momento nos encontramos inmersos.

Ha sido un año sumamente difícil para Nicaragua y en especial para nosotros Gestores de Recursos Humanos en nuestras empresas. Hemos sido desafiados por la incertidumbre que agobia al país. La debacle económica sufrida ha llevado a muchas empresas al cierre, generando pérdida de miles de puestos de trabajo, deterioro en la salud física y emocional e incluso hasta la pérdida de vidas de algunos colaboradores. Sin lugar a duda todo este escenario vivido ha sacudido nuestro equilibrio emocional. No podemos negarlo.

Nuestros valores y temple han sido puestos a prueba, no una, ni dos, sino muchas veces: Han sido meses donde hemos tenido que tomar decisiones difíciles y asistir en temas de seguridad y autocuidado en pro del cuidado personal ante el alto índice de violencia, así mismo, hemos desarrollado seminarios internos de manejo del stress en tiempo de crisis, en este torbellino hemos logrado sobrellevar la tarea.

Cada año nos reunimos para celebrar lo logrado, en esta ocasión estamos haciendo un alto para concentrarnos, para meditar y lograr acceder de manera neutral a la energía que tenemos dentro, guiados por nuestra querida amiga Fryda Castillo, quien ha aceptado con gusto compartir sus conocimientos y llevarnos de manera experta a darnos cuenta de que lo que buscamos está dentro de nosotros.

Gracias por acompañarnos esta mañana. Que el nacimiento del Niño Dios nos llene de paz y sabiduría y nos permita continuar apoyando los esfuerzos que se están realizando en diferentes esferas de la sociedad nicaragüense encaminados a reconstruir nuevamente nuestra querida Nicaragua.

Gracias...

*Encuentro  
fin de año*





*Encuentro  
fin de año*



*Encuentro  
fin de año*



PROXIMAMENTE

# DIPLOMADO EN COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS



## SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES

### AERHNIC Nicaragua

[www.aerhnic.org](http://www.aerhnic.org)