



AERHNIC
Asociación de Ejecutivos
de Recursos Humanos
de Nicaragua

JUNTOS CONSTRUIMOS EL FUTURO DE AERHNIC

Boletín informativo
Edición no.10
Septiembre, 2019



info@aerhnic.org



505 2270 0058 / 8988 5717



www.aerhnic.org

ÍNDICE

PÁGINA
03

Editorial

María Fca. Molina
Presidenta AERHNIC

PÁGINA
04

Bienvenida a la familia AERHNIC

PÁGINA
05

Nuestro Onboarding

Testimonio de nuevo ingreso

PÁGINA
06

Desarrollando a nuestros socios

- 4ta. Jornada de Actualización
- Taller: Sabes como gestionar un equipo disfuncional?

PÁGINA
11

Por qué debemos usar nuestra página web?

PÁGINA
13

Convocatoria
Elección de Junta Directiva
2019-2021

PÁGINA
14

Requisitos de Junta Directiva

PÁGINA
15

Desafíos de Junta Directiva

EDITORIAL



María Francisca Molina Presidenta AERHNIC

Hola apreciados colegas, amigos y personal que realiza su noble labor en el ámbito de la gestión humana.

Es un placer para la Junta Directiva contar con la presencia de nuestro consejo consultivo integrado por las y los expresidentes que AERHNIC ha tenido a lo largo de sus 20 años de constitución. Bienvenidas y bienvenido: Lidia, Ligia, Hernaldo, Fryda y Karla. De igual manera nos honra contar con la participación de renombrados profesionales nicaragüenses en el ámbito de la salud mental, que hoy se han dispuesto a brindar sus conocimientos, sin escatimar el valioso tiempo dedicado para la preparación de sus disertaciones y la disposición de aclararnos dudas e interrogantes que se generen, con el único objetivo de que nos llevemos herramientas y medidas eficaces para promover la salud mental en nuestros centros de trabajo y aumen-

tar con ello la productividad y eficiencia. Muchas gracias Lic. Ledia Gutierrez, Dr. Nelson Garcia, Dr. Alejandro Vogel y nuestra colega y Coach Kelly Valle, quien tendrá una importante tarea de conducción y moderadora del panel durante este encuentro.

En los últimos años nuestros entornos laborales se han transformado de tal modo que hubiera sido difícil de imaginar hace una generación. Las nuevas tecnologías de la comunicación generan cada día presiones más fuertes que terminan influyendo en la salud mental de los trabajadores.

Entre dichos factores pueden estar: las prácticas ineficientes de comunicación y gestión, la participación limitada en la toma de decisiones, los horarios de trabajo prolongados o poco flexibles y la falta de cohesión en los equipos; así como, la intimidación y el acoso psicológico que son causas bien conocidas de estrés relacionado con el trabajo y otros problemas conexos de salud mental.

Es por esto que, ante este ambiente negativo que se incrementa, nos planteamos realizar nuestra 4ta. Jornada en saludo al Día Interamericano del Gestor Humano, generando una dinámica dirigida a ese elemento humano que liderea, que vivencia en su entorno trastornos de ansiedad, estado de ánimo, de personalidad e incluso trastornos psicóticos, que en algunos casos no son posibles atender por la carencia de estos conocimientos. En las últimas jornadas de actualización nos hemos dedicado a conocer al Ser Humano y por primera vez hablaremos de un tema, que no es nuevo, pero si es un tanto desafiante: "La Salud Mental". Nuestra salud es el centro para gozar de la felicidad y por tanto es la mayor riqueza que tenemos como individuos y como sociedad.

La Organización Mundial de la salud, define que "La salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida,

puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. La salud es una de las ventanas para poder florecer y desarrollar nuevas condiciones en el clima organizacional. Las empresas responsables tienen en cuenta la salud de sus trabajadores para crear un ambiente laboral más productivo y sano, de ahí la importancia de crear programas que contribuyan a fortalecer el ambiente de la empresa y la nación. Esto pareciera imposible en este contexto, pero los Gestores del Talento humano nos atrevemos a poner en la mesa lo que agrega valor.

No más queda decirles que en nombre de la Junta Directiva expreso mi gratitud y reconocimiento por su dedicación al cuidar del bienestar, primero de cada uno de nosotros, de nuestras familias y sobre todo del entorno organizacional. Esta tarea requiere de mucha fortaleza en nuestra salud física, mental y emocional.

Hoy esperamos llevarnos una esencia, un aprendizaje que nos ayude a distinguir, entender y apoyar a nuestros colaboradores a salir de estas crisis y/o a direccionarlos profesionalmente para ser atendidos y sean portadores del crecimiento y desarrollo de las empresas y por ende del país.

Muchas gracias!!!



Nuestro Onboarding



Fotografía: Claudia Medrano de Librería Jardín en compañía de Ma. Francisca Molina Presidenta de AERHNIC, Christiam Mendoza de CCNN, Adriana Aguilar de Autoridad Nacional del agua ANA en compañía de Graciela Pérez Fiscal de AERHNIC.



Lic. Claudia Medrano
Jefe de Recursos Humanos
Librería y Distribuidora Jardín S,A

Mi experiencia de la 4ta jornada fue la más gratificante, después de tener una rutina diaria del trabajo hacia casa y de convivir con los problemas del trabajo y el hogar, el escuchar a la Lic. Ledia y al Doctor García se despertaron mis sentidos sentí que volví a respirar bien, el reír, bailar y meditar me hizo sentir y ver de una forma distinta, y el mensaje principal para mí fue que se deben dejar los problemas y preocupaciones a un lado para no fomentar enfermedades y tomarse siempre de la mano de ese ser superior en quien creemos y confiamos.



Desarrollando a nuestros Socios



¿Qué es el bienestar?



Dr. Alejandro Vogel
Keiser University

Tradicionalmente la prosperidad se ha medido en los distintos países de acuerdo al ingreso per cápita, el cual “indica la relación que existe entre el Producto Bruto Interno (PBI) 1 y la cantidad de habitantes de una nación”. Suponemos entonces que entre más ingreso tenga una persona, más feliz será y que lo mismo se puede decir a la inversa, entre más pobres son las personas. Lo que realmente es increíble es que sigamos midiendo la felicidad de esta forma cuando los estudios en la psicología han revelado desde hace más de cuarenta años que el bienestar de un individuo depende de algo más que el dinero.

Esto no quiere decir que el dinero no importe, sino que no es suficiente para medir la buena fortuna de un individuo. Esta visión no es nueva para el ser humano, pero sí para la psicología. La religión lo ha venido intuyendo por miles de años y es hasta hace relativamente poco que venimos a darnos cuenta de que ser rico no te hace feliz, o al menos no tanto. Un príncipe de un país del sureste asiático propuso hace más de cuarenta años medir la felicidad de sus habitantes además del ingreso per cápita. Esto lo hizo a través de encuestas y entrevistas bien diseñadas científicamente. Lo que encontró fue fascinante. Al principio de la curva (graficando la felicidad en el eje vertical y el ingreso en el eje horizontal), había una fuerte relación entre el ingreso y la felicidad.

Es decir que entre más ingreso tenía una persona, más feliz era. Lo verdaderamente impactante es que esto era verdad solo para aquellas personas en extrema pobreza, pues cuando se medían a personas con mayores niveles económicos ya no había tanta relación entre el dinero y la felicidad. Lo que esto demostró es

que salir de las necesidades básicas como el refugio y la alimentación sí te hace más feliz pero que a medida que vamos ganando más ya no es tan así. Este príncipe tuvo la visión de crear lo que traducido del inglés es el índice de felicidad, que ahora se rige por el Instituto del Índice de Felicidad.

En lo personal esto me ha dado una esperanza enorme al pensar que los latinoamericanos a pesar de ser en su mayoría pobres y algunos en extrema pobreza puede que seamos más felices de lo que parece. Casi todos nosotros podemos dar testimonio de haber conocido personas verdaderamente felices, más que otros en su misma situación económica. Lo he visto toda mi vida, a la vez que he conocido gente muy rica pero muy insatisfecha. Bueno y ¿qué tiene que ver esto con la Psicología Positiva? ¡Mucho! Imaginémos por un momento que podemos trabajar con todos aquellos factores que nos hacen más felices, desarrollarlos en las personas sin renunciar a estrategias para que tengamos mayores ingresos. Sería fantástico ¿no? Pues esto ya es posible y se llama la Psicología Positiva.

tener se ve en desventaja antes tantas cosas positivas que podemos cultivar. Dentro de esta serie de fortalezas se encuentra la gratitud, por ejemplo, que al desarrollarla se ha demostrado que produce un incremento en el bienestar increíble.

La persona que le dio forma a este nuevo campo es el doctor Martin Seligman 2, de la Universidad de Pennsylvania y antiguo presidente de la Asociación de Psicología de los Estados Unidos (APA por sus siglas en inglés).

¿Puede Latinoamérica ser más feliz sin esperar a que seamos un poder mundial, hagamos un canal interoceánico o ganemos la Copa Mundial de fútbol? Sí puede. Debemos seguir teniendo sueños y metas que son legítimas, pero seamos felices hoy no mañana. ¿Podemos trabajar con los organismos multilaterales y el Gobierno para aumentar nuestro índice de felicidad a la vez de que incrementamos nuestro ingreso por cápita? También se puede. En mí, esta visión me ha cambiado la vida y deseo lo mismo para millones de latinoamericanos que viven en este continente y en otros.

Dejémos de ver como gente pobre y desdichada. Hay países ricos que darían la vida por tener lo que nosotros tenemos. Es hora de que nosotros mismos lo veamos.

La diferencia de este concepto con la psicología tradicional es que antes se veía a las personas como una serie de enfermedades y debilidades que debíamos aliviar y procurar que fuéramos menos miserables. Lo revolucionario del nuevo campo de la Psicología Positiva es que, en lugar de esto, se ve a las personas como una serie de fortalezas y virtudes que podemos desarrollar y al hacer esto la posible “enfermedad” mental que pueda





EMOCIONALMENTE EQUILIBRADOS en tiempos de crisis.



Lic. Ledia Gutierrez Lanzas
Psicóloga clínica

Es bueno saber **que es crisis?**

Crisis es la alteración física y emocional que se presenta ante una situación que nos pone en peligro o amenaza nuestra integridad o de la familia. El líder debe poseer hábitos que le permita conservar la mayor disposición para dar respuestas a sus funciones y a los colaboradores quienes recurrirán al departamento de Recursos Humanos para encontrar una respuesta a su situación, el que debe ser atendido como el caso lo requiere, o caso contrario puede ser que amerite remitirlo al médico o al centro de atención especializado.

El personal de las empresas requiere estar en condiciones psicológicas, emocionales, físicas y espirituales de forma equilibrada, para poder cumplir con sus funciones y las que demanda el equipo de trabajo en situaciones de crisis.

Que es equilibrio emocional?

El equilibrio emocional demanda de tres factores principales: estar bien consigo mismo, con los demás y con el medio que lo rodea.

Estar bien consigo mismo requiere de una atención consciente, cuidar de su imperio emocional, saber manejar las emociones y no estas a ella, tener buena autoestima, un buen concepto de si, y todo lo que implica el cuidado físico como es buena alimentación, descanso, sueño reparador, ejercicios físicos, respirar hondo y exhalar para cargar energías, y estar preparado con una buena actitud, ser proactivos, que impere el positivismo.

La segunda condición es estar bien con los demás.

Cuidando de ser compatibles con los sentimientos y situaciones de los demás, esta es empatía, estar bien con los demás compañeros, desarrollar habilidades sociales, buen trato, respeto, consideración.

Tercera condición para lograr el equilibrio emocional.

Estar bien con el medio que lo circunda, o sea estar bien donde vive, con la familia y la comunidad, esto es cuidar del equilibrio emocional.

La atención en crisis puede brindarse con dos condiciones que son las siguientes:

Lo que se debe hacer.

Escuchar atentamente, darle tiempo para que se exprese, verle a los ojos pues el estará atento y medirá el grado de importancia que tiene su interlocutor y le hará bien, palabras de aliento como: “trataremos de darte el apoyo que necesitas, conta con nosotros, esta empresa cuida de sus colaboradores y vos sus una persona importante para nosotros.

Lo que no se debe hacer o decir.

Atenderlo rápidamente, seguir con las tareas que estás haciendo sin volverlo a ver, decirle; esto ya va a pasar, a otros les ha pasado igual, a mí me sucedió algo así, y ve como estoy de repuesta, La atención puede ser breve y de emergencia pero lograr que la persona se pueda sentir atendido, acogido, respetado, Si está en crisis, que puede ser gritos, lamentos, llanto, mucho nerviosismo que no pueda controlar, se remite de inmediato al médico o al centro especial de salud mental.

Exitos en sus labores y que Dios les bendiga.





AERHNIC
Asociación de Ejecutivos
de Recursos Humanos
de Nicaragua

¿Sabes cómo gestionar a un **equipo** **disfuncional?**

Realizado

06

Agosto

03:00 a 6:00

Hotel Hilton Princess



Ángel Cortés

Expositor

- Master Coach Int. ICC de Londres.
- Director de Coaching Positivo El Salvador

&

Miriam Acevedo

Coach

- Representante de Coaching Positivo Nic.
- Coach Internacional ICC
- Facilitadora de Procesos de Aprendizaje



¿Por qué debemos usar nuestra página Web?

Durante los últimos 20 años, la necesidad de las empresas por estar presentes en las redes, ha crecido tanto que han terminado por revolucionar la forma de hacer los procesos de búsqueda de talento.

Estas son las 5 razones del porque debemos sacarle el máximo provecho a las webs:



1. Tener presencia en Internet, es una gran oportunidad para las pequeñas y medianas empresas. Esta le da mayor branding a tu compañía y por ende que sea mayor atractivo para la gente. Se estima que a finales de año la cifra de usuarios de internet a escala mundial ascenderá a 3000 millones.

2. Para ofrecer un excelente servicio al cliente 24/7 y generar retroalimentación. El tener una web activa y actualizada, te facilita el estar en contacto constante con tus clientes, que puedan generar cualquier tipo de consulta (producto, precio, dirección etc) en cualquier momento. El tener ese contacto de forma rápida, generará confianza, integridad y seguridad.

3. Es una forma de hacer publicidad de tus vacantes a un bajo costo, teniendo mayor alcance. Hoy en día, la gente consulta más a través de la internet que de los medios tradicionales.

4. Para captar nuevos candidatos para tu base de datos. Si tu web está generando

tráfico y brinda información confiable e integra, podrás fácilmente ser atractiva como un buen lugar para trabajar y así obtener la mayor cantidad hojas de vida.

5. Una forma fácil y rápida de filtrar tus candidatos a través de los formularios en línea.

Te contamos un poco de las estadísticas que hoy en día tenemos con la web de AERHNIC.

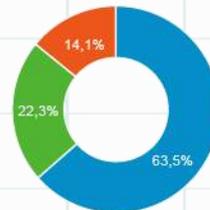


Páginas más vistas

Título de la página	Usuarios
Bolsa de Trabajo y Empleo en Nicaragua - AERHNIC	2.791
AERHNIC - Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos de Nicaragua	2.062
SUPERVISOR DE VENTAS - AERHNIC	522
Responsable de Almacén - AERHNIC	475
Coordinador de Proyectos - AERHNIC	457
Registro de candidatos - AERHNIC	363
Supervisor de Restaurante - AERHNIC	259
VENDEDOR - PRE VENTAS - AERHNIC	239
Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo - AERHNIC	225
Jefe de CEDIS - AERHNIC	212

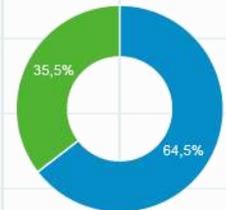
Procedencia de visitas

■ organic ■ direct ■ referral



Usuarios por Sexo

■ female ■ male



Ciudades de procedencia

Ciudad	Usuarios
Managua	3.814
Juigalpa	30
Ashburn	23
Granada	22
Guatemala City	15
San Jose	12
Bogota	11
Mexico City	9
San Salvador	8
Chicago	8

Países de procedencia

País	Usuarios
Nicaragua	4.296
United States	124
Dominican Republic	90
Mexico	40
Costa Rica	23
Colombia	20
Spain	18
Guatemala	16
Peru	14
Argentina	12

Y **VOS**, YA HICISTE TU NOMINACIÓN?

Hoy en día vivimos en un mundo cambiante y cada vez a mayor velocidad. Los mercados, la tecnología, los niveles de servicios, los productos, las empresas, en general todo CAMBIA, y lo que no, es una muerte anunciada. Es por ello que, la Junta Directiva 2017-2019, hemos impulsado lo establecido en nuestro Reglamento Interno para elección de cargos, el cual fue elaborado en el año 2010. Esta una forma de seleccionar a nuestros representantes de forma más ordenada, más eficiente y con mayor participación, para asegurarnos una excelente representación para los próximos periodos.

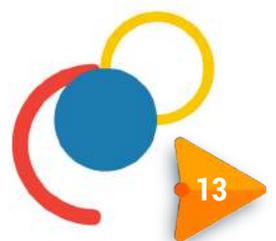
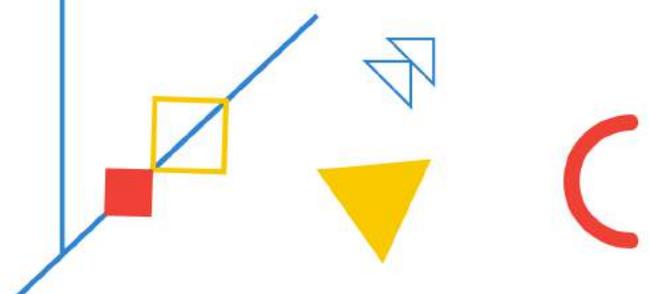
¿Cuáles son los pasos a seguir?

- 1.** Cada miembro de AERHNIC puede postular o postularse mediante el llenado de la ficha de postulación de candidatos. Esta la puedes solicitar a la oficina o enviando correo a: info@aerhnic.org
- 2.** Una vez recibidas todas las fichas de postulación, estas serán remitidas al Comité Electoral para su valoración y verificación de los requisitos de cada cargo de Junta Directiva.

- 3.** El comité electoral, se contactará con cada candidato, para validar su interés en participar en las elecciones.

- 4.** El comité electoral dará a conocer a los candidatos para los diferentes cargos de junta directiva, previo a la Asamblea de elecciones.

¿Conoces los requisitos para optar a los diferentes cargos de Junta Directiva? Aquí te los presentamos.



Requisitos

para optar a cargo de junta directiva

Art. 26: Los nominados a ocupar cargos en la Junta Directiva, deberán ser propuestos por colegas que conozcan su trayectoria en el campo de la Gestión del Talento Humano.

Art. 27

Para los cargos de Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario, 1er. Vocal y Fiscal, los candidatos deberán cumplir con los siguientes criterios:

- A. Miembro activo de AERHNIC con una antigüedad de al menos 2 años.
- B. Desempeñarse en la actualidad en cargo de Gerente o Director de RRHH de una empresa del sector privado del país.
- C. Experiencia mínima de 5 años como Gerente o Director de RRHH en empresa privada del país.
- D. Solvente en pago de membresía de AERHNIC.
- E. Carta de respaldo del Gerente General de la empresa a la que representa.
- F. Estar presente físicamente el día de las elecciones.
- G. Ser ciudadano nicaragüense y en ejercicio de sus derechos.

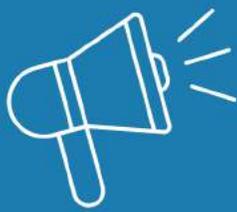
Art. 28

Para los cargos de 2do. Vocal y 3er. Vocal los candidatos deberán cumplir con los siguientes criterios:

- A. Miembro activo de AERHNIC con antigüedad de al menos 1 año.
- B. Ejercer funciones gerenciales u operativas de departamento de gestión humana de empresas del sector privado del país.
- C. Solvente en pago de membresía de AERHNIC.
- D. Contar con el respaldo de su jefe inmediato de la empresa a la que representa.
- E. Estar presente físicamente el día de las elecciones.
- F. Ser ciudadano nicaragüense y en ejercicio de sus derechos.

Art. 29: La nominación de cada candidato deberá presentarse por correo electrónico y deberá proporcionar lo siguiente:

1. Cargo para el cual se postula el nominado.
2. Nombre y apellido completo del nominado.
3. Cargo y empresa que labora.
4. Méritos que justifiquen la nominación.
5. Nombre del miembro de AERHNIC que hace la nominación.



DESAFÍOS DE JUNTA DIRECTIVA

Elección 2019-2021



- ▶ Impulsar en nuestros miembros el conocimiento de nuevas tecnologías digitales uso de plataformas virtuales y redes sociales que permitan un mayor alcance de la información entre todos.
- ▶ Proyectar a la Asociación con el gremio de los Gerentes Generales de las empresas, con el objetivo de sensibilizarles del quehacer del Gestor Humano y puedan brindar mayor apoyo a su gestión.
- ▶ Desarrollar proyectos que generen fondos o financiamientos en materia educativa para certificaciones y especializaciones en gestión humana para los socios, a través de organismos internacionales y ONG.
- ▶ Elevar el perfil del Gestor Humano en las empresas fortaleciendo sus competencias para que se convierta en un aliado estratégico de la misma, a través de la gestión del talento y su desarrollo, para ello impulsar diplomados en Compensaciones, Selección por competencias, Higiene y Seguridad laboral, entre otros.
- ▶ Visualizar e implementar herramientas para conocer las necesidades de las nuevas generaciones de nuestros socios, que interactúen entre todos, desarrollar una asociación multigeneracional.
- ▶ Como AERHNIC desarrolla su estrategia para llevar la trazabilidad a su gestión.
- ▶ **Fortalecer nuestra estructura institucional:**
 - Refrescamiento de la página web aerhnic.
 - Creación de software de cartera para administrar las cuentas por cobrar y los estados financieros.
 - Contratación de un Community Manager que desarrolla la marca de AERHNIC y los proyectos de sostenibilidad de la misma.



Federación Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana

CRONOGRAMA

DE CONGRESOS ANM'S (Asociaciones Nacionales Miembros)

Fecha	Asociación	Nombre
11 y 12 Septiembre	ADPUGH - Uruguay	XXIII Congreso de Gestión Humana
19 y 20 Septiembre	ADGHE - Ecuador	XXVS Congreso Internacional de Gestión Humana "Más ágiles más humanos"
26 y 27 Septiembre	ACRP - Colombia	21- Congreso Nacional de Gestión Humana
02 y 03 Octubre	ANREH - Panamá	CONANREH
06 y 07 Octubre	APERHU - Perú	XXVI CIGEH

Siguenos!!



AERHNIC Nicaragua



AERHNIC



AERHNIC Nicaragua