

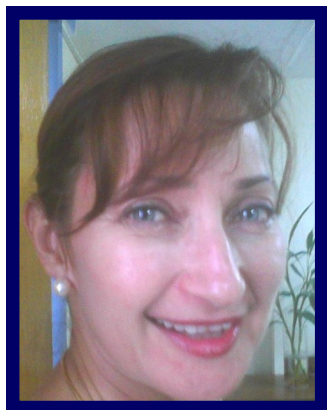
JUNTOS CONSTRUIMOS EL FUTURO DE AERHNIC

Contenido

Editorial	2
Agradecimiento	3
Mini Biblioteca	4
Quiénes Somos	5
Actividades Realizadas	6 - 10
Congreso CIGEH	11
Apoyo Actividades	12
Página Web y Uso de Red Electrónica	13
Premio al Mérito del Gestor Humano	14
Congresos 2013	15
Artículo	16



Editorial



Patricia Rivas
Vice Presidente
AERHNIC

Hola todos mis colegas:

En nuestra Asociación contamos con colegas que han logrado un desarrollo profesional muy alto en la especialidad de Recursos Humanos. Han tenido la oportunidad de trabajar en empresas grandes, complejas y han acumulado con el tiempo mucha sabiduría.

También contamos con colegas que se inician y aún no han pasado por algunas situaciones y buscan ayuda en los más experimentados. Hacen consultas a través de la red y es muy gratificante ver cómo otros colegas

aportan, opinan, explican sus experiencias, y hasta se fundamentan con las leyes para enriquecer sus respuestas.

A estos colegas les agradecemos mucho el apoyo que dan y la gran voluntad de compartir sus conocimientos con los demás. A ellos los invitamos a ofrecerse para exponer ante los demás asociados temas particulares en los puedan tener riquísimo bagaje para compartir, a través de conferencias o talleres que como AERHNIC podemos coordinar.

A la vez invitamos a las empresas que tienen la oportunidad de traer expertos extranjeros a que los

inviten a dar conferencias en la especialidad de Recursos Humanos para nuestros asociados, aprovechando que se encuentran en el país. Como todo en este mundo, muchas cosas cambian, los avances en la ciencia no se detienen y debemos estar en búsqueda constante para mantenernos actualizados.

De esta manera ayudamos a que el gremio y en particular nuestros socios desempeñemos un trabajo de alta calidad en las organizaciones, ayudemos al crecimiento de las empresas y a la vez al crecimiento de nuestro país.

“Dar el ejemplo no es la principal manera de influir sobre los demás, es la única manera”

Albert Einstein.

Mas de 10 años escribiendo la historia de la Gestión Humana en Nicaragua

NICARAGUA 2013
VI CONGRESO NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA

$\Sigma = I + (A \times A)^{tec}$

Éxito = Imaginación + (Acción x Actitud) tec

Patrocinadores: AERHNIC, FIDH, etc.

Agradecemos a nuestros patrocinadores por su valioso apoyo para el éxito de las actividades realizadas en estos primeros meses del año 2013



Instituto Nicaragüense de Seguridad Social

$\Sigma = I + (A \times A)^{INC}$
 Éxito = Imaginación + (Acción x Actitud) ^{tec}

En los momentos de crisis, sólo la imaginación es más importante que el conocimiento ...

julio 2013

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Tenemos una cita académica, reserva estos días en tu calendario

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber.”

Albert Einstein

En los momentos de crisis, sólo la imaginación es más importante que el conocimiento ...

$$\Sigma = I + (A \times A)^{tec}$$

Exito = Imaginación + (Acción x Actitud) tec

NICARAGUA 2013
VI CONGRESO NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA

La Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos de Nicaragua
Tiene el honor de invitarle al

VI Congreso Nacional de Gestión Humana

Exito = Imaginación + (Acción x Actitud) tec

Local: Hotel Camino Real Managua
Fecha: 25 - 26 de Julio del 2013
Hora: 8:00 am

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

Avalados: **FIDACH**
Federación Nicaragüense de Asociaciones de Gestión Humana

World Federation of Personnel Management Association

Mini Biblioteca en las oficinas de AERHNIC

Contamos con mas de 20 libros especializados en Recursos Humanos, incluyen leyes vigentes en materia Laboral, publicaciones de Martha Alles y de Idalberto Chiavenato, entre otros.

Apoya donando un libro, juntos podemos ampliar esta base de datos.

“Consulta los libros
en las oficinas de
AERHNIC , no tiene
costo alguno”





AERHNIC

Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos de Nicaragua

Nuestra Misión

Promover el desarrollo de nuestros asociados a través de la superación constante para alcanzar la excelencia.

Nuestra Visión

Ser una asociación reconocida que promueva el cambio y la unidad de los profesionales que laboran en Recursos Humanos.

Nuestros Objetivos

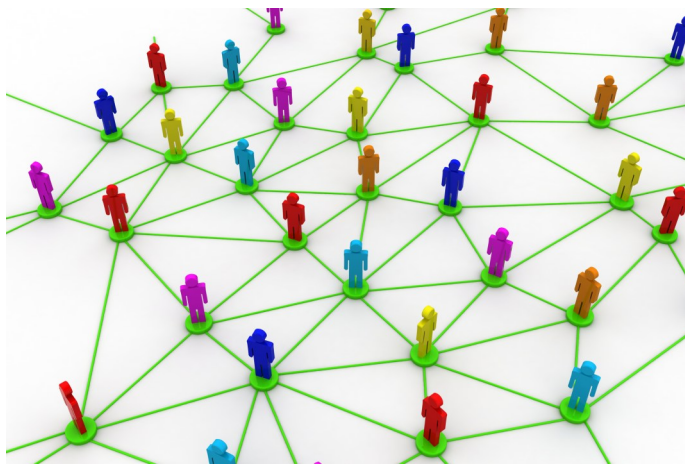
- Promover la importancia del área de Recursos Humanos como factor vital.
- Desarrollar programas de capacitación y superación personal de los Asociados.
- Fomentar la práctica de la función de Recursos Humanos sobre una base de ética y moral.
- Establecer programas de capacitación, centro de recreación, actividades deportivas y todas aquellas que contribuyen a fomentar la armonía, los vínculos de unión y cooperación entre los Asociados.
- Fomentar el desarrollo cultural, moral y social de los Asociados en sus actividades particulares.
- Intercambio de información (ética y confidencial).

Otros fines que aprueben la Asamblea General y que sean congruentes con los objetivos de la Asociación y con Nicaragua, que tiendan al mejoramiento del concepto y la gestión del área de Recursos Humanos.


Nuestros Valores

- Confianza
- Servicio
- Comunicación
- Proactividad
- Creatividad
- Honestidad

**AERHNIC fue fundada por 25
personas que se agruparon para
crear esta red de gestión humana; en
la actualidad somos 257 socios**



Inicio de Actividades del año 2013



AERHNIC
Asociación de Ejecutivos de
Recursos Humanos de Nicaragua
www.aerhnic.org

Lo que deben saber los Ejecutivos de Recursos Humanos de la Reforma Fiscal


Información:

Fecha: 31 de enero del 2013
Hora: 8:00 am – 12:00 M
Lugar: Hotel Holiday Inn- Salón Cocibolca
Costo: US\$50.00 socios
Incluye: Copia de reglamento y refrigerio

Contenido:

1. Características de la Reforma Fiscal
2. Rentas del Trabajo
3. Liquidación del IR de los asalariados que recibieron rentas gravadas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre 2012
4. Casos de Aplicación

Expositor Lic. Germán Moraga



Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas.
Contador Público Autorizado.
Posgrado en administración funcional de empresas del INCAE.
Ex-administrador de Rentas y Asesor tributario de la DGI.
Catedrático en materia tributaria: Universidad del Valle.
Escuela centroamericana aduana y tributaria (ECAT), SPS Honduras.
Alta Gerencia en administración tributaria internacional (Oficina del tesoro USA)
Gerente Tributario (Centro Interamericano de Administraciones Tributarias, CIAT)



“Lo que deben saber los Ejecutivos de Recursos Humanos de la Reforma Fiscal”

Esta actividad se realizo en dos ocasiones el 31 de Enero y el 15 de febrero con la participación de 67 personas.

Gracias al Expositor German Moraga.



“Los errores mas frecuentes en el uso del SIE”
Realizada el 26 de Febrero,
con el apoyo del INSS.
Asistencia: 45 personas

Los errores mas frecuentes en el uso del SIE

Impartido por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social

CONTENIDO

- Generalidades del Sistema SIE
- Concepto
- Funciones
- Trámite del Servicio
- Presentación del Sistema
- Errores más frecuentes en el uso del sistema
- Recomendaciones en el uso del sistema



AERHNIC
Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos de Nicaragua
www.aerhnic.org

Fecha: 26 de febrero del 2013
Hora: 9:00 am – 12:00 M
Lugar: Auditorio Roberto Terán (UCA)
Costo: U\$15.00 socios

Para reservaciones llamar a los teléfonos 22700058 – 85758902 o escribirnos al correo aerhnic@earthnet.com.ni





**Contamos
con la
participación
de 17
personas**



AERHNIC
Asociación de Ejecutivos de
Recursos Humanos de Nicaragua
www.aerhnic.org

Gestión estratégica del Capital Humano

Fecha: 22 de Marzo 2013
Hora: 1:00 pm – 3:00 pm
Lugar: Hotel Holiday Inn



ADEN
BUSINESS SCHOOL



Daniel Cucchi

MBA (EIN, Arg y IDEP, Chile). Ingeniero Industrial (U.N. Cuyo, Arg). Ph.D. Candidate (U. Jaén, España). Fue Gerente de producción en cervecería internacional. Ocupó posiciones gerenciales en Recursos Humanos en grupo bancario internacional y en empresas multinacionales. Coautor del libro: "El management ante el desafío de la turbulencia", Ed. Pearson. Vicepresidente de RR.HH. de ADEN Business School.

Propone un cambio de paradigmas y la instrumentación de acciones para la mejora cuantitativa y cualitativa en la implementación de estrategias de los recursos humanos, alineadas a la gestión de las organizaciones.





“Desarrollando Competencias”

Expositor: Alejandro Bolaños

Realizada el 18 de Abril 2013

Participaron 16 personas

DESARROLLANDO COMPETENCIAS

18 Abril

De 8:00 am
a 12 meridiano

Lugar:
El Laurel
Centro de Liderazgo



Desarrollar competencias es igual a hacer cambios de comportamientos personales. Para aprender a practicar estas nuevas competencias es necesario entender cómo es que uno está programado y descubrir patrones limitantes que pudieran bloquear el proceso de desarrollo de competencias.



AERHNIC

Asociación de Ejecutivos
de Recursos Humanos de Nicaragua
www.aerhnic.org

Para información contactarnos a:

email: aerhnic@cablenet.com.ni / Tel: 22700058 -85758902



Charla “Enfermedad Laboral e Investigación de Accidentes”

Impartido por: Ing. Fabio Flores y Lic. Perla Huembes
Departamento de Higiene y Seguridad
Instituto Nicaragüense de Seguridad Social



Lugar: Auditorio Amando López (UCA)
Contiguo a oficinas de Humanidades y Posgrado
Fecha: 29 de Abril 2013
Hora: 9:00 am – 12: 00 M
Inversión: C\$400.00

Para reservaciones escribimos al correo aerhnic@cablenet.com.ni o llamarnos a los teléfonos 22700058 - 85758902

“Enfermedad Laboral e Investigación de Accidentes”

Expositor: INSS

Realizada el 29 de Abril 2013

con la participación de 28 personas



Los socios de AERHNIC tiene la opción de inscribirse como miembro De FIDAGH, mayor información contarse a las oficinas de AERHNIC.

CIGEH 2013
Panamá 17, 18 y 19 de julio

**XXIII CONGRESO INTERAMERICANO
DE GESTIÓN HUMANA: REDEFINIENDO
LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN
EL NUEVO CONTEXTO ECONÓMICO GLOBAL**

Centro de Convenciones del Hard Rock Hotel
www.cigehpanama2013.com

ANREH
ASOCIACIÓN NACIONAL DE PROFESIONALES
DE RECURSOS HUMANOS DE PANAMA

FIDAGH
Federación Interamericana de Asociaciones
de Gestión Humana

Apoyo a las actividades de empresas con las cuales tenemos firmados Convenios de cooperación mutua:



Desarrolle sus competencias como vendedor

Instructor: MBA. Roberto Vaughan

Beneficios del seminario:

- Descubra su potencial como vendedor.
- Perfeccione tácticas para incrementar significativamente las ventas.
- Logre sinergia con el triangulo de oro: cliente-vendedor-empresa.

Viernes 08 Marzo

Dirigido a: Ejecutivos(as) de ventas y atención al cliente

Información: 2276-4002 / 2276-4084 / centroellaurel@gmail.com

¿Necesita una visión integradora de la organización y su negocio?

PROGRAMA DE DESARROLLO GERENCIAL

Destinatarios
Ejecutivos con una experiencia mínima de 3 años en posiciones jerárquicas, que busquen una visión integradora del negocio y de las distintas áreas funcionales de la organización.

Contenidos - 140 hs.

- GESTIÓN ORGANIZACIONAL
- FINANZAS Y ECONOMÍA
- MARKETING Y VENTAS
- ESTRATEGIA CORPORATIVA
- SIMULACIÓN

Razones para elegir ADEN

- Red educativa internacional
- Innovador sistema de formación a cargo de profesores gerentes
- Acreditación internacional por ACBSP
- Créditos para posgrados europeos y certificaciones americanas

Inicio: 15 de Marzo



ADEN BUSINESS SCHOOL

AERHNIC
Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos de Nicaragua

MÁS INFORMACIÓN **CONTÁCTENOS**

Créditos MSc(*) Créditos MBA(*) Créditos MBA(*) Specialization (*)



Director Ejecutivo: Julio Aguilar
Plaza España, Edificio Málaga, planta baja, local B-16.
Tel: (505) 2264 0709
managua@adenbs.org

Siganos en:



ASESORES OFF LINE

(*) Títulos no oficiales en el país de cursado, a ser emitidos en España y Suiza, con requerimientos académicos adicionales.
(**) Certificado de educación continua que no implica título ni grado a ser emitido en USA.

ADEN se reserva el derecho de cambiar Certificados, Universidades asociadas y profesores por razones de fuerza mayor o motivos ajenos a la misma. En dichos casos se le reemplazará por otros de similar prestigio y calidad Académica.

Líderes con Carisma
por Deiric McCann

¿Cómo llevar el liderazgo de su equipo a su máximo potencial?

La Esencia del Leadership Charisma

En este evento descubrirá como ser un líder con mayor carisma y potencial para lograr excelentes resultados en su negocio.

¿Quién es Deiric McCann?

- Deiric McCann es el guru del Leadership Charisma
- Vicepresidente Senior con responsabilidad de las operaciones Europeas y Asiatas de Profiles International



Valor: \$75
Socios AERHNIC - ADIPROCNIC: \$60

Organizan:



contacto: AC eventos
ac@eventos.com.ni / Telf. (505) 2270 6010

Día: 22 de febrero 2013
Hora: 7:30 a.m.
Lugar: Hotel Camino Real



Página Web de AERHNIC:

www.aerhnic.org

Datos importantes de la página web:

1. Mejora de la posición de AERHNIC en los resultados de Google, aparece en la primera página de búsqueda.
2. Del 1ro de Enero del 2013 a mayo 2013, llevamos la cantidad de 75,545 visitas. Adjunto en cuadro los países donde las personas accesa a nuestra pagina web y la primera opción que buscan es el área de "empleo".
3. En la base de datos de CVs tenemos 5,114 Cvs disponibles para que Ustedes puedan revisarlos y encontrar su candidato.

de visitas por país

País/territorio	Visitas
Nicaragua	69.404
United States	1.549
Guatemala	408
Costa Rica	303
Canada	243
Mexico	205
Honduras	161
Spain	155
Panama	63
El Salvador	63

Uso de la Red Electrónica : lista@aerhnic.org



Se realizó el reglamento con el objetivo de regular el tipo de información que se envía a los socios, entre las principales normas están:

1. Es una red de comunicación y apoyo a la Gestión Humana y un factor que nos puede ocasionar la cancelación de la cuenta de correo de AERHNIC es enviar publicidad a través de la red de socios, por lo tanto NO podemos enviar publicidad de empresas.
2. Para garantizar la confidencialidad de la información entre los Socios, esta prohibido distribuir correos de la lista de los miembros a terceras personas o reenviar correos sin autorización del Socio que lo envió.
3. No se pueden publicar necesidades de otras empresas no afiliadas a AERHNIC.
4. Por respeto entre los Socios, No se puede expresar opiniones personales que desacrediten a otro miembro de la Asociación.
5. No enviar correos a toda la red con el objetivo solicitar la misma información que otro socio ya solicitud, ejemplo: "favor me copian" Se les pide solicitar esa información al socio que inicialmente envió la solicitud a toda la red.

Nuevo Convenio Firmado, seguimos creciendo!

Con el objetivo de ampliar los beneficios que AERHNIC ofrece al socio, se ha establecido convenios de colaboración con empresas de servicios.

El principal beneficio de la mayoría de estos convenios, es que ofrecen para el socio un 10% de descuento en los programas desarrollados y/o promocionados conjuntamente

El pasado 29 de Enero del 2013, firmamos Convenio con el Instituto de Capacitación y Desarrollo Empresarial,

los invitamos a hacer uso de estos beneficios como socios de AERHNIC



Premio al MERITO DEL GESTOR HUMANO

Se crea el PREMIO:

AERHNIC AL MERITO DEL GESTOR HUMANO NICARAGUENSE

Con el objetivo de reconocer y destacar las mejores prácticas, iniciativas y acciones de profesionales en el ámbito de la Gestión del Talento Humano, se presentó el 08 de junio 2012 en la Primera Jornada de Actualización en honor al día del Gestor Humano este premio, en el cual se evalúa la “Vida y Obra” del nominado, siendo los principa-

les criterios de evaluación: **sostenibilidad, innovación e impacto.**

La presentación de nominados están abiertas para entregar el premio en el VI Congreso de Gestión Humana a celebrarse en el año 2013 y queda establecido otorgar este premio en todos los Congresos de AERHNIC cada dos años.

Actual Junta Directiva

2010—2013

Mayor información del procedimiento para presentar nominados favor contactarse a la oficina de AERHNIC



REDES SOCIALES

Síguenos:

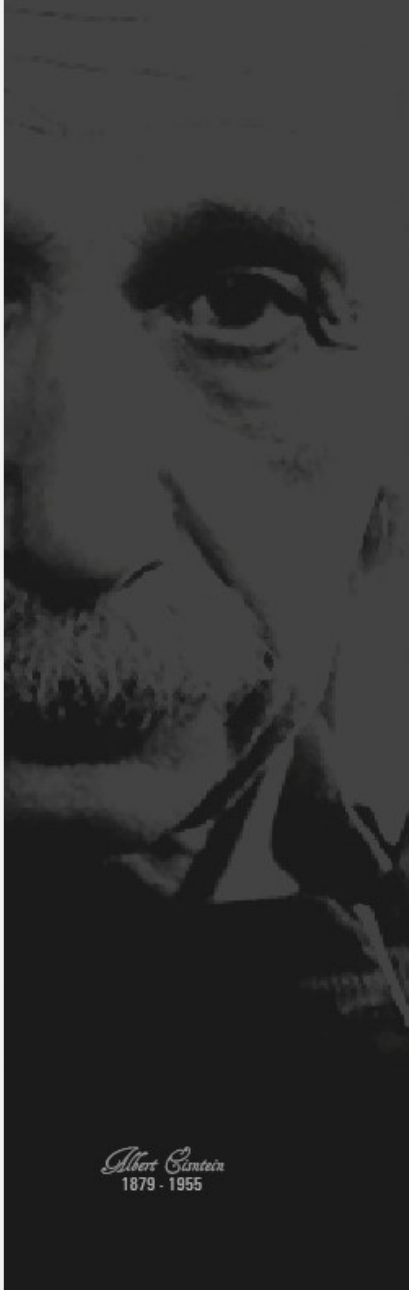
- Facebook AERHNIC
- Twitter AERHNIC
- Google + AERHNIC
- LinkedIn AERHNIC



En los momentos de crisis,
sólo la imaginación
es más importante
que el conocimiento ...

$$\Sigma = I + (A \times A)^{tec}$$

*Éxito = Imaginación +
(Acción x Actitud) tec*



NICARAGUA 2013
VI CONGRESO NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA

25 - 26 de julio del 2013
 Hotel Camino Real Managua

Albert Einstein
 1879 - 1955

Patrocinan:

Organiza:

Avalados:



EL USO de las REDES SOCIALES para el RECLUTAMIENTO de PERSONAL



El uso de la tecnología y la penetración de las redes sociales en nuestro día a día, convierte en obligatorio que el departamento de RRHH y los profesionales de Selección de Personal se adapten a este entorno. No obstante, a la hora de comenzar a usar de manera profesional las redes sociales para hacer reclutamiento hay que tener claros una serie de puntos:

1. Definir objetivos y plazos.

Debemos saber qué pretendemos conseguir, por qué vamos a usar las redes sociales y en cuánto tiempo pretendemos conseguirlo. Nunca "estar por estar", o porque lo esté haciendo la competencia. En este sentido, algunos ejemplos de los objetivos que se pueden perseguir son:

- *Descenso de inversión económica en reclutamiento.*
- *Aumentar las candidaturas espontáneas.*
- *Conseguir más candidatos a través de nuestra web.*
- *Crear o potenciar tu marca de empleador (employer branding).*
- *Encontrar candidatos óptimos.*
- *Aumentar el número de candidatos referenciados por actuales trabajadores.*

2. Establecer KPIs o indicadores

dores

Ya sabemos qué queremos conseguir y los plazos marcados para ello tras haber definido nuestros objetivos. La cuestión es saber si lo vamos haciendo bien o mal. Si estamos llevando a cabo acciones correctas o no. Los indicadores nos servirán de "termómetro" para saber si estamos en el camino correcto.

Ejemplo: OBJETIVO: aumentar 20% candidaturas recibidas a través de nuestra web durante 2013. KPIs: visitas a nuestra página, porcentaje de visitas que "convierten" a candidatura, fuentes de tráfico de los que acaban enviando el CV etc.

3. Presencia y Acciones:

Tenemos que adaptar nuestra presencia en redes sociales en función de los objetivos y de nuestro target. No a todas las empresas les interesa estar en Facebook o Twitter. Por tanto, lo primero es saber en qué redes sociales estaremos. De la misma manera, en cada una de ellas deberemos llevar a cabo acciones diferentes; debemos decidir qué vamos a publicar, en qué formato (texto, foto, vídeo etc.) y con qué frecuencia.

4. Estar en contacto con el Candidato:

Si hacemos reclutamiento en Redes Sociales, debemos mantener contacto con nues-



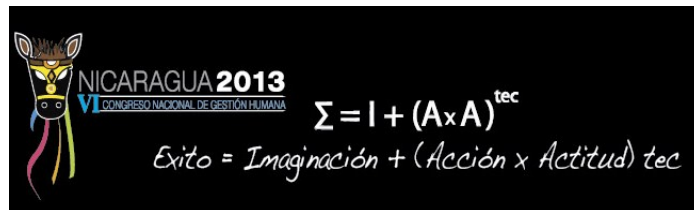
AERHNIC
Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos de Nicaragua

Dirección:
Enitel Altamira 50 metros arriba,
Plaza Brandt modulo 5

Teléfono: 505 - 2270 0058

Skype: oficinaaerhnic

Correo: aerhnic@cable.net.ni
aerhnic@gmail.com
info@aerhnic.org



tros candidatos y potenciales candidatos: nuestra **comunidad de talento**. Podemos enviarles actualizaciones a través del correo electrónico para que estén al tanto de las novedades de la empresa y no solamente vacantes disponibles, podemos tener un grupo en LinkedIn o una página en Facebook, pero debemos participar, escucharles y generar un "ecosistema" en el que los interesados en formar parte de tu compañía se sientan a gusto, aporten información etc.

El reclutamiento 2.0 trata de pensar y relacionarte con el candidato cuando todavía no tienes una vacante para él.

5. Candidato Pasivo es Protagonista:

Hay que pensar en los profesionales que en este momento no están en búsqueda activa de trabajo, aquellos que no encontrarán en un *job board* tradicional, el que no tiene el CV actualizado y no se "molestará" en complementar un cuestionario de 4 páginas en tu web para hacerte llegar su candidatura.

Muchos de los profesionales que te interesan forman parte de este grupo y debemos tenerlos más en cuenta que nunca.

6. Employer Branding:

Tu marca de empleador se verá directa y positivamente afectada si te comunicas con tus poten-

ciales candidatos, les das respuesta en los procesos, **eres transparente**, informas sobre qué valores tiene la compañía, aportas testimonios de tus trabajadores o simplemente imágenes de la empresa por dentro.

Te convertirás en **una empresa atractiva** y eso hará que aumenten tus candidatos y el ajuste de los mismos a tus valores.

7. Implica a tus Trabajadores:

No puede hacerlo el departamento de RRHH de manera "independiente". Los propios trabajadores pueden hacer llegar tus contenidos a sus contactos a través de sus redes sociales, pueden ayudarte a conseguir candidatos y miembros en tu comunidad de talento. Además se sentirán más comprometidos con la compañía si cuentas con ellos.

8. Medir, Medir y Medir:

Los objetivos y los KPIs se hicieron para que sepas si estás acertando o consiguiendo lo que pretendías. Lo que no se puede medir, no se puede mejorar. De esta manera podemos avanzar, valorar nuestro trabajo y redefinir nuestra estrategia si fuera necesario. Estos 8 puntos, entre otras muchas cosas como la *movilidad* y *multidispositivo* (optimizar espacios para celular y tablet por ejemplo), el *SEO*, cómo procesar la información de los candidatos o hacer búsquedas directas en la red, son aspectos que debemos tener en cuenta cuando hablamos de Reclutamiento 2.0 o "usar las redes sociales para reclutamiento".

Por: Pablo Alonso Formador y Consultor en RRHH 2.0 y Social Media.