

CURSO
DISTANCIA
100%
BONIFICABLE



MATERIAL DIDÁCTICO ADICIONAL

- Memento Medidas y Soluciones Laborales

e-Boletín N.º 9 - 14 de Octubre de 2009



Las empresas apuestan por la formación bonificada

La archinotrada crisis económica acarrea transformaciones en los estilos de gestión y en las estrategias empresariales ...

+Más Información...



Cómo reforzar la confianza de los empleados con la empresa

La actual coyuntura económica ha provocado que muchos trabajadores, amenazados por la posibilidad de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) o la reducción de su salario ...

+Más Información...

Nuevo Catálogo de Cursos de Formación Continua 2009



Más de 200 acciones formativas de actualidad empresarial, gratuitas para los trabajadores y 100% bonificables para las

empresas.
+Más Información...

4 pasos para mantener reuniones más productivas



No nos engañemos: la mayoría de las reuniones que mantenemos a lo largo del día, no sólo son improductivas sino que también son innecesarias ...

+Más Información...

España es el tercer país de la Unión Europea con más adultos que no hablan una lengua



El 46,6% de los españoles no sabe hablar ninguna lengua

extranjera. De esta forma, España se convierte en el tercer país de la Unión Europea (UE) ...

+Más Información...

¿Quién puede encontrar empleo en Internet?



¿Qué empresas y qué tipo de trabajos están detrás de las ofertas de

empleo en internet?

La multinacional de análisis de ...

+Más Información...

Las empresas apuestan por la formación bonificada

(Fuente: Expansión)

La archinombrada crisis económica acarrea transformaciones en los estilos de gestión y en las estrategias empresariales y también afecta a la formación interna en las compañías. Los fuertes recortes que están sufriendo los presupuestos de formación de todas las organizaciones están despertando un mayor interés en los departamentos de recursos humanos por hacer uso de la financiación que gestiona la Fundación Tripartita.

Según los datos oficiales de este mismo organismo, el pasado año el número de empresas que completó acciones formativas beneficiándose de estas bonificaciones en los pagos a la Seguridad Social aumentó en un 46% respecto a 2007. Cerca de 200.000 compañías españolas hicieron uso de esos fondos, previstos en los Presupuestos Generales del Estado, destinados a la formación continua de los profesionales.

El número de trabajadores que se beneficiaron de estas actividades también se disparó un 28%, alcanzando casi los dos millones de personas; y el importe financiado a través de este sistema de ayudas se incrementó un 28%, hasta los 390 millones de euros. «El consumo de las bonificaciones tuvo un repunte sustancial en el último cuatrimestre de 2008, motivado por la crisis económica», asegura Juan Carlos Tejeda, director de Proyfor. No obstante, las compañías podrían haber llegado a beneficiarse de hasta 431 millones de euros presupuestados en descuentos de la Seguridad Social si hubieran utilizado todos los recursos disponibles a través de este sistema de formación para el empleo.

Rafael Castro, director general de San Román Consultoría y Formación añade: «Las empresas se preocupan más ahora por aprovechar el crédito de la formación bonificada, aunque hacen menos cursos y para un menor número de empleados. Pero las grandes compañías siguen haciendo formación porque tienen una estrategia y saben que la cualificación de su plantilla redundará en la futura competitividad de la organización», explica Castro.

A lo largo de este año 2009 las empresas proveedoras de este tipo de programas están comprobando que el creciente interés de las empresas por esta fórmula continúa e, incluso, se acrecienta a medida que crecen las dificultades económicas. Según la Fundación Tripartita, en el presente ejercicio se pondrán a disposición de las compañías 507 millones de euros en bonificaciones.

Otro cambio de tendencia es un mayor interés por el e-learning. «Este año se está reduciendo la formación presencial y aumenta la online», afirma Tejeda. Por su parte, Ignacio Baratech, socio director de la consultora que mayor volumen de formación bonificada gestiona en nuestro país, Élogos, subraya que «en un contexto en el que la economía española tiene que crecer en productividad y competitividad en los próximos años, las tecnologías de la información y la comunicación son un potente acelerador de los procesos de formación y aprendizaje».

[Subir](#)

Cómo reforzar la confianza de los empleados con la empresa

(Fuente: Aprendemas)

La actual coyuntura económica ha provocado que muchos trabajadores, amenazados por la posibilidad de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) o la reducción de su salario, pierdan la fidelidad con sus empresas, y vean su situación en la compañía a corto plazo. Una vez se normalice la situación económica mundial y local, las empresas necesitarán restablecer esta relación deteriorada con sus empleados, si quieren funcionar de forma óptima y obtener una ventaja competitiva.

La consultora Watson Wyatt ha recogido 10 medidas prácticas dirigidas a que los empresarios restablezcan el compromiso de sus empleados con el negocio.

Unas medidas que pasan, según ha manifestado la consultora, "por un compromiso por parte de los empleadores de centrarse en una serie de prioridades fundamentales para conseguir afianzar la estabilidad organizativa en la que se sustenta la empresa y asegurar de esta forma que las estructuras, estrategias, sistemas y cultura corporativa se posicionen para obtener el máximo rendimiento".

En este sentido, ha afirmado María Martín Hernández, directora de capital humano de Watson Wyatt, que "la necesidad de realizar cambios importantes para adaptarse al nuevo entorno económico han alterado la configuración de las estructuras de organización y de los esquemas de remuneración, pero aquellas compañías capaces de renovar el compromiso con sus empleados y de reorientar sus estructuras y procesos según los nuevos requerimientos del negocio se hallarán mejor posicionadas para aprovechar un clima económico más favorable cuando las circunstancias lo propicien".

De este modo, las medidas previstas por Watson Wyatt son, en primer lugar, la creación de una estructura organizativa de puestos transparentes, eficaz y eficiente, de manera que permita a todos los profesionales conocer cuál es su papel en la compañía; así como clarificar y plantear con honestidad qué es lo que la empresa puede ofrecer laboralmente, clave de éxito, según la consultora, en la atracción, retención y compromiso del talento.

Por otra parte, es aconsejable llevar a cabo una revisión de la remuneración de directivos, revisar regularmente los elementos de compensación de su fuerza de ventas para asegurar que los planes de incentivos están alineados con las nuevas prioridades de negocio, y revisar los mecanismos de gestión del rendimiento para asegurarse de que reflejan fielmente la nueva realidad corporativa y de que son eficaces en la motivación del talento clave.

Identificar el talento, con el objetivo de asegurar la permanencia en la empresa de aquellos que en mayor medida contribuirán al crecimiento del negocio a largo plazo, retribuir los altos rendimientos que se presenten como excepcionales, y mantener un liderazgo visible y una comunicación abierta, son otras de las propuestas de la consultora para que las empresas fidelicen a sus empleados.

Finalmente, desde Watson Wyatt proponen que se cuente con buenos sistemas de gestión de la información, fundamentando las decisiones en los hechos y el análisis, y no en las emociones; y comprender dónde residen las funciones y habilidades críticas, de forma que los empresarios retengan a aquellos que desempeñan las funciones clave impulsoras del rendimiento futuro del negocio, y no a las buenas personas.

[Subir](#)

4 pasos para mantener reuniones más productivas

(Fuente: muiypymes.com)

No nos engañemos: la mayoría de las reuniones que mantenemos a lo largo del día, no sólo son improductivas sino que también son innecesarias. Y es que por alguna extraña razón cuando 4 ó 5 personas se juntan pocas veces toman decisiones de forma rápida y eficaz.

Pero a pesar de que ésta es una realidad palpable, difícilmente podemos evitar las necesidad de mantenerlas. En este sentido, si no podemos evitarlas, al menos podemos seguir algunas estrategias para que sean lo más productivas posibles.

Los lectores habituales de MuyPymes estáis acostumbrados a leer artículos en los que se explica cómo ser más productivo con nuestro e-mail, nuestra Blackberry, o un iPhone. También solemos explicar cómo gestionar mejor nuestro tiempo gracias al GTD, o cómo ser más creativos. Sin embargo en todas estas situaciones de alguna forma se obvia uno de los componentes más importantes que están presentes durante una reunión: el factor humano.

Mientras que la tecnología es fácilmente controlable y responde a nuestras necesidades ayudándonos a ser más productivos, las reuniones son por defecto un claro sinónimo de la anti productividad. Suelen durar mucho más de lo necesario (e incluso de lo deseable), los argumentos suelen dispersarse sobre la mesa, y en muchas ocasiones no se alcanza ninguna decisión concreta sino que se aplazan los "resultados" a una posterior reunión donde vuelve a repetirse el mismo ciclo improductivo.

Otro buen argumento en contra de las reuniones es que a muy pocas personas les gusta participar en las mismas. Muchos acuden como "invitados" cuando realmente poco o nada pueden aportar al tema que se va a tratar. Otros no paran de pensar que en ese momento tendrían que estar atendiendo cuestiones mucho más importantes, y un tercer grupo no siente demasiado interés por lo que se trata. Al final es probable que lo que empezó con la mejor de las intenciones acabe terminando en un coloquio sobre los más diversos temas.

Las pautas que proponemos para mejorar la "calidad" de estos encuentros son las siguientes:

1. Empezar por el principio: el motivo de la reunión

Las cosas bien claras. Desde el minuto uno debemos dejar bien claro cuál es el motivo de la reunión, y cuáles son los objetivos que esperamos alcanzar a lo largo de la misma. En este punto si afirmamos que la reunión terminará cuando se alcance el consenso en tres cuestiones determinadas (por ejemplo) animaremos a que las personas que intervienen sean mucho más proactivas, y que se concentren con más intensidad en el tema que se va a tratar, pues en definitiva todos están deseando terminar lo antes posible.

2. Toma de notas

Los seguidores de la serie de televisión House coincidirán con nosotros en que uno de los elementos más importantes de la serie son las reuniones que mantienen los médicos de la plantilla del hospital. Independientemente de la personalidad de los protagonistas, ¿qué es lo que funciona en estas reuniones? ¿por qué son tan dinámicas? Aunque muchos argumentarán que "el guión de la serie es así", nosotros somos de la opinión que además, una de las cosas que funciona es la toma de notas.

No nos referimos a una toma de notas individual, sino a una gran pizarra en la que se apuntan las ideas principales y se interactúa sobre ellas, se interroga se anima a la participación. Gracias a este método es mucho más sencillo llegar a decisiones palpables, concretas.

4 pasos para mantener reuniones más productivas

3. Mantener la reunión en "su lugar"

Como hemos comentado en los párrafos iniciales del artículo, es fácil que después de unos minutos, la reunión comience a derivar en una "charla de amigos". Cuando percibamos que esto está pasando deberemos encargarnos de reconducirla hacia su propósito inicial (incluso de forma autoritaria si no hay más remedio) y anotar en nuestra pizarra todas aquellas ideas que hayan surgido de forma espontánea durante la charla informal y que son lo suficientemente interesantes como para tratarlas más adelante o en otra reunión.

4. Articular los resultados

Para concluir, una vez que hayamos terminado la reunión deberemos asegurarnos de que todo el mundo ha comprendido su cometido, y la labor que ha de desarrollar a partir de la misma. Resumiremos pues el contenido de la misma, enfatizaremos sobre los principales acuerdos, y si es necesario diseñaremos una agenda de actuación.

Subir

España es el tercer país de la Unión Europea con más adultos que no hablan una lengua extranjera

(Fuente: Educaweb)

El 46,6% de los españoles no sabe hablar ninguna lengua extranjera. De esta forma, España se convierte en el tercer país de la Unión Europea (UE) con un mayor porcentaje de adultos que no saben hablar otros idiomas, sólo por detrás de Hungría y Portugal.

Estos son algunos de los datos del informe divulgado por la Oficina Europea de Estadística Eurostat, con motivo del Día Europeo de las Lenguas celebrado el 26 de septiembre. Los datos fueron recogidos en 2007 y muestran la percepción que tienen los adultos europeos de sus competencias lingüísticas y el aprendizaje de idiomas durante la educación secundaria.

La encuesta se ha realizado a 21 países (todos los estados miembros menos Rumania, Malta, Holanda, Luxemburgo, Irlanda y Dinamarca) y constata que la media de ciudadanos que no conocen ningún idioma extranjero se sitúa en el 36,2%. En el extremo contrario a Hungría, Portugal y España se encuentra Lituania, donde sólo el 2,5% de los adultos afirma no hablar ningún idioma foráneo; Suecia, con un 5% y Letonia con un 5,1%.

Por su parte, Francia (41,2%), Italia (38,6%), Reino Unido (35,1%) o Alemania (28,6%) registran tasas intermedias.

En el caso de los adultos que afirman dominar dos lenguas extranjeras o más, la media de la Unión Europea desciende hasta el 28,1%, una caída que es mucho más acusada para España, donde ese porcentaje es del 17,9%.

El informe también ha demostrado que los ciudadanos procedentes de países nórdicos, bálticos o de Eslovenia son los que manejan más idiomas extranjeros. Así, el porcentaje de adultos que conoce dos lenguas foráneas o más aumenta hasta el 71,8% en Eslovenia, el 67,9% en Finlandia, el 66,1% en Lituania, el 54,9% en Letonia, el 55,9% en Estonia o el 50,4% en Suecia.

En cuanto al aprendizaje de lenguas extranjeras durante la educación secundaria, España se caracteriza por el alto porcentaje de alumnos que sólo estudian un idioma en ese período (el doble que la media de la UE) y el bajo número de jóvenes que estudian al menos dos lenguas, en comparación con los otros países.

Subir

El estudio destaca que el inglés es la lengua extranjera más estudiada, mientras que en Irlanda y Reino Unido los jóvenes suelen aprender francés.

¿Quién puede encontrar empleo en Internet?

(Fuente: Cinco Días)

¿Qué empresas y qué tipo de trabajos están detrás de las ofertas de empleo en internet?

La multinacional de análisis de mercados Nielsen ha elaborado un detallado informe estudiando las ofertas emitidas en la primera mitad de este año por los seis principales portales de búsqueda de puestos de trabajo en la red.

A grandes rasgos, este estudio pone de manifiesto que los empleos y las empresas que recurren a las webs para publicitar sus ofertas están muy concentradas en determinados tipos de puestos y en unas pocas comunidades autónomas.

En concreto, internet es el sitio ideal para que los comerciales, administrativos y programadores informáticos encuentren empleo. Estas son, muy por encima del resto, las tres profesiones que acaparan más ofertas de puestos de trabajo en la red.

Si se analiza un ranking más amplio de las 20 ocupaciones más demandadas por las empresas en internet no se encuentra ni rastro, por ejemplo, de ofertas para abogados o periodistas. Es más, la inmensa mayoría de los puestos ofertados se encuentran en un nivel medio en cuanto a la categoría profesional, ya que los cargos directivos tampoco suelen ofertarse en internet, según explicó ayer el director general de Nielsen Online en España, Gustavo Núñez.

Además, si quien busca empleo en las webs pretende trabajar fuera de Madrid o Cataluña lo tiene bastante más difícil, ya que estas dos comunidades acaparan la mitad de los puestos publicitados en la red. Por el contrario Navarra, Cantabria, La Rioja o Extremadura concentran menos del 1% de las ofertas cada una.

En cuanto al tipo de compañías que ponen sus anuncios de empleo en las webs especializadas se observa que el primer puesto lo ocupa siempre la categoría de "empresa anónima". Según explican los autores del informe, bajo este epígrafe se agrupan todos los anuncios encabezados por formulas como "importante multinacional precisa", "empresa líder en el sector" o similares. Esto impide saber el nombre de la empresa que oferta el empleo y que en ocasiones no se conoce hasta que quien opta al puesto ha pasado dos o incluso tres entrevistas. Según estimaciones distintas a este estudio, en cerca del 85% de estos anuncios anónimos hay detrás una empresa de trabajo temporal o selección de personal.

Respecto a quiénes recurren a las webs para buscar empleo, Núñez precisó ayer que Nielsen Online ha detectado que uno de cada cinco internautas habituales entra al menos una vez al mes a un portal de empleo, independientemente de si tiene o no trabajo. En líneas generales, el buscador de empleo en internet es hombre de entre 24 y 55 años; con unos ingresos de entre 18.000 y 27.000 euros anuales; con algún tipo de diplomatura o licenciatura y cuyas profesiones son técnicos o trabajadores autónomos.

Subir