

SERVICIOS DE **MARKETING DIGITAL**



Inicie el 2024 descubriendo la otra dimensión del Marketing Digital

GBM

CONOZCA MÁS AQUÍ:



SERVICIOS DE **MARKETING DIGITAL** Conozca más **AQUÍ:**
<https://www.gbm.net/digitalmarketing/>

LA REPÚBLICA
 PARA DECISIONES INFORMADAS

Busc

Lunes, 15 de enero de 2024

f t
 @ in
 ▶

INICIO f t @ in ▶

ÚLTIMA HORA

PÁGINA 2

NACIONALES

LO MÁS LEÍDO

ACCIÓN

MAGAZINE

NOTA DE TANO

OPINIÓN

MÁS

ESTILO EJECUTIVO	FORO DE LOS LECTORES	CONTENIDOS EXCLUSIVOS
IMPULSO PYME	SOSTENIBILIDAD	BICENTENARIO CR
PRO SAN JOSÉ	RANKING	BLOGS
BBC NEWS	ESPECIALES Y SUPLEMENTOS	VIDEOS
MUNDO	FORBES	
MUJER EMPRENDEDORA	CENTROAMÉRICA	

SERVICIOS DE **MARKETING DIGITAL**



Inicie el 2024 descubriendo la otra dimensión del Marketing Digital

GBM

CONOZCA MÁS AQUÍ:




SERVICIOS DE **MARKETING DIGITAL** Conozca más **AQUÍ:**
<https://www.gbm.net/digitalmarketing/>

NACIONALES

ÚLTIMA HORA

Tasa en mujeres asciende a 7,6% por encima del promedio nacional de 7,2%

 14:30 Usar mascaril y promote teletraba

Pasos para bajar el desempleo femenino y aliviar la escasez de talento

Varios años llevamos escuchando la misma novela, empleo en mujeres no crece, se estanca o empeora, es tiempo de actuar, revelan varios expertos

Redacción La República

redaccion@larepublica.net | Lunes 08 enero, 2024



Karina López, Gerente País ManpowerGroup. Cortesía/La República



Ofrecer mejores opciones de empleo a las mujeres y su adaptabilidad a los nuevos puestos de la actualidad, contribuirá a aliviar la crisis de escasez de talento, que afecta a siete de cada diez empleadores hoy.

La más reciente Encuesta Continua de Empleo del INEC nos revela que mientras la tasa

recomier
Colegio
de
Microbió
ante
aumento
de casos
por
Covid



14:15
(Video)
¡Entreter
Películas
gratis
para
adultos
y niños
esta
semana
en el
Centro
de Cine



13:45
¿En
busca de
actividad
para sus
hijos?
Conozca
la
propuest
del
Museo
de los
niños



12:45
(Video)
Película
“Masha
y el
Oso”
llega
esta
semana
a la
cartelera
tica

de desempleo nacional es de 7,2%; en los hombres desciende a 6,9% y para las mujeres asciende a 7,6%, pero esto no es nuevo, ¿Qué estamos haciendo al respecto?

Adicionalmente, datos del Foro Económico Mundial indican que la brecha de desigualdad en el ámbito laboral requerirá más de 132 años para alcanzar una equidad real, algo que podría ser menor en Costa Rica, si tomamos cartas en el asunto.

Un estudio de Manpower, The New Human Age, advierten que millones de mujeres abandonaron sus empleos durante la pandemia y muchas todavía no han vuelto, en gran medida porque entienden que los horarios tradicionales ya no son compatibles con sus nuevas prioridades personales.

“Consideramos que no solo las organizaciones deben sumarse a la lucha por la igualdad, si no como que desde edades tempranas debemos fomentar el acceso a carreras u ocupaciones que son tradicionalmente ocupados por hombres, por lo que es necesario invertir en formación para que exista más involucramiento de las mujeres en áreas STEM”, dijo Karina López, Gerente País ManpowerGroup.



12:29
¡Falta un día para cerrar inscripción Gran Fondo Andrey Amador roza el récord de participación femenina!



MÁS LEÍDAS

DÍA 7 30
DÍAS DÍAS



¿Cuánto tiempo podría la FIFA suspender a Cubo Torres por dopaje?



(Video) "El ADN morado es ganador y me considero una"

Es necesario desarrollar un sistema de gestión de talento para así evitar confinar a la mujer al hogar, donde pueden perderse de las actividades de relacionamiento y el desarrollo profesional. De hecho, están más motivadas que los hombres para volver a la oficina: el 41% de ellas habla del aspecto social y la conexión personal entre los motivos principales para regresar, explicó la gerente.

Desde hace décadas se viene platicando de la diferencia entre hombres y mujeres en el mercado laboral; no solo de la diferencia de puestos entre hombres y mujeres, sino también de la diferencia de pago en posiciones de un mismo nivel, explicó Fernando Bonilla, Director Regional Korn Ferry.

“Si bien las diferencias en el salario promedio pueden deberse en parte a la desigualdad salarial que ya todos sabemos, se deben más al producto de la subrepresentación femenina en las industrias y funciones mejor remuneradas, y en roles de liderazgo”, dijo el director.

Es por esto que procurar que desde edades tempranas el talento femenino adquiera las habilidades blandas, las cuales actualmente son tan requeridas y necesitadas por los

persona
ganador
Joel
Campbe
hace
15
meses



Covid-
19 se
dispara
en
Estados
Unidos
y
regresa
el uso
obligato
de la
mascaril



Mexican
Erick
"Cubo"
Torres
de
Heredia
da
positivo
en
doping



Más
vehículo
chinos
e
inteligent
artificial
para
autos
destacar
este
2024:
Juan
Pablo
Schneid

empleadores, es una necesidad, algo que no se desarrolla ni en escuelas ni en colegios.

Lea en la versión digital, las recomendaciones de empleabilidad para mujeres y para empleadores para que contraten mujeres.



Replanteamiento

Estos son varios puntos que deben replantearse las organizaciones e incluso las mujeres para formar parte del mercado laboral.

- **Dónde, cuándo y cómo se realiza el trabajo** Las mujeres quieren más flexibilidad en sus horarios, y prefieren acudir algunos días a la oficina en lugar de teletrabajar siempre.
- **Ofrecer igualdad salarial** Una política de igualdad salarial permitirá cerrar las brechas que aún persisten en este aspecto. Además, que las empresas cuenten con oportunidades de crecimiento para ellas, puestos de liderazgo y toma de decisión.
- **Promover el reskilling o reaprendizaje** Las mujeres buscan más oportunidades para aprender y desarrollarse. Buscan adquirir nuevas competencias y habilidades, estar en constante

actualización y es algo que debería darse a nivel interno de las empresas.

- **Equidad y diversidad** Tomar en cuenta que las empresas exitosas tienen equidad y diversidad en sus equipos de trabajo ya que la forma de resolver problemas, crear nuevas ideas y enfrentar retos es muy variable entre hombres y mujeres. Tener una fuerza laboral mixta ayuda a enfrentar mejor los retos de cualquier negocio.

- **Actuar desde tempranas edades** Enseñar desde las escuelas y colegios las habilidades blandas que el mercado laboral demanda, da opciones de competitividad para que las mujeres entren al mundo laboral, en especial en multinacionales.

Fuente: Karina López Selva, Gerente País ManpowerGroup, Laura Centeno, Gerente de Recursos Humanos en Böëna Wilderness Lodges y Fernando Bonilla, Director Regional Korn Ferry

- **Recomendaciones de empleabilidad para mujeres:**

- Pulir el currículum no solo mencionando las funciones de tareas y experiencias previas, sino dar un enfoque en los

logros y resultados obtenidos en posiciones anteriores.

- Muchas mujeres cuentan con rendimiento académico sobresaliente, por lo cual deben sacarle el máximo provecho y cómo pueden aplicar dicho conocimiento para beneficio del empleador.
- Algunas mujeres tienden a no visualizar sus atributos, habilidades y fortalezas laborales o profesionales. Antes de ir a entrevistas es importante realizar introspección para identificar los puntos fuertes y aprovechar la reunión para enfocarse en dar a conocer las cualidades especiales y únicas que cada una tiene.
- En el momento de negociar el salario, se debe tener muy claro el monto mínimo tomando en cuenta el monto que requiere para cubrir sus gastos, un porcentaje adicional acorde al mercado que es el monto justo y el monto que desearía ganar. El salario debe estar entre las dos últimas sumas, nunca en el monto que apenas cubra los gastos. Esto es para tener un margen de negociación en donde ambas partes queden satisfechas.

- **Recomendaciones para empleadores para que**

contraten mujeres:

- Tomar en cuenta que las empresas exitosas tienen equidad y diversidad en sus equipos de trabajo ya que la forma de resolver problemas, crear nuevas ideas y enfrentar retos es muy variable entre hombres y mujeres. Tener una fuerza laboral mixta ayuda a enfrentar mejor los retos de cualquier negocio.
- Las mujeres tienen un estilo de liderazgo conciliador, democrático y asertivo, por lo cual brindar la oportunidad a mujeres que desarrollen estas habilidades en las empresas da como resultado equipos de trabajo más motivados, productivos y ayuda a reducir la rotación de personal.
- Los departamentos de RRHH debe velar porque desde los procesos de reclutamiento, se incluyan mujeres entre las opciones a contratar y en caso de hacerlo, contar con bandas salariales equitativas para no crear brechas entre ambos géneros, incluso si la aspiración salarial de la mujer está por debajo del presupuesto.

[CONTÁCTENOS](#) [MEDIA KIT](#) [SUSCRÍBASE](#) [¿QUIÉNES SOMOS?](#)[MAPA DE SITIO](#)

© 2024 Republica Media Group todos los derechos reservados.