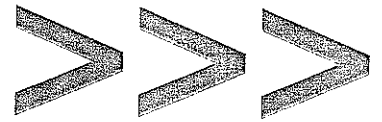


Marketing y gestión



CONSEJOS Y SUGERENCIAS

>>> Recursos Humanos

Un estudio elaborado por expertos en RRHH subraya las características básicas del empleado ideal

La cuestión es si el jefe directo o inmediato, en definitiva, las altas instancias de la empresa o el despacho, saben detectarlo y, en consecuencia, premiar a este tipo de trabajador frente al incumplidor y al controvertido. La práctica demuestra, señala el estudio, que no siempre es así, sino al contrario.

El **perfil** del trabajador ideal, el que todo empresario quisiera tener, se define por estas **notas**:

- Cumple con sus tareas, trabajando con **motivación** y gran interés.
- **No se afana** por trabajar fuera de hora porque

cumple eficazmente sus objetivos, dentro del horario laboral.

- **No se resigna con su salario**, es reivindicativo en este punto.
- Tiene iniciativa pero **no se comunica** constantemente ni **bombardea con correos electrónicos ridículos**, superficiales o **innecesarios a sus superiores**; limita las comunicaciones a lo estrictamente indispensable.
- No sólo critica decisiones laborales con las que no está de acuerdo, sino que expone alternativas y **directrices constructivas**. ■

>>> Arbitraje y Mediación

Dos realidades muy distintas

Por Stefano Cardinale. Abogado y Mediador. Centro de mediación Giménez-Salinas & Trias de Bes / Bridge Mediation

El término ADR (del Inglés, "Alternative Dispute Resolution"), indica el conjunto de métodos alternativos de resolución de conflictos, siendo su característica principal el hecho de ser **alternativos a la Jurisdicción ordinaria**.

Este común denominador no tiene que desviar la atención con respecto a las diferencias que hay entre

cada uno de estos métodos.

Los más conocidos son el **Arbitraje**, la **Mediación** y la **Conciliación**; es un error muy común el confundirlos y asimilarlos los unos a los otros.

Conceptualmente el **Arbitraje** se acerca mucho a un procedimiento judicial, con la diferencia de ser priva-

