

**Compromiso** y atención personalizada en **consultoría** de capital humano

## Búsquedas Destacadas

**Coordinador de Nómina**, con mas de 4 años de experiencia. Caracas.

**Ingeniero Civil**, con experiencia en inspección de obras, manejo de personal, valuaciones. Caracas

**Gerente de Proyectos**, Ingeniero Electrónico, bilingüe, experiencia 10 años.

**Lic. RRII**, recién graduado de universidad reconocida.

**Asistente de Investigación**, TSU, manejo de office, orientado al servicio,

**Contador**, entre 30 y 45 años, experiencia 5 años, post grado, manejo de profit—

**Diseñadores Gráficos**, freehand, photoshop, corel draw, auto cad,

**TSU Higiene y Seguridad Industrial**, TSU, manejo de office, experiencia en el ramo, sexo

[www.shr.com.ve](http://www.shr.com.ve)

## Development Center, todos ganamos

Según algunas definiciones de la técnica Development Center, hay coincidencia que es una simulación del ambiente y procesos en el trabajo para apreciar el potencial de desarrollo de los participantes, a través de ejercicios que representan situaciones habituales de trabajo de mayor responsabilidad que los que realizan actualmente.

Está técnica a diferencia del Assessment Center, permite desarrollar a la gente. No es una herramienta de mera evaluación de las personas, sino que su aplicación impacta en el mejoramiento de las competencias de los participantes; nuestro enfoque nos permite incluir esta técnica dentro de la metodología de procesos de coaching, para comprender mejor las brechas de las competencias y apoyar mediante ejemplos prácticos la potenciación de resultados de cada gestión.

Cuando hablamos que la técnica de Development Center, es usa-

da en la metodología para facilitar procesos de coaching; pensamos en el diseño personalizado de situaciones reales, donde el participante tendrá ocasión de ser co evaluador de la vivencia con el fin de aprender a resolver problemas de su gestión.

Esta técnica puede apoyar de igual manera la llamada gestión del conocimiento, donde se pone en funcionamiento los medios necesarios para que el conocimiento, cualquiera que sea el origen de este activo intangible, pueda ser difundido para crear competencias esenciales y diferenciadoras que creen valor para el negocio.

El desarrollo de esta técnica tiene su fin el diseño de las sesiones de formación, donde los profesionales o consultores deben crear de forma personalizada todas las actividades necesarias para llevar a efecto cada sesión de Development, desde la identificación de perfiles por competencias, hasta el diseño de pruebas situaciona-

Número Junio 2008



les a medida, sin olvidar el entrenamiento en diseño, validación y recopilación de información objetiva relevante para la toma de decisiones.

**Freddy Salas Martínez**  
Consultor Asociado

Si **NO** desea seguir recibiendo este boletín haga click [aquí](#)

Para mayor información 0212-9113406 o [info@shr.com.ve](mailto:info@shr.com.ve) o visite [www.shr.com.ve](http://www.shr.com.ve)