

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

Búsquedas Destacadas

Asesor Estratégico de Medios. Para importante Agencia de Medios, con experiencia mayor a 4 años en el área **Caracas**

Programador de Sistemas, Power Builder, SQL y Herramientas CASE. **Caracas.**

TSU Informática o Electrónica, recién graduado, sexo masculino, edad comprendida entre 24 y 28 años, para trabajar en el sector bancario. **Búsqueda a nivel Nacional.**

Bachilleres mayores de 40 años, sexo masculino. Con experiencia como cajeros.

TSU en Administración, con experiencia en cuentas por pagar, facturación, residiendo en **Barquisimeto, Edo. Lara**

Ing. Químico con experiencia en Aseguramiento de la Calidad, entre 30 y 45 años, **República Dominicana**

Competencias, actitud en el trabajo... ..y en la vida.

La Gestión Por Competencia, sirve hoy en día para alinear las prácticas de RRHH con las estrategias de negocio, dándole un valor claro e irreductible a la gestión del Talento en las organizaciones. Esta herramienta estratégica se hace indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Esto ocurre porque ayuda a impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas.

La gestión de RRHH, basada en modelo de competencias ayuda a Alinear el desarrollo de las personas con los objetivos estratégicos del negocio; Definir las "conductas de éxito" que se requieren para cada posición; y Determinar cual es la brecha entre el desempeño actual y el requerido acorde a las definiciones estratégicas de la empresa.

Este enfoque debe abarcar todos los subsistemas de RRHH, donde se engrana: Reclutamiento y selección; Entrenamiento y

capacitación; Administración de personal; Evaluación del desempeño; Descripciones de Cargo; Remuneraciones ; y Desarrollo de carrera.

Cuales son los pasos para implementar un sistema de gestión por competencias:

- Tener claridad en la Estrategia de Negocio de la Organización, (Misión, Visión, Valores, Políticas)
- Definir las competencias que identifica a la organización (Por medio de miembros fundadores, Directivos y Gerentes, con el acompañamiento de un consultor externo imparcial)
- Validar de las competencias cardinales por los ejecutivos y mandos medios.
- Definición de las competencias específicas atadas a las competencias cardinales definidas.
- Diseño de los procesos por subsistema basados en las competencias definidas.

Este sistema se basa en la práctica de comportamientos excelentes que apoyen

Número Febrero 2008



pragmáticamente la estrategia de negocio de la organización. Como decía Jay Goltz, "Nuestro objetivo es la perfección... y se tolerará la excelencia". Es decir es una forma de vida en actitud que repercute sin titubeo en la realidad de negocio de las empresas.

Por todo esto es siempre necesario atar este modelo con los indicadores de la gestión de RRHH; tales como: índice de rotación, índice de ausentismo, índice de siniestralidad, cantidad de puestos cubiertos internamente, cantidad de personas entrevistadas por búsqueda, días promedio de las búsquedas, cantidad de cursos formales, etc.

Freddy Salas
Martínez
Consultor Asociado

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

Para mayor información 0412-5150017 o 0212-9113406 o info@shr.com.ve