

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

### Búsquedas Destacadas

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

**Contador,** 2 años de experiencia en registros contables, estados financieros, conciliaciones. **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.

**Contador, Economista o Administrador,** 2 años de experiencia en Análisis Financiero y en Planificación Financiera, Indicadores.

**Ing. Civil,** recién graduado para trabajar en importante empresa de construcción, **Caracas**

## Cerrando Brechas, desarrollando a nuestra gente

Para las empresas ha sido ineludible el efecto de la transformación tecnológica. Los procesos productivos y la forma de entender la arquitectura organizacional han favorecido el acortamiento de distancias entre los que piensan y los que hacen al punto en que se han transferido muchas funciones de los niveles altos a los niveles operativos.

Las estructuras se hacen cada vez mas planas, y es necesario redefinir la participación de los procesos gerenciales y de los grupos de trabajo.

Seguimos insistiendo que los modelos de competencias vistas como actitudes de excelencia para mejorar procesos dentro de las organizaciones, es un enfoque primordial para el logro de objetivos.

Ahora bien, ¿Cómo podemos hacer para que nuestros colaboradores desarrollen las competencias que necesitamos para vincular las prácticas de RRHH con la estra-

tegia de negocio de la organización a la que pertenecemos?

Existen varias metodologías para desarrollar las competencias de nuestra gente:

- Rotación de puestos (movilidad horizontal)
- Asignación como asistente en posiciones de dirección.
- Coaching.
- Asignación de nuevos proyectos.
- Mentoring
- Integración de comités.
- Cursos formales.
- Role-playing.
- Actividades Out-Doors (Team Building).
- Capacitación On Line.
- Seminarios Externos.
- Modelaje (de líder).
- Programas relacionados con grupos académicos.

Cada una de estas técnicas debe planificarse en función de la competencia que se desea desarrollar y del nivel que se desea lle-

**Número Marzo 2008**



gar para cerrar las brechas de comportamiento.

De igual manera es esencial hacer seguimiento del modelos o los modelos adoptados para confirmar su eficacia. Nos podemos apoyar en Evaluaciones de Desempeño, Feed Back 360, Assessment Center, Evaluación 180, Entrevista por incidentes críticos, etc.

En lo mas importante es tener claras las competencias que se requieren para que nuestros colaboradores sean mas eficientes y efectivos, con impacto en la calidad por encima de la media.

**Freddy Salas  
Martínez**  
Director

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

Para mayor información **0412-5150017** o **0212-9113406** o [info@shr.com.ve](mailto:info@shr.com.ve)