



UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO CUARTO

*Facultad de Ciencias Económicas*

T.704

MALANO, M.A

Requerimientos de lo

2010

69061

**REQUERIMIENTOS DE LOS  
RECURSOS HUMANOS PARA  
INSERTARSE EN EL MERCADO  
LABORAL DE LA ERA DIGITAL**

Trabajo de Tesis elaborado como requisito para optar al  
Título de Especialista en Recursos Humanos

**AUTOR: Lic. Manuela Alejandra Malano**

**DIRECTOR: MSc. César Eduardo Soler**

RÍO CUARTO - Año 2010

1-000

19061

MFN:
Clasif:
T- 104



---

### **Agradecimientos**

En primer lugar, quisiera agradecer a Franco, quien me acompaña en todos los momentos de mi vida y a mi familia por haberme apoyado durante mis estudios.

En segundo lugar, quiero agradecer muy especialmente a mi director César Eduardo Soler por ayudarme en todo este proceso, en el que no sólo hice este trabajo sino en el que viví experiencias y cambios profundos en mi manera de pensar.

También quisiera agradecer a mis amigas que, cada una desde su lugar, me han acompañado en este camino.



---

### **Resumen**

Este trabajo tiene como objeto mostrar los resultados del estudio exploratorio realizado con el fin de describir los requerimientos de los Recursos Humanos para insertarse en el mercado laboral de la Era Digital.

Se realizó un estudio de campo consistente en el análisis de avisos clasificados publicados en diarios de alcance local, provincial y nacional y avisos publicados en la web, también se entrevistaron en profundidad a personas involucradas en el reclutamiento de personal. Los datos se analizaron con la asistencia del software Atlas TI.

Los resultados principales son que, aparte de los conocimientos específicos de informática, se requiere conocimiento del puesto, idiomas, cultura general, actitud para el trabajo, predisposición a mantener el clima laboral, buena atención al cliente y poder trabajar en equipo.

Como conclusión, se considera menester trabajar fuertemente sobre aquellas actitudes y habilidades del sujeto, ya que son las que van a provocar que éste obtenga la capacidad o habilidad para aplicar sus conocimientos adquiridos en sus tareas habituales.

### **Abstract**

This paper aims to show the results of an exploratory research carried out with the purpose of describing the requirements of Human Resources for the labour market insertion in the Digital Era.

A field study was done, which consisted in the analysis of classified ads in local, provincial and national newspapers as well as published ads in the web. Moreover,



---

people involved in the personnel recruitment were interviewed in depth. The data was analysed with the assistance of the Atlas TI software.

The main results showed that, apart from the specific computer science skills, knowledge of the position, foreign language and general world knowledge are required. In addition, the requirements involve a good attitude for the job, willingness for the maintenance of a positive work environment, and being able to work in a team.

To conclude, working hard on the attitude and abilities of the subject is considered to be of utmost importance since these are believed to make him/her develop the capacities and abilities to apply the acquired knowledge in their every-day tasks.



---

## Índice

Índice .....	4
<i>I. INTRODUCCIÓN</i> .....	6
1. Introducción/Antecedentes .....	7
2. Objetivos.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos .....	9
3. Materiales y Método .....	9
<i>II. MARCO TEÓRICO</i> .....	11
1. Era Digital.....	12
2. Características del mercado laboral actual.....	15
3. Políticas de Recursos Humanos.....	19
Reclutamiento de Personal.....	22
Selección.....	23
Descripción y análisis de cargos .....	23
Evaluación de Desempeño.....	24
Compensación.....	24
Beneficios Sociales .....	25
Seguridad e Higiene.....	25
Relaciones Laborales .....	25
Capacitación y Desarrollo.....	26
Desarrollo Organizacional .....	26
Base de datos y sistemas de Información .....	27



---

Auditoria .....	27
4. Competencias de los Recursos Humanos .....	29
Competencias: Definiciones. ....	29
Modelo de competencias .....	34
<i>Modelo de Competencias de Goleman y Boyatzis</i> .....	34
<i>Modelo del Iceberg de Spencer &amp; Spencer</i> .....	36
III. ESTUDIO DE CAMPO.....	38
Resultados.....	41
Discusión .....	44
IV. CONCLUSIONES .....	50
V. BIBLIOGRAFÍA .....	53
VI. ANEXO.....	58



## *I. INTRODUCCIÓN*



## 1. Introducción/Antecedentes

En este trabajo partimos de la necesidad de conocer cuáles son las características que debe poseer el recurso humano para poder insertarse en las organizaciones de la Era Digital.

Tal como sostiene Raúl Horacio Saroka (2002: 174) vivimos en la era de la información, era virtual, era digital, etc. Algunas de las características mencionadas por Saroka, que distinguen esta era de otra época de la historia son:

*“el producto típico de la era es el conocimiento...La base de la riqueza es la información... lo que hace la diferencia es la inteligencia o la habilidad para aplicar información a la creación de nuevos productos y servicios... el empleado típico es el trabajador del conocimiento...en la era de la información se estimulan las actividades intelectuales...Las estructuras de las organizaciones se basan, cada vez más en redes horizontales y planas...”*

Por otro lado, en un artículo publicado en la revista Scripta Nova (CALDERÓN, Ómer. 2002. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona. La educación para el trabajo en un mundo cambiante. Vol. VI: 140. [23/03/2010] URL: <http://www.ub.es>) se describe a los trabajadores de la sociedad del conocimiento como:

*“personas que permanentemente desarrollan habilidades técnicas y profesionales que los hacen empleables y que son capaces de agregar valor en su trabajo. Gente con más habilidad intelectual, comunicacional y de trabajo en equipo. Trabajadores que se ganan el pan con el sudor de sus mentes”*.

Por lo expuesto, se puede decir que la Era Digital trae consigo un cambio en el mercado laboral y por ello el Recurso Humano debe conocer las características, competencias y capacidades que debe adquirir para poder insertarse en este nuevo mercado.

Al analizar los antecedentes de este tema se encontró un trabajo de la autora Martha Alicia Alles (2000), titulado “Dirección Estratégica de Recursos Humanos”, en



el cual trabaja la gestión de recursos humanos por competencias y allí configura una serie de clasificaciones de las competencias que serán utilizadas para contrastarlas con el análisis de requisitos que se realizó en esta investigación. Además, fueron hallados trabajos de Raúl Saroka (2002), Idalberto Chiavenato (2002), Marshall McLuhan ([29/04/2010] URL: <http://es.wikipedia.org>), Martín Hopenhayn ([29/04/2010] URL: <http://www.oei.es>) referidos a los cambios que sufren las características laborales en la era actual.

A continuación se expone la estructura de este trabajo:

1. *Introducción*: en la introducción se hace referencia al problema, los antecedentes, los objetivos del trabajo y los materiales y métodos (los cuales se refieren a cómo se realizó el trabajo).
2. *Marco Teórico*: en el mismo se hace referencia a los siguientes temas:
  - Concepto de Era Digital: la importancia de remitirnos a este concepto surge de la necesidad de contextualizar el problema en la era actual, es decir, hablar de era digital nos remite a un contexto particular y de la realidad de hoy.
  - Características del mercado laboral actual: la Era Digital trae consigo rasgos específicos que intervienen en todos los ámbitos de la sociedad, inclusive en el mercado laboral, por ello resulta importante para este trabajo definir cuáles son las características de este mercado para poder enmarcar dentro de ellas los requerimientos que los recursos humanos necesitan para ingresar al mismo.
  - Descripción de las Políticas de Recursos Humanos: se considera importante para la elaboración de este informe describir las políticas de recursos humanos, ya que las mismas constituyen un marco de referencia y una herramienta de gestión para todos los integrantes de una empresa. En relación a este trabajo en sí, se torna significativo que los aspirantes a un empleo conozcan la existencia de estas políticas para comprender el sistema mediante el cual se organizan las empresas para seleccionar personal, para describir puestos, para capacitar personal, entre otras.



---

–Competencias de los Recursos Humanos: este aspecto es fundamental para este trabajo ya que, se relaciona directamente con los requerimientos de los recursos humanos.

3. *Estudio de campo:*

–Resultados: en este apartado se exponen los datos obtenidos de la realidad.

–Discusión: en este ítem explican los resultados obtenidos de la realidad y se los confronta con los datos de otros investigadores que han sido citados en los antecedentes.

4. *Conclusión:* se refiere al aporte de este trabajo.

## 2. Objetivos

### Objetivo General

1. Describir las características de la Era Digital y las competencias que los Recursos Humanos deben adquirir para insertarse a la misma.

### Objetivos Específicos

1. Definir el concepto de Era Digital.
2. Describir las políticas de Recursos Humanos en la Era Digital.
3. Describir las competencias que requieren los Recursos Humanos de una empresa para insertarse a la Era Digital.

## 3. Materiales y Método

Este trabajo se basó en una investigación exploratoria, descriptiva. La metodología que se aplicó fue de tipo cualitativa, las técnicas que se utilizaron son las siguientes: observación directa, a través de avisos clasificados de diarios locales, provinciales, nacionales y sitios web de ofertas de trabajo, además se realizaron entrevistas a personajes claves. Los personajes claves se seleccionaron a partir de la condición de que el sujeto entrevistado tenga una estrecha relación con la búsqueda y selección de personal.



---

La selección de avisos clasificados de ofertas de trabajo se efectuó tomando los clasificados de dos (2) domingos del diario Puntal (diario local de la ciudad de Río Cuarto), dos (2) domingos del diario La Voz del Interior (diario provincial de Córdoba) y dos (2) domingos del diario Clarín (diario nacional de la Argentina), las fechas de los diarios son de los meses de mayo, junio y julio del año 2010. Por otro lado, se seleccionaron algunos avisos clasificados de sitios web que se dedican a ofertar empleos, los sitios elegidos fueron: [www.computrabajo.com.ar](http://www.computrabajo.com.ar); [www.zonajobs.com.ar](http://www.zonajobs.com.ar) y [www.bumeran.com.ar](http://www.bumeran.com.ar) (la fecha de consulta fue el 15/06/2010 para que los avisos tengan actualidad).

La información que se relevó de los clasificados y de las entrevistas se relacionó, tal como lo expresa el título de este trabajo, con los requerimientos de los Recursos Humanos para insertarse en el mercado laboral de la Era Digital. Para ello, se extrajo la información acerca de los conocimientos referidos a la informática, habilidades y actitudes que hoy se requieren para poder postularse a un empleo.

Luego de la recolección de datos, se utilizó el software Atlas TI para el análisis de los mismos, que consistió en la realización de una tabla de frecuencias de las categorías existentes en la información y una posterior jerarquización de los requerimientos.



## *II. MARCO TEÓRICO*



Como punto de partida de este trabajo, realizaremos un breve recorrido a través de distintas teorías y conceptualizaciones que nos permitirán construir categorías operativas para analizar los requerimientos necesarios para que los recursos humanos puedan insertarse en el mercado laboral, desde la óptica de la era digital.

### 1. Era Digital

Nos resulta ineludible para plantear la temática establecer un marco de referencia de este concepto. Tal como sostiene Raúl Horacio Saroka vivimos en la era de la información a la cual puede llamársela también como era digital<sup>1</sup>, era del conocimiento, era virtual, entre otros.

Saroka (2002: 174-175) afirma en su publicación **Sistemas de Información en la Era Digital**, que las características principales de la era digital son:

*“...El producto típico de la era es el conocimiento...La base de la riqueza es la información. La información permite la creación de conocimiento...Lo que hace la diferencia es la inteligencia o la habilidad para aplicar información a la creación de nuevos productos y servicios...El empleado típico es el trabajador del conocimiento. Más de la mitad de la fuerza de trabajo esta involucrada en la recolección, el procesamiento y la comunicación de información...Más que automatizar el trabajo, que fue el foco de la era industrial, en la era de la información se estimulan las actividades intelectuales que generan o explotan la información para crear oportunidades...Las estructuras de las organizaciones se basan, cada vez más, en redes horizontales y planas. La información fluye basada en la necesidad de saber y no en esquemas burocráticos o jerárquicos...”*

Como vemos, según este autor, en la era digital el empleado debería dedicarse a producir conocimiento para la organización más que automatizar tareas.

---

<sup>1</sup> En este trabajo se ha tomado el concepto de era digital para referirnos específicamente a la época actual.



---

Por otro lado, a partir de la era digital Marshall McLuhan (*Aldea Global* [29/04/2010] URL: <http://es.wikipedia.org>) ha generado nuevo concepto en el cual afirma que todos vivimos en una “aldea global”, no existen individuos aislados. El concepto de aldea global se refiere a la idea de que:

*“debido a la velocidad de las comunicaciones, toda la sociedad humana comenzaría a transformarse y su estilo de vida se volvería similar al de una aldea. Debido al progreso tecnológico, todos los habitantes del planeta empezarían a conocerse unos a otros y a comunicarse de manera instantánea y directa...El principio que impera en este concepto es el de un mundo interrelacionado, con estrechez de vínculos económicos, políticos y sociales, producto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), particularmente Internet, como disminuidoras de las distancias y de las incomprendiones entre las personas y como promotoras de la emergencia de una conciencia global a escala planetaria, al menos en la teoría”.*

Relacionado al concepto de “aldea global” Martín Hopenhayn (*Orden Mediático y Orden Cultural: Una ecuación en busca de Resolución* [29/04/2010] URL: <http://www.oei.es>), aduce que:

*“...el impacto de la industria mediática torna hoy impensables identidades colectivas incólumes o aisladas. Una tendencia acelerada a la desterritorialización cultural, por efecto de la globalización de las comunicaciones y la revolución de la telemática, hace difícil mantener en este terreno visiones y categorías del tipo centro-periferia. Contra estas visiones atentan "la descentralización de las empresas, la simultaneidad planetaria de la información, la adecuación de ciertos saberes e imágenes internacionales a los conocimientos y hábitos de cada pueblo (...) la deslocalización de los productos simbólicos por la electrónica y la telemática, el uso de satélites y computadoras en la difusión cultural", de modo que "la reorganización de los escenarios culturales y los cruces constantes de las identidades exigen preguntarse de otro modo por los órdenes que sistematizan las relaciones materiales y simbólicas entre los grupos." (García Canclini, 1990: 288-9)”.*



---

Este concepto de aldea global, en la cual los individuos no están aislados ya que la información fluye globalizadamente, es fundamental para comprender lo que mencionamos anteriormente, basándonos en Saroka: “lo que hace la diferencia es la inteligencia o la habilidad para aplicar información a la creación de nuevos productos y servicios”.

En conclusión, la Era Digital es la era en que la información y el conocimiento son los elementos fundamentales. Hoy vivimos en una “aldea global”, en la cual la información circula en todas las direcciones y de manera global, llegando así a todos los rincones del planeta. Debido a esta divulgación globalizada de la información se torna importante que la misma pueda ser manipulada con habilidad e inteligencia de manera tal que dicha información pueda ser aplicada novedosamente en procesos como la creación de nuevos productos y servicios. Esta habilidad para generar nuevos conocimientos partiendo de la misma información es el cimiento principal para lograr la diferencia con la competencia.



## 2. Características del mercado laboral actual

A continuación se transcribirá un extracto del artículo **Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral** (TOPA CANTISANO & PALACÍ DESCALS. *Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral*. [04/05/2010] URL: <http://www.uned.es>) en el que se describen las características de la economía globalizada y de las organizaciones sin fronteras:

*“...Quizá el signo de turbulencia más visible durante final del siglo XX fueron las pérdidas de trabajo masivas durante sucedidas durante el final de los `70 y el inicio de los `90. Estas pérdidas masivas se han atribuido a los avances tecnológicos, a la persecución de una eficacia creciente en la economía competitiva y al número creciente de fusiones y adquisiciones. Tales pérdidas de empleos establecidos y creaciones de nuevos trabajos reflejan la incertidumbre y turbulencia de la nueva economía, que ha hecho disminuir el sentido de seguridad laboral, en especial entre los directivos y profesionales que ya sufrieron un despido, pese a que no parece tan claro que la inseguridad laboral tenga como resultado un deterioro de las actitudes hacia el trabajo.*

*En suma, podemos decir que muchas organizaciones han cambiado sus estructuras y su gestión de los recursos humanos en forma significativa. Se ha sugerido que un número creciente de empleadores se caracterizarán por disponer de un pequeño núcleo de fuerza laboral permanente y por un gran número de trabajadores contingentes, a tiempo parcial y contratados, grupos autogestionados responsables de muchas decisiones, alianzas extensas con colaboradores externos e internos, un uso continuo de la tecnología en los procesos de trabajo y un esfuerzo creciente por eliminar aquellos senderos que no resultan provechosos y buscar empresas más promisorias. Se cree que estas características emergentes de las nuevas economías están motivadas por la necesidad de velocidad y flexibilidad para responder a las fuerzas del*



---

*mercado intensamente competitivas... Esta forma emergente de organización es considerada sin fronteras (Weich, 1996) debido a la variedad de fronteras que se han hecho cada vez más permeables. Los miembros de las organizaciones generalmente se mueven a través de fronteras funcionales, jerárquicas y nacionales y las fronteras entre la organización misma y sus proveedores externos y colaboradores se están perdiendo..."*

Como vemos, estos autores reflejan el cambio que habría provocado en el mercado laboral, el despido masivo de trabajadores motivado por el uso de tecnologías, por la economía competitiva y por las fusiones empresariales. Dicho cambio, generaría nuevas condiciones laborales, que incluiría: contratos esporádicos, flexibles, contratos de servicios tercerizados, trabajo a tiempo parcial y un pequeño núcleo de trabajadores permanentes. Además, las fronteras dentro de la organización, y de la misma con sus proveedores y colaboradores se estarían borrando, por lo cual los trabajadores irían moviéndose dentro de ellas con mayor facilidad.

Por otro lado, tal como sostiene Idalberto Chiavenato en su libro **Gestión del Talento Humano** (2002: 87) el mercado laboral ha sufrido ciertos cambios con el paso del tiempo:

*"Durante las dos eras industriales (la industrialización clásica y la neoclásica), la composición del empleo era estable y permanente; en la era de la información, la movilidad de los empleados aumentó drásticamente con la migración del empleo industrial concentrado en las grandes metrópolis al disperso en las ciudades intermedias, para no hablar del aumento del trabajo independiente. Al mismo tiempo, creció la exigencia de calificación de los trabajadores en todos los sectores. En síntesis, se incrementó la movilidad espacial, sectorial, ocupacional y contractual. Esta movilidad tiende a depreciar con rapidez las habilidades específicas de los trabajadores, lo cual significa que incluso los trabajadores mejor capacitados requieren otra opción: reentrenamiento permanente. Además de la escala del empleo, también está cambiando la naturaleza del trabajo, al exigir mayor velocidad en los procesos de transición de los trabajadores hacia la nueva situación".*



---

Según este autor, en el nuevo mercado laboral, los trabajadores deberían capacitarse permanentemente debido a los vertiginosos cambios que se producen a nivel espacial, sectorial, ocupacional y contractual.

Además, la irrupción de Internet ha generado diversas consecuencias en el mercado laboral, entre ellas podemos citar:

- Generación de Ciberempleos o Teletrabajo: éstos se refieren a la posibilidad de trabajar desde la casa, en talleres particulares o en oficina propia. Tal como señala Idalberto Chiavenato (2002:91): *“Las investigaciones señalan que la productividad del teletrabajo en casa es hasta 40% mayor que la de la misma tarea realizada en la empresa. La desventaja del teletrabajo es que dificulta la supervisión, afecta el secreto del negocio, rompe el concepto de carrera y promoción, y acaba con el calor humano del trabajo en grupo”*.
- Desaparición de las barreras geográficas: este punto se relaciona al concepto de aldea global, ya tratado en el punto anterior: “Era Digital”.
- Redes sociales: la aparición de Internet ha ampliado el acceso a redes sociales, siguiendo el concepto de Antoni Calvó-Armengol (2006): *“El uso de las redes sociales es omnipresente tanto para los empresarios como para los trabajadores. Los contactos sociales ayudan a los trabajadores a encontrar puestos de trabajo, y a los empresarios a encontrar empleados. Las redes sociales transmiten información rica y creíble, que a su vez propagan extensa y rápidamente a ambos lados del mercado. De esta manera, constituyen un medio de búsqueda coste-efectivo para ampliar tanto la cantidad como la calidad de la información disponible para las empresas y los trabajadores, sobre el mercado laboral.”*
- Incorporación de las nuevas tecnologías de la información en los trabajos
- Necesidad de interdisciplinaridad y múltiples habilidades: este factor se relaciona con lo mencionado anteriormente por Idalberto Chiavenato en cuanto a que el incremento en la movilidad espacial, sectorial, ocupacional y contractual ha depreciado las habilidades específicas de los trabajadores por lo cual



---

requieren capacitarse permanentemente. Y de esta manera adquirir, conocimientos en diversas disciplinas y múltiples habilidades.

- Cambios en las estructuras organizativas: tal como mencionamos en el ítem de Era Digital, *“Las estructuras de las organizaciones se basan, cada vez más, en redes horizontales y planas”*.

Resumiendo, el mercado laboral actual, está caracterizado por el uso de tecnologías, por la competitividad empresarial y la fusión de empresas. En este mercado. Lo primordial es que los trabajadores se adapten a las diferentes condiciones contractuales y se capaciten para aumentar su nivel de calificación en los diversos sectores laborales.



---

### 3. Políticas de Recursos Humanos

Para definir el concepto de “Política de Recursos Humanos” tomaremos la teoría de Idalberto Chiavenato (*La Administración de Recursos Humanos* [10/05/2010] URL: <http://www.utntyh.com>) quien considera dicho concepto de la siguiente manera:

*“Las políticas son reglas que se establecen para dirigir funciones y asegurar que éstas se desempeñen de acuerdo a los objetivos deseados. Constituyen orientación administrativa para impedir que los empleados desempeñen funciones que no desean o pongan en peligro el éxito de las funciones específicas.”*

*Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera cómo las organizaciones aspiran a trabajar con sus miembros para alcanzar por intermedio de ellos objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos individuales.”*

Continuando con el autor, las políticas definen los procedimientos que se implantarán, los cuales son caminos de acción predeterminados para orientar el desempeño de las operaciones y actividades, teniendo en cuenta los objetivos de la organización.

Chiavenato sostiene que las políticas están integradas por distintos aspectos: alimentación, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control. A continuación transcribiremos el contenido de cada una de ellas:



<b>Política</b>	<b>Contenido</b>
<b>Alimentación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dónde, cómo y en que condiciones reclutar o Criterios de selección de recursos humanos y patrones de calidad de admisión.</li><li>- Cómo integrar con rapidez y eficacia a los nuevos miembros en el ambiente interno de la organización.</li></ul>
<b>Aplicación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cómo determinar los requisitos básicos de la fuerza de trabajo.</li><li>- Criterios de planeación, distribución y traslado interno de recursos humanos.</li><li>- Criterios de evaluación de la calidad y de la adecuación de los recursos humanos mediante la evaluación de desempeño.</li></ul>
<b>Mantenimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Criterios de remuneración directa de los empleados.</li><li>- Criterios de remuneración indirecta de los empleados.</li><li>- Cómo mantener motivada a la fuerza de trabajo, con la moral en alto.</li><li>- Criterios de higiene y seguridad.</li><li>- Buenas relaciones con sindicatos y representantes de personal.</li></ul>
<b>Desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Criterios de diagnóstico y programación de preparación y rotación constante de la fuerza de trabajo.</li><li>- Criterios de desarrollo de recursos humanos a mediano y largo plazo.</li></ul>



	- Creación y desarrollo de condiciones capaces de garantizar la buena marcha y la excelencia organizacional.
<b>Control</b>	- Cómo mantener una base de datos capaz de suministrar la información necesaria para realizar el análisis (cuantitativo y cualitativo) de la fuerza de trabajo. - Criterios para mantener auditoria permanente en la aplicación y la adecuación de las políticas y de los procedimientos relacionados con los recursos humanos de la organización.

Fuente: CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Edición 5ta.  
Editora: Lily Solano A. Cap. 4.

Cada una de estas políticas se refieren específicamente a:

**Alimentación:** Planificación de recursos humanos

Reclutamiento de personal

Selección de personal

**Aplicación:** Descripción y análisis de cargos

Evaluación de desempeño humano

**Mantenimiento:** Compensación

Beneficios sociales

Higiene y seguridad

Relaciones laborales

**Desarrollo:** Capacitación y desarrollo de personal

Desarrollo organizacional



---

**Control:** Base de datos y sistemas de información  
Auditoria de recursos humanos

A continuación describiremos las políticas de Recursos Humanos basándonos en las definiciones publicadas en un artículo denominado *Administración de Recursos Humanos* (MARTÍNEZ. *Administración de Recursos Humanos*. [12/05/2010] URL: <http://www.gestiopolis.com>):

### ***Reclutamiento de Personal***

Las organizaciones tratan de atraer los individuos y obtener informaciones al respecto de ellos para decidir sobre la necesidad de admitirlos o no.

Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. (CHIAVENATO, Idalberto. Edición 5ta.:173)

“Es una actividad fundamental del programa de gestión de Recursos Humanos de una organización. Una vez que se han terminado las necesidades de Recursos Humanos y los requisitos de los puestos de trabajo es cuando puede ponerse en marcha un programa de reclutamiento para generar un conjunto de candidatos potencialmente calificados. Estos candidatos podrán conseguirse a través de fuentes internas o externas.” (DOLAN, SCHULER y VALLE. 1999:86). Es así como las fuentes de RH son denominadas fuentes de reclutamiento ya que pasan a ser blancos sobre los cuales incidirán las técnicas de reclutamiento.

El reclutamiento es básicamente un proceso de comunicación de mercado: exige información y persuasión. La iniciación del proceso de reclutamiento depende de la decisión de línea. Como el reclutamiento es una función de staff, sus actos dependen de una decisión en línea, generalmente denominada requerimientos de empleado o requerimientos de personal.



---

La función de reclutamiento es la de suplir la selección de candidatos. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para seleccionar los futuros participantes de la organización.

El reclutamiento empieza a partir de los datos referentes a las necesidades presentes y futuras de los Recursos Humanos de la organización.

### ***Selección***

El proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo, como la determinación de a quién deberá contratarse.

El reclutamiento y selección de RH deben considerarse como dos fases de un mismo proceso.

La tarea de selección es la de escoger entre los candidatos que se han reclutado, aquel aspirante que tenga mayores posibilidades de ajustarse al cargo vacante.

Puede definirse la selección de RH como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

La selección intenta solucionar dos problemas básicos:

- La adecuación del hombre al cargo
- La eficiencia del hombre al cargo

### ***Descripción y análisis de cargos***

La descripción de cargos es una relación escrita que define los deberes y las condiciones relacionadas con el cargo. Proporciona datos sobre lo que el aspirante debe hacer, de que manera y porqué debe cumplir una tarea.

Un cargo, anotan Chruden y Sherman, “puede definirse como una unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que lo vuelven



---

separado y distinto de los otros cargos”. (*Administración de Recursos Humanos*. [12/05/2010] URL: <http://www.gestiopolis.com>)

Es el proceso que consiste en determinar los elementos o hechos que componen la naturaleza de un cargo y que lo hacen distinto de todos los otros existentes en la organización.

La descripción de cargos es la relación detallada de las atribuciones o tareas del cargo, de los métodos empleados para la ejecución de esas atribuciones o tareas y los objetivos del cargo.

El análisis de cargo es el proceso de obtener, analizar y registrar informaciones relacionadas con los cargos. Es un proceso de investigación de las actividades del trabajo y de las demandas de los trabajadores, cualquiera que sea el tipo o nivel de empleo a los fines de determinar el perfil de los aspirantes a ocuparlos.

### ***Evaluación de Desempeño***

Es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación de desempeño, y generalmente, se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una cantidad razonable de informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo,

Su función es estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona. Medir el desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

### ***Compensación***

Está dada por el salario. Su función es dar una remuneración en valor monetario, al empleado como pago por su prestación.



---

### ***Beneficios Sociales***

“Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados” (CHIAVENATO, Idalberto. Edición 5ta.: 585). Estos beneficios pueden ser financiados total o parcialmente por la empresa.

Su función es mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad; así como también, ahorrarles esfuerzos y preocupaciones a sus empleados.

### ***Seguridad e Higiene***

Constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto emitido por la Organización Mundial de Salud, la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad.

Su función está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo; así como también la prestación no solo de servicios médicos, sino también de enfermería, primeros auxilios; en tiempo total o parcial; según el tamaño de la empresa, relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.

Mientras la seguridad se ocupa del ambiente, la higiene se refiere a la prevención con el fin de evitar que el empleado pierda su salud.

### ***Relaciones Laborales***

Se basa en la política de la organización, frente a los sindicatos, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades de los empleados. Su objetivo es resolver el conflicto entre capital y trabajo, mediante una negociación política inteligente<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Una negociación política inteligente implicaría que todas las partes del conflicto ganen.



---

### ***Capacitación y Desarrollo***

Es el área que se encarga de capacitar en un cierto plazo a los ocupantes de los puestos de la empresa, así como también se encarga de suministrar a sus empleados los programas que enriquecen su desempeño laboral; obteniendo de esta manera mayor productividad de la empresa. Esta tarea en tiempos actuales debe ser permanente.

Su función es que por medio de estos programas se contribuya a la calidad de los procesos de productividad de la empresa, esto es aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo de determinado cargo o trabajo.

### ***Desarrollo Organizacional***

“El Desarrollo Organizacional se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento y estudia la organización como sistema total” (CHIAVENATO, Idalberto. Edición 5ta.: 586). Su función es mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones.

Por lo tanto, el Desarrollo Organizacional se encarga de generar un conjunto de intervenciones que intentan mejorar la eficacia empresarial y el bienestar de los trabajadores.

Los siguientes puntos identifican brevemente los valores subyacentes en la mayoría de los esfuerzos del Desarrollo Organizacional (ZELEDÓN, Paola. *El proceso de la Administración de Recursos Humanos*. [01/06/2010] URL: <http://www.gestiopolis.com>):

1. *Respeto por las personas: se percibe a los individuos como responsables, meticulosos y serviciales. Se les debe tratar con dignidad y respeto.*
2. *Confianza y apoyo: la organización eficaz y saludable se caracteriza por la confianza, autenticidad, franqueza y un clima de apoyo.*



3. *Igualdad de poder: las organizaciones eficaces restan énfasis a la autoridad y control jerárquico.*

4. *Confrontación: no se deben esconder los problemas barriéndolos debajo de la alfombra. Se les debe enfrentar abiertamente.*

5. *Participación: mientras más se involucren las personas que se verán afectadas por un cambio, en las decisiones que rodean ese cambio, más se verán comprometidas con la implantación de esas decisiones.*

#### ***Base de datos y sistemas de Información***

“El concepto sistema de información gerencial (SIG), se relaciona con la tecnología informativa, que incluye el computador o una red de microcomputadores, además de programas específicos para procesar datos e información” (CHIAVENATO, Idalberto. Edición 5ta.: 631). Su función es recolectar, almacenar y divulgar información, de modo que los gerentes involucrados puedan tomar decisiones, y mantener un mayor control y planificación sobre sus empleados.

#### ***Auditoría***

“La auditoría se define como el análisis de las políticas y prácticas del personal de una empresa, y la evaluación de su funcionamiento actual, acompañados de sugerencias para mejorar. Su función es mostrar como está funcionando el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales para la empresa o que no están justificando su costo, o prácticas y condiciones que deben incrementarse” (CHIAVENATO, Idalberto. Edición 5ta.: 652).

La auditoría tiene básicamente la función de hacer un relevamiento de fortalezas y debilidades. Para que luego sobre la base de este informe se puedan tomar medidas tendientes a mejorar el proceso.



---

Las políticas de recursos humanos hasta aquí descriptas, dan cuenta de que las empresas e instituciones manejan técnicas para promover el desempeño eficiente del personal a la vez que les permite, a las personas que colaboran en ellas, alcanzar los objetivos individuales. Es decir, a través de las políticas de recursos humanos se intenta conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable.



---

#### 4. Competencias de los Recursos Humanos

En función de realizar el relevamiento pertinente para conocer los *requisitos que deben poseer los Recursos Humanos para insertarse en el mercado laboral de la era Digital*, es que se elaborarán, a partir del concepto de “competencia”, las categorías de análisis con las cuales nos basaremos para describir dichos requisitos.

El concepto de competencia aparece en los años 70, especialmente a partir de los trabajos de McClelland en la Universidad de Harvard, en este enfoque, las competencias se refieren a atributos personales para alcanzar el éxito en el desempeño de roles específicos.

Cabe aclarar que no existe un concepto de competencia, entendido como categoría de análisis, con un significado universalmente aceptado. La realidad es que existen varias concepciones o significados otorgados a este vocablo. Por ello es que, al referirnos a la clasificación de las competencias, debemos tener presente como punto de partida, la diversidad de enfoques y perspectivas de análisis que se han formulado al respecto.

A continuación se transcribirán algunas definiciones del concepto *competencias*, el modelo de competencias diseñado por Daniel Goleman y Richard Boyatzis y el modelo del iceberg diseñado por Spencer & Spencer desarrollado por Martha Alles.

##### **Competencias: Definiciones.**

Siguiendo un trabajo realizado por el MsC Enrique Cejas Yanes (*La formación por competencias laborales*. [21/05/2010]. URL: <http://www.monografias.com>) “la definición del término competencias puede agruparse de diferentes maneras según se considere una capacidad, una habilidad, un conjunto de atributos o un sistema de atributos”.

Quienes la consideran una capacidad, la definen de las siguientes formas:



---

*En México el organismo CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral) define competencia laboral "capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. (VARGAS, 2004:14)*

*"Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad." (TAMAYO, 2003: 3)*

*"Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer." (MERTENS, 2000: 50)*

*«La capacidad real del individuo para abordar todas las tareas que componen un lugar de trabajo (workplace). Los cambios... nos obligan a focalizar más en las potencialidades del individuo para movilizar sus capacidades y desarrollar su potencial en concreto y desarrollar situaciones laborales». La competencia laboral es «la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes». (IHCD, en IRIGOÍN y VARGAS, 2003: 45)*

*"Capacidad objetiva de un individuo para resolver problemas, cumplir actos definidos y circunscriptos. El hecho de disponer conocimientos y aptitudes o de emplearlas con un propósito para expresar una capacidad que manifiesta un dominio exitoso sobre determinadas tareas o situaciones problemáticas. (FRÖHLICH, en COCCA, 2003:2)*



---

*Las competencias aluden a las capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizajes que posibilitan, en el marco del campo elegido adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen (LAFOURCADE, en COCCA, 2003:2)*

Por otro lado, quienes definen a las competencias como una habilidad indican que:

*Competencias: Operaciones mentales, cognitivas, socioafectivas y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la generación de habilidades específicas para el ejercicio profesional (BRUM V. J y M. R SAMARCOS JÚNIOR, 2001: 37)*

*La competencia laboral es «la operacionalización (mise en oeuvre), en situación profesional, de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad». (AFNOR, en por IRIGOÍN y VARGAS, 2003:44)*

*Competencia profesional: Es la operacionalización, en situación profesional de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad (BRIASCO, 2001:19)*

Otra tendencia de la definición es considerarla un conjunto de atributos, a continuación se ilustra con ejemplos:

*Una competencia es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea. (Provincia de Québec en VARGAS, 2004:15)*

*Competencia laboral: Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad Demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así*



---

*como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones. (Según la resolución ministerial 21/99 del CETSS)*

*"El conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser – conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional". El dominio de estos saberes le "hace capaz" de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional. (TEJADA, 1999:18).*

*"La competencia profesional es una combinación de conocimientos, know how, experiencias y comportamientos que se ejercen en determinado contexto; es constatable cuando se debe aplicar en situación profesional y es validable a partir de ella". (ZARIFAN, 1999:35)*

*Competencia es el "conjunto de comportamientos, habilidades, conocimientos y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la organización tiene interés en desarrollar o reconocer en sus colaboradores de cara a la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa". (ALAMILLO y VILLAMOR, en BOLÍVAR, C. 2002:2)*

Otra tendencia es considerar a las competencias como un sistema de atributos:

*"Una competencia, es un sistema de conocimientos, conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales y que permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de tareas - problemas y su resolución por una acción eficaz" (performance = actuación). (TREMBLAY, 1994: 16)*

*"La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de*



---

*trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente". (GONZCI en VARGAS, 2004: 10)*

*"La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados". (FORGAS J, 2003:4).*

*Se puede acercar un concepto de competencia como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. Más aún, se habla de un saber actuar movilizandolos todos los recursos. (IRIGOÍN y VARGAS, 2002: 47)*

*La competencia profesional: Es un sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivos, aptitudes y capacidades que debe poseer el individuo para el desempeño satisfactorio de su actividad laboral. (Colectivo de autores del ISPETP, 2003)*

Por último, Martha Alles (2000: 59) define el concepto de competencia en primer lugar citando a Spencer & Spencer:

*"Competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación...Las competencias son en definitiva, características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan deferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo".*

A su vez, dicha autora hace referencia a Ernst & Young quien define competencia como: *"la característica de una persona, ya sea innata o adquirida, que está relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo...Todas las personas tienen un conjunto de atributos y conocimientos, adquiridos o innatos, que definen sus competencias para una cierta actividad"* (ALLES, Marta. 2000: 59).



---

En términos generales el concepto de competencias se genera sobre la base de capacidades, habilidades y atributos de una persona. Dichas competencias deberían ser utilizadas para alcanzar el éxito en el desempeño de roles específicos.

### **Modelo de competencias**

En la literatura pueden encontrarse diversas clasificaciones de competencias. Dos de los autores que han trabajado sobre ellas son Daniel Goleman y Richard Boyatzis, a partir de su modelo podemos ver a qué nos referimos cuando hablamos de competencias. No obstante, cada organización debería definir las suyas en base a sus objetivos estratégicos, a cada rol y a cada puesto a desempeñar. Por otro lado, Martha Alles señala el Modelo del Iceberg de Spencer & Spencer, para referirse a la clasificación de competencias.

A continuación desarrollaremos dichos modelos sobre los cuales se ha basado el análisis de datos del siguiente capítulo:

#### ***Modelo de Competencias de Goleman y Boyatzis***

(BOLÍVAR, Cris. *Más allá de la formación: el desarrollo de competencias*. [24/05/2010] URL: <http://www.gestiopolis.com>)

#### **Capacidades de conocimiento y dominio personal**

- Motivación de logro: Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- Conocimiento de uno mismo: Reconocer las propias emociones y sus defectos. Conocer las propias fortalezas y debilidades.
- Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.
- Autorregulación: Capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada.



- 
- Autoconfianza: Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.
  - Flexibilidad: Capacidad de adaptación a situaciones de cambio.

#### Competencias de gestión de relaciones

- Empatía: Capacidad de escucha y comprensión de las preocupaciones, intereses y sentimientos de los otros y de responder a ello.
- Liderazgo inspirador: Capacidad para ejercer el papel de líder de un grupo o equipo y de generar ilusión y compromiso entre sus miembros.
- Conocimiento organizacional: Capacidad para comprender y utilizar la dinámica existente en las organizaciones.
- Gestión del conflicto: Capacidad para negociar y resolver desacuerdos.
- Trabajo en equipo y colaboración: Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.
- Desarrollo de otros: Capacidad de identificar los puntos fuertes y débiles de las personas y facilitarles los medios adecuados para que puedan mejorar y desarrollarse profesionalmente.
- Sensibilidad intercultural: Sensibilidad para apreciar y respetar las diferencias y la diversidad que presentan las personas.
- Comunicación oral: Capacidad para escuchar y expresar mensajes no verbales.

#### Competencias cognitivas y de razonamiento

- Pensamiento analítico: Capacidad para comprender las situaciones y resolver los problemas sobre la base de separar las partes que las constituyen y reflexionar a cerca de ello de manera lógica y sistemática.
- Pensamiento sistémico: Capacidad para percibir las interacciones entre las partes de un todo.
- Reconocimiento de modelos. Capacidad de identificar modelos o conexiones entre situaciones que no están relacionadas de forma obvia, y de identificar aspectos clave o subyacentes en asuntos complejos.

- Expertise técnica o profesional. Capacidad e interés en utilizar, mejorar y ampliar los conocimientos y las habilidades necesarias en relación con el propio trabajo.
- Análisis cuantitativo: Capacidad para analizar, valorar y trabajar con datos y variables cuantitativas.
- Comunicación escrita: Habilidad para redactar y sintonizar a través de mensajes escritos.

### *Modelo del Iceberg de Spencer & Spencer*

(ALLES, Martha. 2000: 61)



Tal como sostiene Alles, siguiendo la teoría de Spencer & Spencer, “éstos introducen el Modelo del iceberg” donde muy gráficamente dividen las competencias en dos grandes grupos: las más fáciles de detectar y desarrollar, como las destrezas y conocimientos, y las menos fáciles de detectar y luego desarrollar, como el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores y el núcleo mismo de la personalidad” (ALLES, Martha. 2000: 62).



---

Por lo expuesto, puede inferirse que el término competencia es muy amplio. Podríamos definir entonces, en términos generales, este concepto como el conjunto de **conocimientos, habilidades y actitudes** que posee un individuo para llevar a cabo de manera eficiente su actividad laboral. Sobre la base de estos tres conceptos, que serán las categorías de análisis, se realizó nuestra investigación de campo con el fin de describir de una manera sistematizada los Requerimientos de los Recursos Humanos para insertarse en el mercado laboral de la Era Digital.

Dichas categorías de análisis se relacionan estrechamente con las características o competencias que, para Ernst & Young (ALLES, Martha. 2000: 56) garantizan el éxito, las cuales son:

- Los conocimientos: que derivan de la aplicación de una técnica específica.
- Las habilidades: que normalmente se adquieren mediante entrenamiento y experiencia.
- Las cualidades<sup>3</sup>: algunas están relacionadas con rasgos o características personales y son más difíciles de obtener y modificar en corto plazo.

---

<sup>3</sup> En este trabajo las cualidades serán mencionadas dentro del concepto de “actitudes”.



### ***III. ESTUDIO DE CAMPO***



Para el análisis de requerimientos de los puestos en la Era Digital, se seleccionaron, en primer lugar, avisos clasificados de diarios locales, provinciales, nacionales y sitios web de ofertas de trabajo, en los que se solicitara personal con algún conocimiento informático, ya que al tratarse este trabajo de la Era Digital se consideró pertinente que los avisos se relacionaran directamente con esta temática. La selección de avisos clasificados de ofertas de trabajo se efectuó tomando los clasificados de dos (2) domingos del diario Puntal (diario local de la ciudad de Río Cuarto), dos (2) domingos del diario La Voz del Interior (diario provincial de Córdoba) y dos (2) domingos del diario Clarín (diario nacional de la Argentina), las fechas de los diarios son de los meses de mayo, junio y julio del año 2010. Por otro lado, se seleccionaron algunos avisos clasificados de sitios web que se dedican a ofertar empleos, los sitios elegidos fueron: [www.computrabajo.com.ar](http://www.computrabajo.com.ar); [www.zonajobs.com.ar](http://www.zonajobs.com.ar) y [www.bumeran.com.ar](http://www.bumeran.com.ar) (la fecha de consulta fue el 15/06/2010 para que los avisos tengan actualidad).

Por otro lado, se realizaron entrevistas a personajes claves, los cuales fueron elegidos a partir de su relación con la búsqueda y selección de personal. Dichos entrevistados trabajan en la localidad de Río Cuarto. Concretamente, la selección ha sido de dos personas que trabajan en consultoras y que son los encargados de la búsqueda y selección de personal, y otras dos personas que trabajan en empresas -que no son exclusivamente de recursos humanos- en las cuales son los encargados de seleccionar el personal para sus organizaciones. Es decir, que los entrevistados fueron personas que tenían un contacto directo con la selección de personal y que por lo tanto, conocían los requerimientos que hoy se solicitan para ingresar a un puesto de trabajo.

La información que se relevó de los clasificados y de las entrevistas se relacionó, tal como lo expresa el título de este trabajo, con los requerimientos de los Recursos Humanos para insertarse en el mercado laboral de la Era Digital. Para ello, se extrajo la información acerca de los conocimientos referidos a la informática, habilidades y actitudes que hoy se requieren para poder postularse a un empleo.

Luego de la recolección de datos, se utilizó el software Atlas TI para el análisis de los mismos, que consistió en la realización de una tabla de frecuencias de las



---

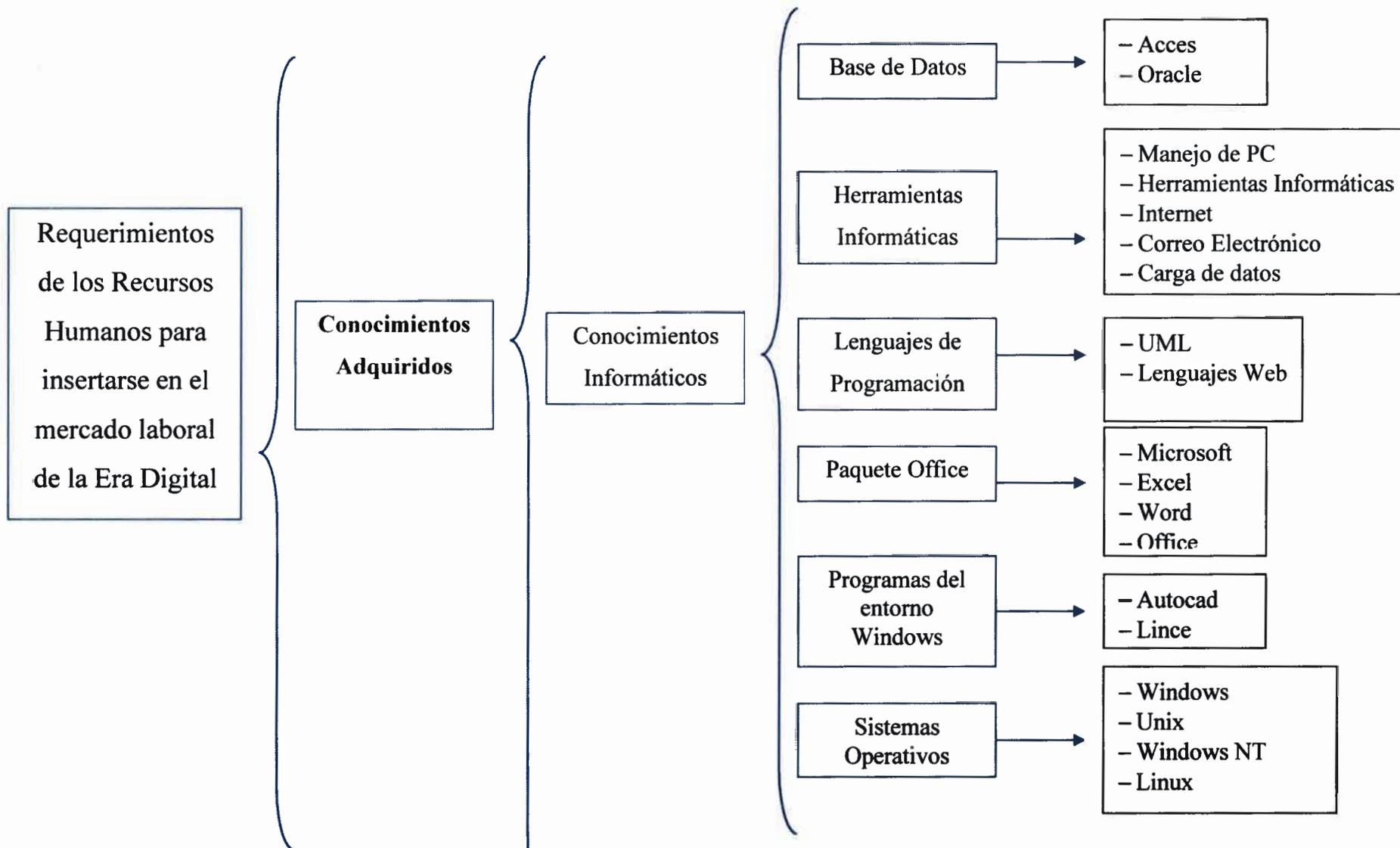
categorías existentes en la información y una posterior jerarquización de los requerimientos.

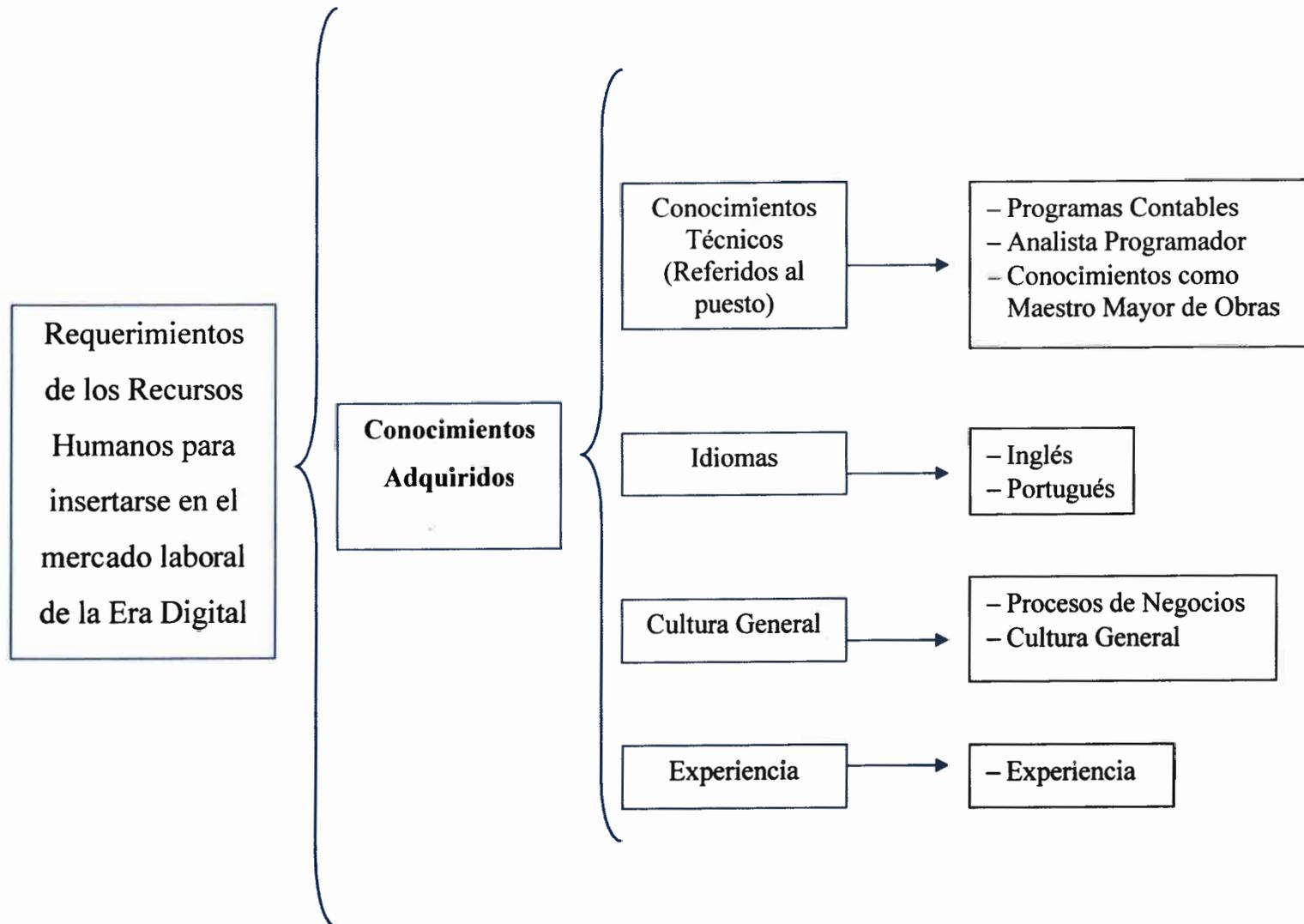
Las fuentes utilizadas para el presente trabajo se exponen en el Anexo.

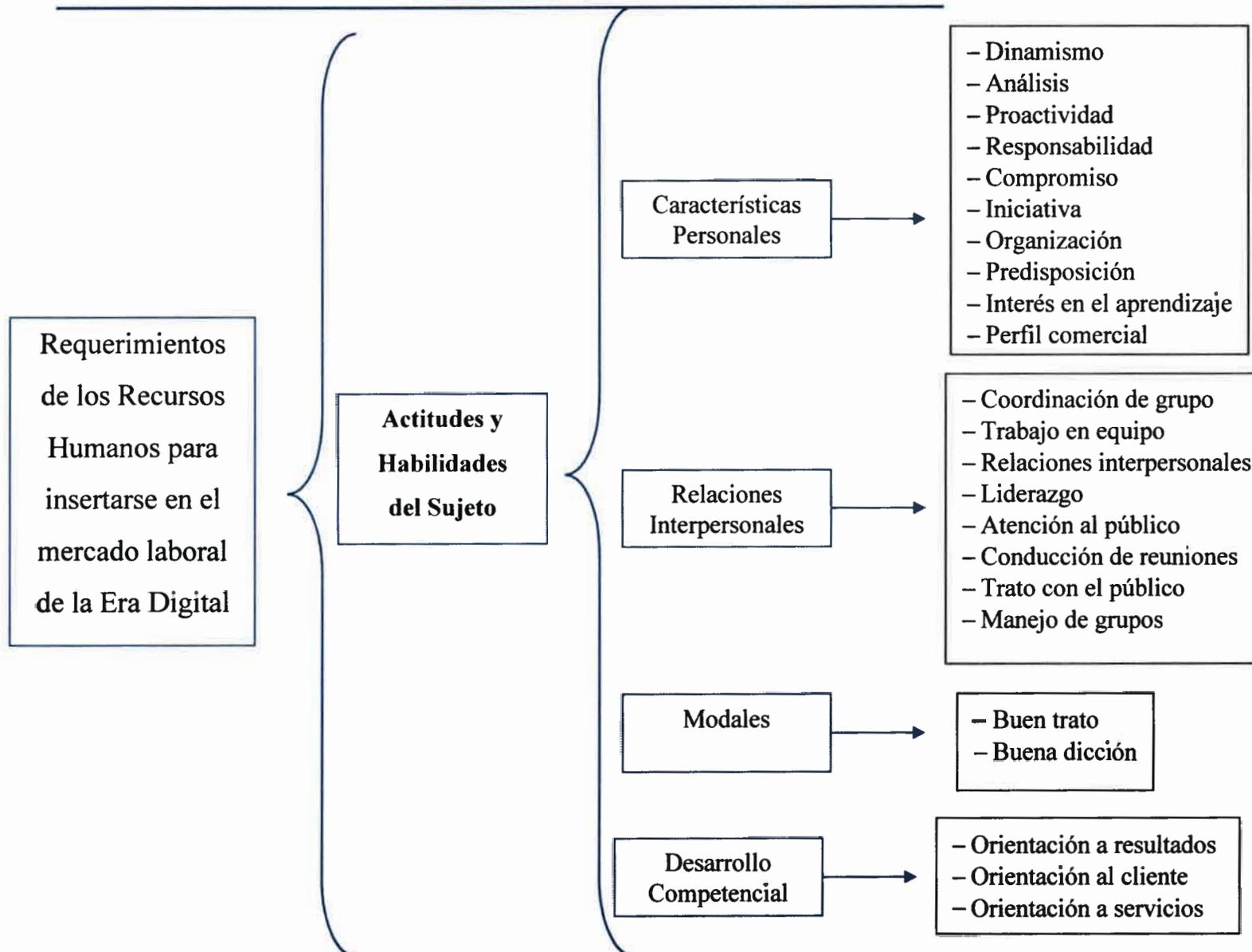
A continuación se presentan los resultados clasificados según las categorías de análisis trabajadas en esta investigación, las cuales se sientan sobre la base de los conocimientos, habilidades y actitudes que posee un individuo.



### Resultados









---

## Discusión

Antes de inmiscuirnos en los requisitos puntuales que hoy se solicitan para insertarse en el mercado laboral, cabe aclarar que existen condiciones que son específicas de cada puesto, las mismas no han sido analizadas debido a que el objetivo de este trabajo es explorar e indicar cuáles son los requisitos compartidos o comunes que se están buscando para que un agente pueda acceder hoy a un empleo sin considerar los requerimientos del puesto en sí.

Así mismo, es importante aclarar que el diseño de puestos o cargos es fundamental para una organización al momento de contratar personal, debido a que este diseño será la base sobre la cual se podrá definir las condiciones para acceder a dicho puesto. Siguiendo a Chiavenato: “el diseño del cargo es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo” (CHIAVENATO, Idalberto.1999: 197).

Refiriéndonos al análisis de los avisos clasificados y de las entrevistas realizado en este trabajo, asistido por el programa Atlas TI, hemos podido establecer que existen requisitos que son comunes o compartidos sin importar las condiciones específicas del puesto. Es decir, que para postularse a un puesto o a otro hay una base de requisitos que son comunes con independencia del puesto.

De los datos obtenidos ha surgido que los requisitos que hoy se solicitan para insertarse en el mercado laboral pueden clasificarse, según nuestro criterio, en dos grandes grupos, por un lado lo que corresponde a conocimientos adquiridos y por otro lo referido a las actitudes y habilidades que el sujeto debe poseer.

Los *conocimientos adquiridos*, según nuestro criterio, son aquellos conocimientos que son aprendidos durante el transcurso de la vida del sujeto. Esta definición de conocimiento adquirido se relaciona al concepto de *conocimiento explícito* citado por SAROKA (2002: 281), el mismo según ellos presenta los siguientes rasgos:

- puede ser codificado, escrito y documentado,



- 
- es más fácil de transferir y compartir
  - es más preciso y formalmente estructurado, y
  - puede almacenarse en un repositorio de datos.

De este mismo concepto de *conocimiento adquirido* puede relacionarse el concepto de *competencias técnicas o de conocimientos* mencionada por la autora Alles, Martha, quien señala que éstas “son derivadas del conocimiento –que son a su vez las más fáciles de detectar o evaluar-” y menciona algunos ejemplos (ALLES, Martha. 2000: 58):

- informática,
- contabilidad financiera,
- impuestos,
- leyes laborales,
- cálculo matemático,
- idiomas.

Las *actitudes y habilidades del sujeto* son definidos en este trabajo como aquellos conocimientos que trae consigo el sujeto y que son utilizados inconcientemente. Este concepto se remite al *conocimiento tácito* descrito por SAROKA (2002: 281), el cual reside en la mente de los individuos y presenta las siguientes características:

- es entendido y aplicado subconscientemente, en forma automática,
- se cuenta con tiempo escaso o nulo para pensar,
- se implementa en forma intuitiva,
- es difícil de articular,
- se desarrolla a partir de la experiencia y de la acción directa,
- cuesta comunicar –excepto a través de una conversación altamente interactiva-



---

Según la clasificación definida por Alles, Martha el concepto de *actitudes y habilidades del sujeto* se relaciona al de *competencias de gestión o derivadas de las conductas*, las cuales se refieren “al comportamiento de las personas en el trabajo o en una situación de trabajo”, los ejemplos que cita la autora son (ALLES, Martha. 2000: 58):

- iniciativa, autonomía,
- orientación al cliente,
- relaciones públicas,
- comunicación,
- trabajo en equipo,
- liderazgo,
- capacidad de síntesis.

Luego de haber realizado este análisis de datos suministrados por medios locales, provinciales, nacionales, por medios web y por entrevistas a personajes claves de nivel local se ha podido establecer que los requerimientos que hoy se solicitan a los recursos humanos para insertarse en el mercado laboral de la era digital, coinciden con los requerimientos formulados por la autora Alles, Martha en su planteo de la teoría de “Gestión de Recursos Humanos por Competencias”.

A continuación transcribiremos, siguiendo los conceptos de la autora Alles, Martha, algunas definiciones de los requerimientos más comunes relacionados con las *actitudes y habilidades del sujeto* ya que, por lo expuesto anteriormente, son las más difíciles de comprender y detectar. Muchos de estos conceptos definen algunos requisitos que surgieron en el análisis.

Definiciones de Competencias (ALLES, Martha. 2000: 88-94):



- 
- *Alta adaptabilidad, flexibilidad:* capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el entorno.

Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada. La **flexibilidad** está más asociada a la versatilidad cognitiva, a la capacidad para cambiar creencias y formas de interpretar la realidad; está vinculada estrechamente a la capacidad para la revisión crítica.

- *Capacidad de aprendizaje:* está asociada a la asimilación de nueva información y su aplicación eficaz- se relaciona con la incorporación al repertorio conductual de nuevos esquemas o modelos cognitivos y nuevas formas de interpretar la realidad o de ver las cosas.
- *Compromiso y disciplina personal:* apoyar e implementar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Ser justo y compasivo aun en la toma de decisiones en situaciones difíciles. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la implementación de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos.
- *Colaboración:* capacidad de trabajar colaborando con grupos multidisciplinares con compañeros de trabajo muy distintos: expectativas positivas respecto de los demás, comprensión interpersonal.
- *Dinamismo, energía:* se trata de la habilidad para trabajar duro, en diferentes situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos que varían en cortos períodos, en jornadas de trabajo prolongadas y hacerlo de formar tal que el nivel de energía no se vea afectada.
- *Franqueza, confiabilidad, integridad:* ser realista y franco. Establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y confianza en el trato con otros. Que



---

sus acciones y conductas sean consecuentes con sus palabras. Asumir la responsabilidad de sus propios errores. Estar comprometido con la honestidad y la confianza en cada faceta de su conducta.

- *Habilidad analítica*: (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común): tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento, y la forma en que cognitivamente un candidato organiza el trabajo. Es la capacidad general que muestra una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros o estadísticos, estableciendo conexiones relevantes entre datos numéricos.
- *Iniciativa, autonomía*: ejecutividad rápida ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día de la actividad. Supone tomar acción de manera *proactiva*<sup>4</sup> ante las desviaciones o dificultades, sin esperar a efectuar todas las consultas a la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Implica también la capacidad de proponer mejoras, sin que haya un problema concreto a solucionar.
- *Liderazgo*: acotando el concepto al liderazgo de grupos, podría sintetizarse en la habilidad para orientar la acción de grupos de personas en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo humano. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de estos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros, son habilidades esenciales de esta competencia conductual.
- *Modalidades de contacto*: (tipo de vínculo, nivel de vocabulario, lenguaje verbal y no verbal, persuasión, comunicación oral, impacto). Es la capacidad

---

<sup>4</sup> Un sujeto proactivo es quien se adelanta al problema a contraposición al sujeto reactivo quien espera que aparezca el problema para actuar.



---

de demostrar una sólida habilidad de comunicación y asegura una comunicación clara. Alienta a otros a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de los demás.

- *Orientación al cliente interno y externo:* demostrar sensibilidad hacia las necesidades o demandas que un conjunto de clientes potenciales, externos o internos, pueden requerir en el presente o en el futuro. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un cliente real sino de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear la actividad. Se lo diferencia de “atención al cliente”, que tiene más que ver con la interacción con un cliente real y concreto.
- *Productividad:* habilidad de autoestablecerse objetivos de desempeño más altos que el desempeño promedio, alcanzándolos exitosamente.
- *Responsabilidad:* asociada al compromiso con que las personas realizan las diferentes tareas a su cargo.
- *Tolerancia a la presión:* se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alta performance en situaciones de alta exigencia.
- *Trabajo en equipo:* es la habilidad para participar activamente de una meta común, incluso cuando no está directamente relacionada con el interés propio. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.



#### ***IV. CONCLUSIONES***



## Conclusiones

Después de realizado el estudio se han podido observar en primer lugar los cambios que ha sufrido el mercado laboral en esta era digital. Dichos cambios se relacionan principalmente con que el producto más importante es el conocimiento y la información, así por lo tanto lo que más se requiere hoy de los trabajadores es la habilidad para aplicar dichos conocimientos en las tareas.

Como se ha visto, hoy se estimulan las actividades intelectuales que generan o explotan la información para crear oportunidades en este mercado que se ha vuelto altamente competitivo, debido al flujo de información que es permanente y globalizado y que ha convertido a la sociedad, tal como se ha desarrollado en este trabajo, en una “aldea global”.

Estas modificaciones han generado la necesidad de emplear trabajadores más calificados, capacitados e incluso con la posibilidad de capacitarse permanentemente. Cabe aclarar, que el nivel de calificación del personal depende siempre del puesto que vaya a ocupar dentro de una empresa o institución.

Además es importante destacar que las empresas, a través de las políticas de recursos humanos, intentan conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable.

Por otro lado, el análisis de datos realizado ha demostrado que actualmente en la sociedad argentina y particularmente en la ciudad de Río Cuarto, los requerimientos que se solicitan para ingresar al mercado de trabajo se relacionan directamente con el conocimiento o competencias que posee el sujeto. Tal como se ha expuesto en este informe dicho conocimiento puede referirse por un lado, al conocimiento adquirido, explícito o competencias técnicas o de conocimiento, los que son más fáciles de transmitir, asimilar y detectar. Y por otro, a las actitudes y habilidades del sujeto, conocimiento tácito o competencias de gestión o derivadas de las conductas, los cuales al contrario de los anteriores, son más difíciles de transmitir, asimilar y detectar.



---

Los requerimientos del mercado laboral de Río Cuarto actualmente son además de los conocimientos informáticos, los conocimientos del puesto, idiomas, cultura general, actitud para el trabajo, predisposición a mantener el clima laboral, buena atención al cliente y poder trabajar en equipo.

Por todo lo expuesto, se considera menester trabajar fuertemente sobre aquellas actitudes y habilidades del sujeto, ya que son las que van a provocar que éste obtenga la capacidad o habilidad para aplicar sus conocimientos adquiridos en sus tareas habituales.

Resumiendo, quien hoy desee insertarse en el mercado laboral además de capacitarse para recibir nueva información y conocimientos, debe prestar fundamental atención a sus habilidades y actitudes, y trabajar sobre ellas para poder conseguir mayores competencias que le permitan aplicar más eficazmente sus conocimientos en las tareas a realizar.





## ***V. BIBLIOGRAFÍA***



### Bibliografía Citada

- ALLES, Martha A. 2000. *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires. Ed. Granica.
- BOLÍVAR, Cris. *Más allá de la formación: el desarrollo de competencias*. [24/05/2010] URL: <http://www.gestiopolis.com>
- CALDERÓN, Ómer. 2002. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, "La educación para el trabajo en un mundo cambiante". Barcelona. Vol. VI (nº 119): 140. [18/04/2010]. URL: <http://www.ub.es>.
- CALVÓ-ARMENGOL, Antoni. 2006. *Redes sociales y mercado laboral*. Barcelona. (CREI).
- CHIAVENATO, Idalberto. 2002. *Gestión del Talento Humano*. Colombia. (Editorial McGraw-Hill).
- CHIAVENATO, Idalberto. 1999. *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. (Editorial McGraw-Hill).
- CHIAVENATO, Idalberto. 2000. *Administración de Recursos Humanos*. Edición 5ta. Colombia. (Editorial Lily Solano A).
- DONAL Simón, SCHULER Randall S., VALLE Ramón. 1999. *La Gestión de Recursos Humanos*. España. (Editorial McGraw-Hill).
- ERNST & YOUNG CONSULTORES. 1998. *Manual del director de Recursos Humanos*. Madrid. (Edición especial de Cinco Días).
- HOPENHAYN, Martín, *Orden Mediático y Orden Cultural: Una ecuación en busca de Resolución* [29/04/2010] URL: <http://www.oei.es>
- MARTÍNEZ. *Administración de Recursos Humanos*. [12/05/2010] URL: <http://www.gestiopolis.com>



- 
- MC LUHAN Marshall. *Aldea Global* [29/04/2010] URL: <http://es.wikipedia.org>
  - SAROKA, Raúl Horacio. 2002. *Sistemas de Información en la era digital*. Fundación OSDE.
  - TOPA CANTISANO & PALACÍ DESCALS. *Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral*. [04/05/2010] URL: <http://www.uned.es>
  - YANES, Enrique Cejas. *La formación por competencias laborales*. [21/05/2010]. URL: <http://www.monografias.com>
  - ZELEDÓN, Paola. *El proceso de la Administración de Recursos Humanos*. [01/06/2010] URL: <http://www.gestiopolis.com>



---

### Bibliografía Consultada

- CASTELLS, Manuel. 1999. *La era de la información es nuestra era*. Madrid. (Editorial Alianza).
- CALDERÓN, Ómer. 2002. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, “La educación para el trabajo en un mundo cambiante”. Barcelona. Vol. VI (nº 119): 140. [18/04/2010] URL: <http://www.ub.es>.
- CHIAVENATO, Idalberto. 1999. *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. (Editorial McGraw-Hill).
- HOPENHAYN, Martín, *Orden Mediático y Orden Cultural: Una ecuación en busca de Resolución* [29/04/2010] URL: <http://www.oei.es>
- MILLAN, José Antonio. 1999. *Breve historia de la Internet. El fruto caliente de la guerra fría*. [08/04/2010]. URL: <http://jamillan.com>
- NONADA, IKUJIRO Y TADUCHI, HIROTAKA. 1999. *La organización creadora de conocimiento*. México. (Orfoxd University).
- ORIHUELA, José Luis. 2002. *Los 10 paradigmas de la e-Comunicación*. [20/03/2010]. URL: <http://mccd.udc.es>
- ORIHUELA, José Luis. 2008. Nueva Revista. *Internet: la hora de las redes sociales*”. Nro. 119.
- PISCITELLI, Alejandro. 2005. *Internet, la imprenta del siglo XXI*. Barcelona. (Editorial) Gedisa.
- PISCITELLI, Alejandro. 2009. *Nativos Digitales*. Buenos Aires. (Editorial Santillana).
- PISANI, Francis. 2005. *Los nativos del mundo digital y el futuro de las TIC*. [20/03/2010]. URL: <http://elpais.com>



- 
- ULRICH, Dave. 2009. *El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos*. Barcelona. (Editorial Gestión 2000).



## VI. ANEXO

**6 PUNTAL CLASIFICADOS**

Domingo 23 de mayo de 2010

Se ofrece Sr. p/ desmoldado y jardi-  
neria Tratar Montevideo 1267  
NP 288293

Se ofrece Sr. p/ aseo o vigilante  
Tratar Montevideo 1267  
NP 288294

Se ofrece Sr. p/ acompañar o cuidar  
persona mayor Tratar Itapúa 1817  
NP 288312

Se ofrece Sr. p/ cualquier trabajo de  
maestro 1/2 día o x horas o máquinas  
ref. actualiz. Tratar en Lopez de Vega  
1401  
NP 288301

Se ofrece Sr. p/ oíd de persona ma-  
yor x la noche 15080809  
NP 288105

Se ofrece Sr. p/ cuidado de niños o  
p/ limpieza de oficinas o exp. y may  
brisa ref. Tratar en San Lorenzo 2905  
(Fila Artes)  
NP 288300

Se ofrece dama de compañía p/ per-  
sona mayor o p/ tareas domesticas  
Tratar Suspacho 227 Dpto. S. Pta Baja  
NP 288309

**IMPORTANTE EMPRESA DE  
MEDICINA PRE-PAGA  
SOLICITA  
VENDEDOR/A**

**Requisitos:** Experiencia en ventas de planes  
de salud y obras sociales.  
**Excelente presencia. Edad hasta 45 años.**  
**Condiciones:** Relación de dependencia,  
sueldo más comisiones.  
**Enviar:** Currículo Vital con foto a:  
[rr\\_hhsalud@arnetbiz.com.ar](mailto:rr_hhsalud@arnetbiz.com.ar)

Se ofrece joven p/ ayudante de alba-  
ñil o p/ mantenimiento o cualquier ti-  
po de trabajo Tratar en Pedro Goye  
no 1521  
NP 288302

Se ofrece modista conoc. de alta cos-  
tura y todo tipo de prendas 4629162  
NP 287904

Sra se Ofrece p/ peón rural de cam-  
po o tractorista, manejo de hacienda  
Tratar Achalay 1642 Bda Nra  
NP 288317

Sra se Ofrece a la tarde de Lunes a  
Viernes con referencias p/ limpieza o  
planchado Tratar Baigorria 1036  
NP 288316

**IMPORTANTE  
EDITORIAL  
INCORPORA**

vendedores/as may de 25 años. Dis-  
ponibilidad exp. comprab. bna pre-  
sencia, ingresos acorde al nivel  
mismo personal, comisiones, pre-  
mio curso de capacitación y forma-  
ción permanente Presentarse 10 y 12  
y de 17 a 20 hs en Lamadrid 1404  
NP 288409

ACCEDA A \$3000 x MES 2 hs x día  
desde su casa o PC o internet mín  
ma Inv Tel 0351 - 153431834 e-mail:  
[empresainterinet@gmail.com](mailto:empresainterinet@gmail.com)  
NP 288415

**CENTRO MEDICO  
REQUIERE:**  
PSICOLOGAS  
PODOLOGAS  
KINESIOLOGAS  
PRESENTARSE C/ CV EN  
SAINT REMY ESQ. CABERA

**IMPORTANTE EMPRESA  
DEL BARRIO AUTOMOTRIZ  
SOLICITA MECANICO**  
C/ conocimiento en  
electricidad y manejo de PC /  
Experiencia comprobable /  
Edad entre 25 y 45 años / Se  
ofrece Exc. condiciones de  
contratación y capacitación  
permanente  
Interesados presentarse c/ CV  
en Ruta A-905 Km. 6,5 (Ritondo  
Achiluz) / Tel. 0334-153970724

**SE REQUIERE  
EMPLEADO  
P/ FIAMBREERIA  
CON EXPERIENCIA  
PRESENTARSE EN  
URQUIZA 819**

**¿Buscas un muy buen trabajo en ventas?  
SUMATE A NUESTRA PROPUESTA**

**B Borigen  
Betzel**

Agente Oficial de Telecom Personal

**Necesita incorporar VENEDORES**  
para nuevo local en Rio Cuarto, sueldo  
básico de convenio más premios por logro de objetivos.

La búsqueda está orientada a jóvenes,  
entre 20 y 35 años, para desarrollar tareas  
de venta de telefonía celular en nuestros  
salones comerciales.  
Es requisito poseer un marcado perfil comercial,  
experiencia en ventas, muy buena presencia  
y orientación a resultados.

Se ofrece integrarse a una empresa sólida,  
contratación en forma permanente a la empresa,  
capacitación para el puesto, beneficios sociales,  
buen clima laboral y una muy buena remuneración.

Los interesados enviar su curriculum a:  
[rrhh@borigenbetzel.com.ar](mailto:rrhh@borigenbetzel.com.ar)

**Karina Cullen**  
Selección, Capacitación y  
Desarrollo de Recursos Humanos

SELECCIONA

**SELECCIONARA**

**VAGUOLA**

Ref. 89956 RESPONSABLE PARA IMPORTANTE COOPERATIVA  
LA EMPRESA SE ENCONTRA EN PROceso DE ENTRENAMIENTO DE LOS  
INTERVENIENTES CON EXPERIENCIA EN FUNCIONARIADO AREA DE SERVICIO  
COMERCIAL, CONTROL DE PLANTACION Y ORGANIZACION DE LOS  
OPERATIVOS AGRA Y LA COSECHA Y ESTUDIOS DE NUESTRO PROYECTO DE LA  
COOPERATIVA. SE REQUIEREN CUMPLIR EN CUANTO A LA LEY Y LEGISLACION DE  
MUCHOS CON LA ENTREGA DE RESULTADOS Y MANEJO EFICIENTE DE LAS  
RELACIONES INTERPERSONALES TENDIENDO A SER BUENO AMADO DE LOS  
DE GESTOR QUE TENDRA QUE PRESENTAR AL CONSEJO DE ADMINISTRACION  
DE LA COOP. RESPONSABILIDAD DIRECTAMENTE SE OFERCE SALARIO ACORDE A  
RESPONSABILIDAD, NOVEDAD Y VANTAJAS RELACIONADAS A LA GESTION.  
Ref. 89956 JEFE DE VENTAS PROMOCIONARIO MARCA LEADER  
PARA UNA IMPORTANTE EMPRESA NACIONAL SELECCIONARAS UN JEFE DE  
VENTAS CON ORIENTACION A UNA PERSONA ENTRE 30 Y 40 AÑOS DE EDAD,  
FUNCION EN PRESENCIA, CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE EQUIPOS DE TRABAJO,  
HABILIDADES DE COMUNICACION, ORGANIZACION, VELOCIDAD DE REACCION Y  
TOMA DE DECISIONES. ENTRENAMIENTO DURANTE UN ANO EN UNA  
CORPORACION NACIONAL DE VENTAS EN PUNTO DE VENTAS PERMANENTE EN  
EL BARRIO AUTOMOTRIZ, CON EXCELENTE SERVICIO Y BUENAS  
CONDICIONES SALARIALES ACORDE A RESPONSABILIDAD, NOVEDAD Y VANTAJAS  
RELACIONADAS A LA GESTION. GARANTIA ANONIMIDAD 125-40-41  
Ref. 89956 RESPONSABLE DE CALIDAD  
NECESITAMOS PARA NUESTRO CLIENTE, UN IMPORTANTE EMPRESA DEL BARRIO  
AUTOMOTRIZ EN PUNTO DE VENTAS EN PUNTO DE VENTAS EN LA  
LOCALIDAD DE BELMONT, EN BUENOS AIRES. DEBE SER CALIDAD MANE-  
JERAS, TECNICO Y COMERCIAL CON BUENAS HABILIDADES CON BUENOS  
CONOCIMIENTOS EN NORMAS DE CALIDAD ISO 9001. DEBE ANALISIS DE  
CALIDAD DE LAS MAQUINARIAS. SE VALORAN BUENOS CONOCIMIENTOS  
QUE SEA PRÁCTICO, CON LA CAPACIDAD DE PLANIFICACION Y ORGANIZACION,  
ORIENTACION AL CLIENTE, ENTENDIMIENTO FUERTE INTERACTIVO EN  
TRABAJOS COMERCIALES, ENFOQUE EN LA ATENCION AL CLIENTE DE MATERIAS  
PRIMAS PRECISAS EN PRODUCTOS TERMINADOS, ANALISIS DE CALIDAD Y  
HABILIDADES COMERCIALES. SE OFERCE BUENOS SALARIOS Y BUENAS  
MATERIAS PRIMAS. ENTENDIMIENTO EN BUENAS CONDICIONES DE  
CONTRATACION Y SALARIO ACORDE A RESPONSABILIDAD.  
Ref. 78728 VENDEDORAS COMERCIALES MARCA LEADER  
NUESTRO CLIENTE EN LA SECCION DE MARCA LEADER CON PRODUCTOS  
PARA LOS SECTORES POPULARES EN LA ZONA DE LOS SECTORES Y SECTORES

**TEC INSEMINA-  
DOR C/EXP SE  
OFRECE**

Torno y movilidad pp/a 154128713  
NP 288378

**Produce**

**BUSCO** Montevideo C/ indicación de  
ruta p/ llevar Soledad 160804201  
NP 288408

**BUSCO PEON P/  
CAMPO  
C/REFER**

y conoc en granadero 0308-4080832  
NP 288230

**OBRA SOCIAL NACIONAL  
DE PRIMER NIVEL SELECCIONARA:  
ASESORES/AS**

La función a desarrollar es: la capacitación,  
afiliación y traspaso de trabajadores a nuestra  
obra social. La misma cuenta en la actualidad  
con los mejores prestadores de plaza y un alto  
grado de satisfacción de sus usuarios.

La posición a ocupar es en relación de dependencia.  
Buscamos a hombres/mujeres de perfil altamente  
comercial con experiencia verificable en Venta de Servicios  
(Obras Sociales, Prepagas, AFJP, etc.), proactivos y con gran  
capacidad de comunicación y poder de persuasión.

Domingo 23 de mayo de 2010

**grado de satisfacción de sus usuarios.**  
 Buscamos a hombres/mujeres de perfil profesional con experiencia en ventas, motivados, con gran capacidad de comunicación y poder de persuasión.

**ENTREGAR CURRÍCULUM miércoles y jueves en CABRERA 831 de 10 a 13 hs.**

**PARA EMPRESA AGRO EXPORTADORA SELECCIONAMOS LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
 Queremos nuestra empresa a un profesional graduado en Admin. de Empresas, de entre 26 y 40 años, que posea experiencia profesional en el rubro agro-alimentario. Sus principales responsabilidades serán:

- Registrar información impositiva y/o liquidación.
- Conciliaciones bancarias.
- Control de stocks.
- Informes de gestión.
- Informes de costos.

Se requiere fuerte orientación al logro, de objetivos, capacidad de análisis, dinamismo y trabajo en equipo. Se valorará especialmente a aquellos con conocimientos en administración de operaciones de comercio exterior e inglés fluido.

**ES FACULTANTE:** manejo de MS Office y sistemas de gestión.

Los interesados deberán enviar sus CV's (foto incluida) en el asunto la referencia LAE y REMUNERACIÓN remuneración preferida. No se tomará en cuenta los CV sin remuneración preferida. Se garantiza total reserva.

**EDICIONES PANAMERICANAS**  
 Incorpora

**3 EJECUTIVAS de VENTA**

**La búsqueda está orientada a mujeres proactivas con disponibilidad Full Time.**

Ofrecemos excelentes condiciones remunerativas: Fijo + Comisiones + Premios. Relación de Dependencia. Ingresos mínimos \$ 3.000.-

Enviar C.V. sin omitir antecedentes laborales a [edk.lionespanamericanas@gmail.com](mailto:edk.lionespanamericanas@gmail.com) o personalmente a Av. Sabatini 3205

**SELECCIONARÁ**

Buscamos personas para nuestra familia de la ciudad de Montevideo. Se requiere un profesional con experiencia en atención al cliente, capacidad de comunicación y habilidades de ventas. Se valorará especialmente a aquellos con conocimientos en administración de operaciones de comercio exterior e inglés fluido.

Los interesados deberán enviar sus CV's (foto incluida) en el asunto la referencia LAE y REMUNERACIÓN remuneración preferida. No se tomará en cuenta los CV sin remuneración preferida. Se garantiza total reserva.

**SELECCIONARÁ**

Buscamos personas para nuestra familia de la ciudad de Montevideo. Se requiere un profesional con experiencia en atención al cliente, capacidad de comunicación y habilidades de ventas. Se valorará especialmente a aquellos con conocimientos en administración de operaciones de comercio exterior e inglés fluido.

Los interesados deberán enviar sus CV's (foto incluida) en el asunto la referencia LAE y REMUNERACIÓN remuneración preferida. No se tomará en cuenta los CV sin remuneración preferida. Se garantiza total reserva.

**SELECCIONARÁ**

Buscamos personas para nuestra familia de la ciudad de Montevideo. Se requiere un profesional con experiencia en atención al cliente, capacidad de comunicación y habilidades de ventas. Se valorará especialmente a aquellos con conocimientos en administración de operaciones de comercio exterior e inglés fluido.

Los interesados deberán enviar sus CV's (foto incluida) en el asunto la referencia LAE y REMUNERACIÓN remuneración preferida. No se tomará en cuenta los CV sin remuneración preferida. Se garantiza total reserva.

**Karina Cullen**  
 Selección, Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos

**SELECCIONA MEDICO VETERINARIO (Perfil Comercial)**

- Edad: 25 a 35 años
- Para asesoramiento y comercialización de productos de Nutrición Animal.
- Con experiencia en ventas (No excluyente)
- Disponibilidad para viajar al sur de la Pta de Cda y San Luis
- Dedicación Full Time
- Referencias Laborales Comprables
- Capacitación permanente
- Se ofrece: Excelentes condiciones de contratación.
- Absoluta Reserva

**INGENIERO AGRONOMO SENIOR**

- Responsable de Ventas de Insumos y Acopio de Cercales
- Conocimiento de Tablero de Control elaboración presupestos: anual, mensual, programar reuniones con productores de la zona, elaboración semanal de reuniones
- Motivar a la fuerza de ventas, armar equipos de trabajo
- Edad: 30 a 40 años
- Experiencia en puestos similares (mínimo 2 años)
- Referencias laborales comprobables.

**ADMINISTRATIVA**

- Edad: 25 a 35 años
- Secundario completo
- Buen manejo de Office
- Con experiencia en facturación, citas citas, conciliación bancaria y gestión de cobranza
- Horario Corrido. Preferentemente con movilidad
- Referencias Laborales Comprables

Enviar C.V. con foto a [Estimada836@gmail.com](mailto:Estimada836@gmail.com)

**PIFIAMBRIA**  
 CON EXPERIENCIA  
 PRESENTARSE EN  
**URQUIZA 819**

**SOLICITA**  
**1 TECNICO EN LABORATORIO (de convenio o fijo)**  
 Edad hasta 37 años / Presentar una carta presentación a trabajar en Uruguay / Preferentemente con experiencia en servicios de laboratorio. Se ofrece: Salario atractivo, vacaciones, seguro de vida, etc.

**2 PROFESIONAL CIENCIAS ECONOMICAS**  
 Edad 20-40 años / Presentar una carta presentación a trabajar en Uruguay / Preferentemente con experiencia en servicios de laboratorio. Se ofrece: Salario atractivo, vacaciones, seguro de vida, etc.

**ENVIAR CV con foto en el asunto: "Tecnico en laboratorio" o "Profesional Ciencias Economicas" a [ce844@urquiza.com.uy](mailto:ce844@urquiza.com.uy)**

**ENIGMA**  
**ATENCIÓN desde el 1 de marzo encontrar ropa deportiva.**

**ksj**

Y como siempre la recibiremos en la Universidad de Montevideo y en la Universidad de la Cumbre.

**Horarios:**  
 Lunes a viernes de 9 a 13 y de 15 a 20:30 y sábados de 9 a 13 y de 15 a 20:30.

**To esperamos en:**  
**San Martín 327**  
 Tel: 098-6636697  
 Cel: 098-15418114  
[engmaingenieria@gmail.com](mailto:engmaingenieria@gmail.com)

**ADMINISTRATIVA**

- Edad: 25 a 35 años
- Secundario completo
- Buen manejo de Office
- Con experiencia en facturación, citas citas, conciliación bancaria y gestión de cobranza
- Horario Corrido. Preferentemente con movilidad
- Referencias Laborales Comprables

Enviar C.V. con foto a [Estimada836@gmail.com](mailto:Estimada836@gmail.com)

**Seleccionará:**  
**Técnico para supervisión de obras**  
 PARA LA LOCALIDAD DE VILLA REDUCCIÓN

Las responsabilidades principales serán:  
 - Realizar un seguimiento físico y diario del avance de las obras.  
 - Coordinar las entregas de insumos/equipos/materiales a las obras.

Requerimientos  
 La búsqueda se orienta a persona de sexo masculino, hasta 32 años, con manejo de PC y planillas de cálculo y carne para conducir vehículos.  
 Enviar CV a casilla de mail:  
**cv@evsa.com.ar** con referencia **TECNICO OBRAS**, sin omitir pretensiones económicas.

**"Equipo de Profesionales en Psicología"**

**Selección Contador Senior**

Integrará el área de Administración de importante empresa maderera de General Cabrera, provincia de Córdoba.

Tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades: Gestiones contables referidas a balances, actas, contabilidad y costos de las empresas del grupo, Gestión de Recupero de IVA exportación y Auditorías Contables Internas.

**Requisitos:** Experiencia mínima de 5 años en puestos similares en empresas alimentarias.

**IMPORTANTE OBRA SOCIAL**  
*Solietra*  
**ADMINISTRATIVA**

**Requisitos:**  
 \* Edad hasta 30 años  
 \* Buena presencia, excelente dicción y trato  
 \* Estudios secundarios completos  
 \* Buen manejo de PC  
 \* Con vocación para la atención al público  
 \* Conocimientos en el manejo de Nomenclador Nacional de Prestaciones Médicas  
 \* Disponibilidad horaria Full Time

**Se Ofrece:**  
 \* Relación de dependencia y estabilidad laboral

Enviar CV y remuneración pretendida a:  
**prestacionesmedicas@yahoo.com.ar**

**VAGNOLA**

**SELECCIONARA**

Ref. 908536 **ADMINISTRATIVA CONTABLE**  
 IMPORTANTE EMPRESA EN EXPANSIÓN. SELECCIONARA PERSONAL FEMENINO PARA SU AREA ADMINISTRATIVA. ES IMPORTANTE TENER EXPERIENCIA PREVIA EN CONTABILIDAD, FACTURACIÓN, IMPUTACIÓN CONTABLE, PAGO A PROVEEDORES Y TAREAS ADMINISTRATIVAS EN GENERAL. SE VALORARA AQUELLAS PERSONAS CON FUERTE CONOCIMIENTOS EN EXCEL Y HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS. SE OFRECERÁ REMUNERACIÓN ACORDE AL PUESTO Y POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO.

Ref. 908536 **ADMINISTRATIVA CONTABLE**  
 IMPORTANTE EMPRESA EN EXPANSIÓN. SELECCIONARA PERSONAL FEMENINO PARA SU AREA ADMINISTRATIVA. ES IMPORTANTE TENER EXPERIENCIA PREVIA EN CONTABILIDAD, FACTURACIÓN, IMPUTACIÓN CONTABLE, PAGO A PROVEEDORES Y TAREAS ADMINISTRATIVAS EN GENERAL. SE VALORARA AQUELLAS PERSONAS CON FUERTE CONOCIMIENTOS EN EXCEL Y HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS. SE OFRECERÁ REMUNERACIÓN ACORDE AL PUESTO Y POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO.

Ref. 648126 **TÉCNICO ELECTRICISTA**  
 LA BUSQUEDA ESTÁ ORIENTADA A PERSONAL MASCULINO, HASTA 45 AÑOS DE EDAD. PREFERIBLEMENTE CON TÍTULO TÉCNICO ELECTRÓNICO O ELECTRICISTA. SE DESPENSARÁ COMO AYUDANTE DE MANTENIMIENTO EN EL AREA DE ELECTRICIDAD DE VEHÍCULOS O MÁQUINAS AGRÍCOLAS. SE REQUIERE EXPERIENCIA PREVIA. SE OFRECERÁ INGRESO INMEDIATO, BUENAS CONDICIONES SALARIALES Y DE CONTRATACIÓN.

Ref. 734976 **OPERARIO PARA MANTENIMIENTO MECÁNICO**  
 IMPORTANTE EMPRESA EN EXPANSIÓN. SELECCIONARA PERSONAL MASCULINO, HASTA 45 AÑOS DE EDAD. PREFERIBLEMENTE CON TÍTULO TÉCNICO MECÁNICO O OPERARIO. SE DESPENSARÁ COMO AYUDANTE DE MANTENIMIENTO EN EL AREA DE MECÁNICA DE VEHÍCULOS O MÁQUINAS AGRÍCOLAS. SE REQUIERE EXPERIENCIA PREVIA. SE OFRECERÁ INGRESO INMEDIATO, BUENAS CONDICIONES SALARIALES Y DE CONTRATACIÓN.

**JEFE DE OBRA**  
 Empresa Gerenciadora de Obras

Seleccionará:  
**ARQUITECTOS y/o INGENIEROS CIVILES**  
 Con experiencia en dirección de obras civiles y comerciales.

Edad entre 30 y 48 años, dinámicos y que privilegien la gestión por resultados, para desempeñarse en obras a 500 km. de la ciudad de Río Cuarto.

Se ofrece integrarse a un equipo profesional, con niveles competitivos de remuneración y beneficios.

Rogamos enviar CV indicando remuneración pretendida a **jobra2010@yahoo.com.ar**

**VAGNOLA**

**SELECCIONARA**

Ref. 208236 **ADMINISTRATIVA PARA CONCILIACIONES BANCARIAS (MEDIO DÍA)**  
 PARA IMPORTANTE EMPRESA NACIONAL NOS ENCONTRAMOS EN LA BUSQUEDA DE UNA PERSONA DE SEXO FEMENINO, SOLTERA, CON ESTUDIOS SECUNDARIOS COMPLETOS. ESTARA BAJO SU RESPONSABILIDAD LA ADMINISTRACION, EL CONTROL Y LA CONCILIACION DE TODOS LOS COMPROMISOS DE TARJETAS DE CREDITO. ES IMPORTANTE EL BUEN MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMATICAS EN ESPECIAL EXCEL CON TABLAS DINAMICAS. LA TAREA SE DESARROLLARA EN JORNADA DE MEDIO DIA O HORARIO COBERTO. INGRESO INMEDIATO, BUENAS CONDICIONES DE CONTRATACION.

Ref. 129626 **SUPERVISOR DE MONTAJE Y ARMADO**  
 PARA IMPORTANTE EMPRESA NACIONAL NOS ENCONTRAMOS EN LA BUSQUEDA DE PERSONAS PROACTIVAS CON CONOCIMIENTOS TECNICOS, BUEN MANEJO DE PERSONAL Y CON DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR A DIFERENTES PARTES DEL PAIS. SERA IMPORTANTE EL BUEN MANEJO DE HERRAMIENTAS Y CONOCIMIENTOS EN SOLDADURA Y MANEJO DE SOPLETE DE PINTURA. ENTRE SUS TAREAS PRINCIPALES ESTARAN LA SUPERVISION Y LA DELEGACION DEL TRABAJO A SUS OPERARIOS A CARGO. SE OFRECERÁ INGRESO INMEDIATO Y BUENAS CONDICIONES SALARIALES.

Ref. 129976 **CONTADOR**  
 LA BUSQUEDA SE ORIENTA A UN PROFESIONAL, HASTA 40 AÑOS DE EDAD, CON CONOCIMIENTOS EN APLICATIVOS DE AFP, PROGRAMAS CONTABLES, SUBLECOS, IVA, COMO ASI EL MANEJO DE INTERNET. SUS FUNCIONES SERAN: MANTENER AL DIA Y ACTUALIZANDO TODA LA PARTE CONTABLE IMPOSITIVA DE SOCIEDADES ANONIMAS Y/O PERSONAS FISICAS, COMO LOS INVENTARIOS, ETC. TENDRA PERSONAL A SU CARGO. SE OFRECERÁ INGRESO INMEDIATO Y BUENAS CONDICIONES SALARIALES.

SE SOLICITA CAJERO Masculino 27/30 años, Disponibilidad Full Time, Conocimiento en PC Experiencia en Visa Presentar CV Construcción 8278 MF 289413

SP desea conocer datos de 34 a 44 años fines serios 70358-154849200 MF 289849

Se Nec. Sra 45 a 50 años p/ secretaria de CV - Psicóloga, Kinesiólogo, oftalmólogo o matricula Presentar CV a 12 hs Cabrera esp, Saint Remy MF 289799

Se Nec. Vendedores de Calle exp en la profesión p/ventas en Río Negro Invn \$1000 Ptas Lunes a miar 16:30 a 19 hs en H. Ingoyiri 1174 MF 289883

**SE REQUIERE EMPLEADO P/FIAMBRERIA CON EXPERIENCIA PRESENTARSE EN URQUIZA 819**

**ESTUDIO CONTABLE HF & ASOCIADOS**  
 Seleccionará personal para empresa de Seguros  
 Requisitos:  
 Experiencia en Seguros (EXCLUSIVAMENTE)  
 Absoluta reserva  
 Enviar CV por E-MAIL a: **valoriaforio@hysocedos.com.ar**

**ENIGMA**  
 Distribuidores directo de: ANDRESSA, MARCELA KOURY, HECHIZOS DE AMOR.

Aviso Puntal 06 de Junio 2010

reclutamiento.argentina@navistar.com.br  
Ruta 9 Km. 762 Jesús María CP 5220.

**NERA**  
enabling a wireless future

Empresa Multinacional de Telecomunicaciones seleccionará:

**AYUDANTE DE DEPOSITO**

Personal para tareas administrativas, armado de pedidos y control de stock. Buen manejo de PC, demostrable experiencia en Windows, Excel y Word.

Edad ideal hasta 40 años, buena presencia

Con excelentes relaciones interpersonales, capacidad para trabajo en equipo y muy alto compromiso con sus tareas.

Enviar CV con foto, remuneración pretendida y referencias ADD a:  
**neraargentinaRRHH@networks.nera.no**

**MA Ingeniería Sustentable S.A.**  
Incorporará

**TÉCNICO PARA MANTENIMIENTO**

Se requiere:

- Conocimientos en aire acondicionados:
- Mantenimiento Edificio en geral
- Edad 22 / 35 años
- Estudios Secundarios afines completos
- Experiencia comprobable no menor a dos años

Se ofrece:

- Muy buenas condiciones de contratación, capacitación, posibilidades de progreso, y un excelente clima de trabajo

Los interesados deberán remitir CV, indicando Remuneración Pretendida a:  
mailto:maingenieria@hotmail.com

O entregarlo personalmente en Av. Rafael Núñez 4775 Local 8 Cerro las Rosas- de 8:30 a 13:30

Para reconocida empresa de Córdoba,  
**ECKMA CONSULTORES** está en la búsqueda de:

**TECNICISTA** 25-35 años. Experiencia: 1 año en gestión, 2 años en instalación de máquinas. Manejo y Desmontaje de sistemas: trapeado, lavado, lavado químico, brillo, otras tareas propias del puesto.

**TÉCNICO / INGENIERO** de Ciencias Exactas

**CHASQU. ESTADÍSTICA**

- Edad 25 a 32 años.
- Estudios Secundarios (Excluyente).
- Conocimientos Marketing / Comercialización.
- Manejo de Paquete Office: Excel - Word - Access
- Disponibilidad Horaria.

**SE OFRECE:**  
Capacitación y excelentes condiciones de contratación en una empresa de primer nivel.

Los interesados deberán enviar su CV hasta el 15/06/2010 a:  
**rrhhcor@gmail.com**

**IMPORTANTE CLÍNICA PRIVADA**

PARA SUMARSE A UN IMPORTANTE PROCESO DE CAMBIO POR CRECIMIENTO SELECCIONA

**INSTRUMENTADORES**  
Con Matrícula profesional. Disponibilidad horaria.

**ENFERMERAS/OS**  
Profesionales o Estudiantes de Lic. De Enfermería con o sin experiencia para formar en diferentes áreas de la Clínica.

En ambos casos se ofrece relación de dependencia, cargos a electivizar

Enviar CV antecedentes laborales urgente a:  
mailto:rrhhsg@gmail.com  
o bien personalmente de 9 a 17 hs.  
Bv. Guzmán 65 3er Piso Ofic. Dir RRHH

**Importante emprendimiento turístico en las Sierras de Calamuchita selecciona pareja, mayores de 30 años**

Full Time para cumplir las funciones de Encargados y Mantenimiento de las Cabañas

Se ofrece: Relación de dependencia, Sueldo acorde a las responsabilidades, Vivienda y Movilidad, interesados enviar CV con foto a: [personal@sierraltierra.com.ar](mailto:personal@sierraltierra.com.ar)

Importante Empresa de Telemarketing seleccionará

**JEFE DE EQUIPO SUPERVISOR**

Empresa Multinacional con 12 años en el mercado local y con más de 100 años de experiencia en la venta directa seleccionará para la conducción de equipos en Córdoba.

**Gerentes de Zona**

¿Crees ser una mujer dinámica, emprendedora, con deseos de superación y progreso?... entonces no dudes en sumarte a este nuevo desafío que va a transformar tu vida.

Nos orientamos a Mujeres de 28 a 45 años de marcado perfil comercial y fuerte liderazgo para la conducción, formación y motivación de equipos orientados al logro de resultados. Su desafío será coordinar y entrenar equipos de ventas e implementar las estrategias comerciales de la Compañía.

**OFRECEMOS:** Pertenecer una empresa sólida y de gran trayectoria que respaldará tu crecimiento. Además recibirás una remuneración competitiva, atractivos planes de incentivos en base a resultados propios, cobertura de gastos de representación, excelentes posibilidades de desarrollo y capacitación en Importante Empresa Multinacional y cobertura médica de primer nivel.

**REQUISITOS:** Contar con dedicación exclusiva y full time, secundario completo, vehículo propio en buen estado, PC y manejo de la misma. Se valorará especialmente personas que tengan experiencia liderando grupos en empresas de venta directa.

Si sos la persona que estamos buscando: **¡ES TU OPORTUNIDAD!**

Los interesados deberán enviar CV indicando remuneración pretendida a:  
**avisosrh@gmail.com**

**Importante Agencia de Motos de 1ra. Marca selecciona Vendedor de Salón**

**DE LAS SIGUIENTES ESPECIALIDADES:**

**Ref.1. GEÓLOGO**  
Geólogo con especialización en geología aplicada a la Ingeniería, con un mínimo de tres años de experiencia en proyectos de obras hidráulicas con presas.

**Ref.2. INGENIERO GEOTÉCNICO**  
Ingeniero civil con especialización en geotecnia, con un mínimo de tres años de experiencia en proyectos hidroeléctricos o de obras hidráulicas, preferentemente relacionadas con presas.

**Ref.3. INGENIERO HIDRÁULICO**  
Ingeniero Hidráulico o civil con especialización en cálculos hidráulicos con un mínimo de tres años de experiencia en proyectos hidroeléctricos o de obras hidráulicas.

**Ref.4. INGENIERO DE ESTRUCTURAS CIVILES**  
Ingeniero civil con especialización en cálculos de estructuras de hormigón armado, con un mínimo de tres años de experiencia en proyectos de infraestructura.

**Ref.5. PROYECTISTA MECÁNICO**  
Técnico proyectista especializado en diseños de piping, preferentemente para centrales hidroeléctricas o instalaciones industriales, con un mínimo de cinco años de experiencia. Es indispensable dominio del software SolidWorks y Autocad 3D, con capacidad de desarrollar modelos tridimensionales.

**Condiciones generales requeridas para la postulación:**

- Posuir o tener disposición para radicarse en la ciudad de Neuquén o ciudades vecinas.
- Enviar antecedentes sin omitir la remuneración pretendida a:  
**inttca.busqueda@gmail.com**

**CICTERRA - CONICET CORDOBA**

Llama a concurso abierto de antecedentes para cubrir un (1) cargo de la Carrera del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo del CONICET en la categoría PROFESIONAL.

Requisitos: Graduado Universitario de la carrera de Geología o afín. Experiencia comprobable en la operación de equipos ICP-MS. Conocimientos en el manejo/preparación de muestras geológicas y procesos de puesta en solución de sedimentos y/o rocas.

Mayor información y otros requisitos en: [www.conicet.gov.ar](http://www.conicet.gov.ar) (convocatoria para ingresar a Carrera de Personal de Apoyo).

Fecha de Apertura: 7 de junio de 2010  
Fecha de cierre: 16 de junio de 2010

Empresa líder en su Rubro (del norte de Santa Fe)

Selecciona

Aviso La Voz del Interior 13 de Junio de 2010



**REF2: TECNICO MANT. PREVENTIVO**  
Técnicos para mantenimiento Preventivo de equipos Informáticos (PC, impresoras, etc)

**REF3: TECNICOS SOPORTE INFORMÁTICO**  
Soporte SW y Redes LAN, E.O. Windows XP/2000/2003  
Suaviz. Aplicaciones Desktop, Mantenimiento Hardware PC - Servidores - Impresoras.

**REF4: TECNICOS CAJEROS AUTOMATICOS**  
Técnicos para mantenimiento de Cajeros Automáticos.  
Mayores de 21 años y residencia en Cba. Capital.  
Con experiencia comprobable.  
Enviar CV c/foto referencias y pretensiones a:  
alianzarrhh@gmail.com

EST. MODELO CURSA 4 PUAS. 90 JOL. 114 N. V. 204 P. 10. Agustín Pérez 98 3º Calle 1442. Inf.: (0231) 155728191. Cba. 11/06/2010. Fms. María Virginia Vargas Secretaria. 409811.003-16.40.

**EMPLEOS**  
Notables Agrupados

**PROVIDUS**  
S.A. DE CAPITALIZACIÓN Y RENTA.

Llévese en comunicación de planes de capitalización y renta.

**Solicita:**  
Para el desarrollo de su red comercial:  
• Organizaciones con sólidos equipos de ventas.  
• Amplia experiencia en comercialización de intangibles.  
• Equipo profesional, proactivo y responsable.  
• Con estándares académicos superiores.  
• Visión de área y comercializadora.

**Se ofrece:**  
• Excelente oportunidad de negocio.  
• Capacitación constante e ingreso de la terminal.  
• Soporte permanente en actividades de M&A.  
• Zonas exclusivas de venta.  
• Respaldo y sólidos empujones.

ENVIAR ANTECEDENTES COMERCIALES Y SOLICITUDS DE INSCRIPCIÓN A:  
info@providus.com.ar | www.providus.com.ar

1) CON RESACOR DE ADU. REMEDIOLAS BATA "BANDON" 28 UTS DE 3 LATS ARG 60 PISO BRUNO 13750 AHS. / CARRITOS "DOMINO" CUELLO DE CONE / EBS APRIL 38 TN / 3 PICK-UPS "COMO" F-90. AHS 1984 Y 1987 / TRACTOR "BALLET" 80 10 / 3 TRACTORES "JOHN DEERE" 700 / 750 / 800 / 850 / 900 / 1000 / 1200 / 1300 / 1400 / 1500 / 1600 / 1700 / 1800 / 1900 / 2000 / 2100 / 2200 / 2300 / 2400 / 2500 / 2600 / 2700 / 2800 / 2900 / 3000 / 3100 / 3200 / 3300 / 3400 / 3500 / 3600 / 3700 / 3800 / 3900 / 4000 / 4100 / 4200 / 4300 / 4400 / 4500 / 4600 / 4700 / 4800 / 4900 / 5000 / 5100 / 5200 / 5300 / 5400 / 5500 / 5600 / 5700 / 5800 / 5900 / 6000 / 6100 / 6200 / 6300 / 6400 / 6500 / 6600 / 6700 / 6800 / 6900 / 7000 / 7100 / 7200 / 7300 / 7400 / 7500 / 7600 / 7700 / 7800 / 7900 / 8000 / 8100 / 8200 / 8300 / 8400 / 8500 / 8600 / 8700 / 8800 / 8900 / 9000 / 9100 / 9200 / 9300 / 9400 / 9500 / 9600 / 9700 / 9800 / 9900 / 10000 / 10100 / 10200 / 10300 / 10400 / 10500 / 10600 / 10700 / 10800 / 10900 / 11000 / 11100 / 11200 / 11300 / 11400 / 11500 / 11600 / 11700 / 11800 / 11900 / 12000 / 12100 / 12200 / 12300 / 12400 / 12500 / 12600 / 12700 / 12800 / 12900 / 13000 / 13100 / 13200 / 13300 / 13400 / 13500 / 13600 / 13700 / 13800 / 13900 / 14000 / 14100 / 14200 / 14300 / 14400 / 14500 / 14600 / 14700 / 14800 / 14900 / 15000 / 15100 / 15200 / 15300 / 15400 / 15500 / 15600 / 15700 / 15800 / 15900 / 16000 / 16100 / 16200 / 16300 / 16400 / 16500 / 16600 / 16700 / 16800 / 16900 / 17000 / 17100 / 17200 / 17300 / 17400 / 17500 / 17600 / 17700 / 17800 / 17900 / 18000 / 18100 / 18200 / 18300 / 18400 / 18500 / 18600 / 18700 / 18800 / 18900 / 19000 / 19100 / 19200 / 19300 / 19400 / 19500 / 19600 / 19700 / 19800 / 19900 / 20000 / 20100 / 20200 / 20300 / 20400 / 20500 / 20600 / 20700 / 20800 / 20900 / 21000 / 21100 / 21200 / 21300 / 21400 / 21500 / 21600 / 21700 / 21800 / 21900 / 22000 / 22100 / 22200 / 22300 / 22400 / 22500 / 22600 / 22700 / 22800 / 22900 / 23000 / 23100 / 23200 / 23300 / 23400 / 23500 / 23600 / 23700 / 23800 / 23900 / 24000 / 24100 / 24200 / 24300 / 24400 / 24500 / 24600 / 24700 / 24800 / 24900 / 25000 / 25100 / 25200 / 25300 / 25400 / 25500 / 25600 / 25700 / 25800 / 25900 / 26000 / 26100 / 26200 / 26300 / 26400 / 26500 / 26600 / 26700 / 26800 / 26900 / 27000 / 27100 / 27200 / 27300 / 27400 / 27500 / 27600 / 27700 / 27800 / 27900 / 28000 / 28100 / 28200 / 28300 / 28400 / 28500 / 28600 / 28700 / 28800 / 28900 / 29000 / 29100 / 29200 / 29300 / 29400 / 29500 / 29600 / 29700 / 29800 / 29900 / 30000 / 30100 / 30200 / 30300 / 30400 / 30500 / 30600 / 30700 / 30800 / 30900 / 31000 / 31100 / 31200 / 31300 / 31400 / 31500 / 31600 / 31700 / 31800 / 31900 / 32000 / 32100 / 32200 / 32300 / 32400 / 32500 / 32600 / 32700 / 32800 / 32900 / 33000 / 33100 / 33200 / 33300 / 33400 / 33500 / 33600 / 33700 / 33800 / 33900 / 34000 / 34100 / 34200 / 34300 / 34400 / 34500 / 34600 / 34700 / 34800 / 34900 / 35000 / 35100 / 35200 / 35300 / 35400 / 35500 / 35600 / 35700 / 35800 / 35900 / 36000 / 36100 / 36200 / 36300 / 36400 / 36500 / 36600 / 36700 / 36800 / 36900 / 37000 / 37100 / 37200 / 37300 / 37400 / 37500 / 37600 / 37700 / 37800 / 37900 / 38000 / 38100 / 38200 / 38300 / 38400 / 38500 / 38600 / 38700 / 38800 / 38900 / 39000 / 39100 / 39200 / 39300 / 39400 / 39500 / 39600 / 39700 / 39800 / 39900 / 40000 / 40100 / 40200 / 40300 / 40400 / 40500 / 40600 / 40700 / 40800 / 40900 / 41000 / 41100 / 41200 / 41300 / 41400 / 41500 / 41600 / 41700 / 41800 / 41900 / 42000 / 42100 / 42200 / 42300 / 42400 / 42500 / 42600 / 42700 / 42800 / 42900 / 43000 / 43100 / 43200 / 43300 / 43400 / 43500 / 43600 / 43700 / 43800 / 43900 / 44000 / 44100 / 44200 / 44300 / 44400 / 44500 / 44600 / 44700 / 44800 / 44900 / 45000 / 45100 / 45200 / 45300 / 45400 / 45500 / 45600 / 45700 / 45800 / 45900 / 46000 / 46100 / 46200 / 46300 / 46400 / 46500 / 46600 / 46700 / 46800 / 46900 / 47000 / 47100 / 47200 / 47300 / 47400 / 47500 / 47600 / 47700 / 47800 / 47900 / 48000 / 48100 / 48200 / 48300 / 48400 / 48500 / 48600 / 48700 / 48800 / 48900 / 49000 / 49100 / 49200 / 49300 / 49400 / 49500 / 49600 / 49700 / 49800 / 49900 / 50000 / 50100 / 50200 / 50300 / 50400 / 50500 / 50600 / 50700 / 50800 / 50900 / 51000 / 51100 / 51200 / 51300 / 51400 / 51500 / 51600 / 51700 / 51800 / 51900 / 52000 / 52100 / 52200 / 52300 / 52400 / 52500 / 52600 / 52700 / 52800 / 52900 / 53000 / 53100 / 53200 / 53300 / 53400 / 53500 / 53600 / 53700 / 53800 / 53900 / 54000 / 54100 / 54200 / 54300 / 54400 / 54500 / 54600 / 54700 / 54800 / 54900 / 55000 / 55100 / 55200 / 55300 / 55400 / 55500 / 55600 / 55700 / 55800 / 55900 / 56000 / 56100 / 56200 / 56300 / 56400 / 56500 / 56600 / 56700 / 56800 / 56900 / 57000 / 57100 / 57200 / 57300 / 57400 / 57500 / 57600 / 57700 / 57800 / 57900 / 58000 / 58100 / 58200 / 58300 / 58400 / 58500 / 58600 / 58700 / 58800 / 58900 / 59000 / 59100 / 59200 / 59300 / 59400 / 59500 / 59600 / 59700 / 59800 / 59900 / 60000 / 60100 / 60200 / 60300 / 60400 / 60500 / 60600 / 60700 / 60800 / 60900 / 61000 / 61100 / 61200 / 61300 / 61400 / 61500 / 61600 / 61700 / 61800 / 61900 / 62000 / 62100 / 62200 / 62300 / 62400 / 62500 / 62600 / 62700 / 62800 / 62900 / 63000 / 63100 / 63200 / 63300 / 63400 / 63500 / 63600 / 63700 / 63800 / 63900 / 64000 / 64100 / 64200 / 64300 / 64400 / 64500 / 64600 / 64700 / 64800 / 64900 / 65000 / 65100 / 65200 / 65300 / 65400 / 65500 / 65600 / 65700 / 65800 / 65900 / 66000 / 66100 / 66200 / 66300 / 66400 / 66500 / 66600 / 66700 / 66800 / 66900 / 67000 / 67100 / 67200 / 67300 / 67400 / 67500 / 67600 / 67700 / 67800 / 67900 / 68000 / 68100 / 68200 / 68300 / 68400 / 68500 / 68600 / 68700 / 68800 / 68900 / 69000 / 69100 / 69200 / 69300 / 69400 / 69500 / 69600 / 69700 / 69800 / 69900 / 70000 / 70100 / 70200 / 70300 / 70400 / 70500 / 70600 / 70700 / 70800 / 70900 / 71000 / 71100 / 71200 / 71300 / 71400 / 71500 / 71600 / 71700 / 71800 / 71900 / 72000 / 72100 / 72200 / 72300 / 72400 / 72500 / 72600 / 72700 / 72800 / 72900 / 73000 / 73100 / 73200 / 73300 / 73400 / 73500 / 73600 / 73700 / 73800 / 73900 / 74000 / 74100 / 74200 / 74300 / 74400 / 74500 / 74600 / 74700 / 74800 / 74900 / 75000 / 75100 / 75200 / 75300 / 75400 / 75500 / 75600 / 75700 / 75800 / 75900 / 76000 / 76100 / 76200 / 76300 / 76400 / 76500 / 76600 / 76700 / 76800 / 76900 / 77000 / 77100 / 77200 / 77300 / 77400 / 77500 / 77600 / 77700 / 77800 / 77900 / 78000 / 78100 / 78200 / 78300 / 78400 / 78500 / 78600 / 78700 / 78800 / 78900 / 79000 / 79100 / 79200 / 79300 / 79400 / 79500 / 79600 / 79700 / 79800 / 79900 / 80000 / 80100 / 80200 / 80300 / 80400 / 80500 / 80600 / 80700 / 80800 / 80900 / 81000 / 81100 / 81200 / 81300 / 81400 / 81500 / 81600 / 81700 / 81800 / 81900 / 82000 / 82100 / 82200 / 82300 / 82400 / 82500 / 82600 / 82700 / 82800 / 82900 / 83000 / 83100 / 83200 / 83300 / 83400 / 83500 / 83600 / 83700 / 83800 / 83900 / 84000 / 84100 / 84200 / 84300 / 84400 / 84500 / 84600 / 84700 / 84800 / 84900 / 85000 / 85100 / 85200 / 85300 / 85400 / 85500 / 85600 / 85700 / 85800 / 85900 / 86000 / 86100 / 86200 / 86300 / 86400 / 86500 / 86600 / 86700 / 86800 / 86900 / 87000 / 87100 / 87200 / 87300 / 87400 / 87500 / 87600 / 87700 / 87800 / 87900 / 88000 / 88100 / 88200 / 88300 / 88400 / 88500 / 88600 / 88700 / 88800 / 88900 / 89000 / 89100 / 89200 / 89300 / 89400 / 89500 / 89600 / 89700 / 89800 / 89900 / 90000 / 90100 / 90200 / 90300 / 90400 / 90500 / 90600 / 90700 / 90800 / 90900 / 91000 / 91100 / 91200 / 91300 / 91400 / 91500 / 91600 / 91700 / 91800 / 91900 / 92000 / 92100 / 92200 / 92300 / 92400 / 92500 / 92600 / 92700 / 92800 / 92900 / 93000 / 93100 / 93200 / 93300 / 93400 / 93500 / 93600 / 93700 / 93800 / 93900 / 94000 / 94100 / 94200 / 94300 / 94400 / 94500 / 94600 / 94700 / 94800 / 94900 / 95000 / 95100 / 95200 / 95300 / 95400 / 95500 / 95600 / 95700 / 95800 / 95900 / 96000 / 96100 / 96200 / 96300 / 96400 / 96500 / 96600 / 96700 / 96800 / 96900 / 97000 / 97100 / 97200 / 97300 / 97400 / 97500 / 97600 / 97700 / 97800 / 97900 / 98000 / 98100 / 98200 / 98300 / 98400 / 98500 / 98600 / 98700 / 98800 / 98900 / 99000 / 99100 / 99200 / 99300 / 99400 / 99500 / 99600 / 99700 / 99800 / 99900 / 100000 / 100100 / 100200 / 100300 / 100400 / 100500 / 100600 / 100700 / 100800 / 100900 / 101000 / 101100 / 101200 / 101300 / 101400 / 101500 / 101600 / 101700 / 101800 / 101900 / 102000 / 102100 / 102200 / 102300 / 102400 / 102500 / 102600 / 102700 / 102800 / 102900 / 103000 / 103100 / 103200 / 103300 / 103400 / 103500 / 103600 / 103700 / 103800 / 103900 / 104000 / 104100 / 104200 / 104300 / 104400 / 104500 / 104600 / 104700 / 104800 / 104900 / 105000 / 105100 / 105200 / 105300 / 105400 / 105500 / 105600 / 105700 / 105800 / 105900 / 106000 / 106100 / 106200 / 106300 / 106400 / 106500 / 106600 / 106700 / 106800 / 106900 / 107000 / 107100 / 107200 / 107300 / 107400 / 107500 / 107600 / 107700 / 107800 / 107900 / 108000 / 108100 / 108200 / 108300 / 108400 / 108500 / 108600 / 108700 / 108800 / 108900 / 109000 / 109100 / 109200 / 109300 / 109400 / 109500 / 109600 / 109700 / 109800 / 109900 / 110000 / 110100 / 110200 / 110300 / 110400 / 110500 / 110600 / 110700 / 110800 / 110900 / 111000 / 111100 / 111200 / 111300 / 111400 / 111500 / 111600 / 111700 / 111800 / 111900 / 112000 / 112100 / 112200 / 112300 / 112400 / 112500 / 112600 / 112700 / 112800 / 112900 / 113000 / 113100 / 113200 / 113300 / 113400 / 113500 / 113600 / 113700 / 113800 / 113900 / 114000 / 114100 / 114200 / 114300 / 114400 / 114500 / 114600 / 114700 / 114800 / 114900 / 115000 / 115100 / 115200 / 115300 / 115400 / 115500 / 115600 / 115700 / 115800 / 115900 / 116000 / 116100 / 116200 / 116300 / 116400 / 116500 / 116600 / 116700 / 116800 / 116900 / 117000 / 117100 / 117200 / 117300 / 117400 / 117500 / 117600 / 117700 / 117800 / 117900 / 118000 / 118100 / 118200 / 118300 / 118400 / 118500 / 118600 / 118700 / 118800 / 118900 / 119000 / 119100 / 119200 / 119300 / 119400 / 119500 / 119600 / 119700 / 119800 / 119900 / 120000 / 120100 / 120200 / 120300 / 120400 / 120500 / 120600 / 120700 / 120800 / 120900 / 121000 / 121100 / 121200 / 121300 / 121400 / 121500 / 121600 / 121700 / 121800 / 121900 / 122000 / 122100 / 122200 / 122300 / 122400 / 122500 / 122600 / 122700 / 122800 / 122900 / 123000 / 123100 / 123200 / 123300 / 123400 / 123500 / 123600 / 123700 / 123800 / 123900 / 124000 / 124100 / 124200 / 124300 / 124400 / 124500 / 124600 / 124700 / 124800 / 124900 / 125000 / 125100 / 125200 / 125300 / 125400 / 125500 / 125600 / 125700 / 125800 / 125900 / 126000 / 126100 / 126200 / 126300 / 126400 / 126500 / 126600 / 126700 / 126800 / 126900 / 127000 / 127100 / 127200 / 127300 / 127400 / 127500 / 127600 / 127700 / 127800 / 127900 / 128000 / 128100 / 128200 / 128300 / 128400 / 128500 / 128600 / 128700 / 128800 / 128900 / 129000 / 129100 / 129200 / 129300 / 129400 / 129500 / 129600 / 129700 / 129800 / 129900 / 130000 / 130100 / 130200 / 130300 / 130400 / 130500 / 130600 / 130700 / 130800 / 130900 / 131000 / 131100 / 131200 / 131300 / 131400 / 131500 / 131600 / 131700 / 131800 / 131900 / 132000 / 132100 / 132200 / 132300 / 132400 / 132500 / 132600 / 132700 / 132800 / 132900 / 133000 / 133100 / 133200 / 133300 / 133400 / 133500 / 133600 / 133700 / 133800 / 133900 / 134000 / 134100 / 134200 / 134300 / 134400 / 134500 / 134600 / 134700 / 134800 / 134900 / 135000 / 135100 / 135200 / 135300 / 135400 / 135500 / 135600 / 135700 / 135800 / 135900 / 136000 / 136100 / 136200 / 136300 / 136400 / 136500 / 136600 / 136700 / 136800 / 136900 / 137000 / 137100 / 137200 / 137300 / 137400 / 137500 / 137600 / 137700 / 137800 / 137900 / 138000 / 138100 / 138200 / 138300 / 138400 / 138500 / 138600 / 138700 / 138800 / 138900 / 139000 / 139100 / 139200 / 139300 / 139400 / 139500 / 139600 / 139700 / 139800 / 139900 / 140000 / 140100 / 140200 / 140300 / 140400 / 140500 / 140600 / 140700 / 140800 / 140900 / 141000 / 141100 / 141200 / 141300 / 141400 / 141500 / 141600 / 141700 / 141800 / 141900 / 142000 / 142100 / 142200 / 142300 / 142400 / 142500 / 142600 / 142700 / 142800 / 142900 / 143000 / 143100 / 143200 / 143300 / 143400 / 143500 / 143600 / 143700 / 143800 / 143900 / 144000 / 144100 / 144200 / 144300 / 144400 / 144500 / 144600 / 144700 / 144800 / 144900 / 145000 / 145100 / 145200 / 145300 / 145400 / 145500 / 145600 / 145700 / 145800 / 145900 / 146000 / 146100 / 146200 / 146300 / 146400 / 146500 / 146600 / 146700 / 146800 / 146900 / 147000 / 147100 / 147200 / 147300 / 147400 / 147500 / 147600 / 147700 / 147800 / 147900 / 148000 / 148100 / 148200 / 148300 / 148400 / 148500 / 148600 / 148700 / 148800 / 148900 / 149000 / 149100 / 149200 / 149300 / 149400 / 149500 / 149600 / 149700 / 149800 / 149900 / 150000 / 150100 / 150200 / 150300 / 150400 / 150500 / 150600 / 150700 / 150800 / 150900 / 151000 / 151100 / 151200 / 151300 / 151400 / 151500 / 151600 / 151700 / 151800 / 151900 / 152000 / 152100 / 152200 / 152300 / 152400 / 152500 / 152600 / 152700 / 152800 / 152900 / 153000 / 153100 / 153200 / 153300 / 153400 / 153500 / 153600 / 153700 / 153800 / 153900 / 154000 / 154100 / 154200 / 154300 / 154400 / 154500 / 154600 / 154700 / 154800 / 154900 / 155000 / 155100 / 155200 / 155300 / 155400 / 155500 / 155600 / 155700 / 155800 / 155900 / 156000 / 156100 / 156200 / 156300 / 156400 / 156500 / 156600

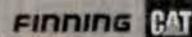




**VENDEDORES/AS**  
 Con cartera de clientes, sumas producciones reactivas.  
 Publicados en TV y Radio.  
 Para farmacias y dietéticos.  
 Excluyente comisionado.  
 Enviar CV a:  
 selar@yahoos.com.ar

**DISTRIBUIDORES REVENDEDORES**  
 Capital E Interior.  
**FABRICA DE PINTURAS EPOXY-POLIURETANOS SINTETICOS**  
 PVE 1-800-A  
 @selar@yahoos.com.ar

**MUEBLES y DECORACION**  
**VENDEDOR/A de JALON**  
 Importante empresa de Ambientes y Decoración seleccionada.  
 Vendería para su local de Barrio Norte.  
 Se requiere buena presencia, experiencia en ventas y área de Negocio.  
 Enviar CV y remuneración pretendida a:  
 comertales\_rh@yahoos.com.ar



**Finning, distribuidor exclusivo de Caterpillar para Argentina, seleccionará:**

## JEFE DE PRODUCTO MAQUINARIAS DE CONSTRUCCION PESADA

Buscamos un Ingeniero, preferente Industrial, con experiencia no menor a 5 años en Marketing de productos, desempeñado en posiciones similares. Deberá desarrollar e implementar los planes de acción Comerciales y de Marketing de Producto orientados al mercado de grandes contratistas de los segmentos de Construcción, Pavimentación, Gobierno, Industria en relación a la estrategia definida a nivel Argentina y Uruguay con el fin de contribuir al posicionamiento de la marca, la participación del mercado, la rentabilidad del negocio y minimización de costos, facilitando la venta de equipos de acuerdo a las estrategias definidas por la Gerencia, las políticas y los procedimientos de la Compañía.

Será necesario poseer buen manejo del idioma inglés, excelente capacidad de negociación, actitud proactiva y una clara orientación a resultados.

Debe contar además con disponibilidad para viajar.

Ofrecemos interesantes condiciones de contratación y niveles de remuneración atractivos en relación al mercado y asociados al desempeño.

Los interesados deberán enviar sus antecedentes por mail, indicando Ref. JP y remuneración pretendida a:

[empleos@finning.com.ar](mailto:empleos@finning.com.ar)

*"El mejor equipo humano, las mejores soluciones, los mejores resultados".*

## IMPORTANTE PROYECTO DE CENTRAL DE GENERACIÓN ELÉCTRICA CON TURBINAS A GAS ESTÁ EN LA BÚSQUEDA DE:

### Un Jefe de Compras que cumpla con los siguientes requisitos:

Ingeniero Industrial, Electromecánico, (Estudios Completos) manejo del idioma inglés intermedio. Experiencia mínima de 5 a 10 años en Ingeniería, Suministros y Gerenciamiento de Proyectos de envergadura (excluyente). Manejo de Microsoft. Edad: de 30 a 60 años. Sexo Indistinto.

**FUNCIONES:** Liderar compras de Equipos Electromecánicos y de Subcontratos de Obras. Solicitar cotizaciones. Seleccionar proveedores. Analizar comercialmente ofertas. Coordinar análisis técnicos. Negociar precios y plazos. Emitir órdenes de Compra. Seguir órdenes de compra emitidas. Coordinar el transporte de los suministros. Informar el estado de las compras de suministros.

El puesto requiere de una persona con capacidad analítica, buenas relaciones interpersonales, capacidad de negociación, autonomía e iniciativa personal. El jefe tendrá a cargo 2 a 3 personas.

### Un Comprador Sr. que cumpla con los siguientes requisitos:

Ingeniero y/o Técnico Industrial, Electromecánico, (Estudios Completos) manejo del idioma inglés intermedio. Experiencia mínima de 5 a 10 años en Suministros de Grandes Proyectos en empresas de envergadura (excluyente). Manejo de Microsoft. Edad: de 30 a 60 años. Sexo Indistinto.

**FUNCIONES:** Solicitar cotizaciones de equipos y subcontratos de obra. Seleccionar proveedores. Analizar comercialmente ofertas. Coordinar análisis técnicos. Negociar precios y plazos. Emitir órdenes de Compra. Seguir órdenes de compra emitidas. Informar el estado de las compras de suministros.

La empresa ofrece muy buenas condiciones laborales, buen clima organizacional y beneficios. El horario de trabajo es de Lunes a Viernes de 9 a 18:30 horas en Capital Federal.

Los interesados enviar CV con REF. 1: Jefe de Compras; REF. 2: Comprador Sr. indicando remuneración pretendida (excluyente) a:

[busedasrthh.bl@gmail.com](mailto:busedasrthh.bl@gmail.com)

## EMPRESA DE ENTRETENIMIENTOS INCORPORARA

### COORDINADOR DEL AREA DE MARKETING REF. MKT

Serán sus principales responsabilidades la planificación de promociones, la presentación de propuestas de marketing/comerciales, la organización e implementación del calendario anual de actividades.

Nos orientamos a graduados en las carreras de Marketing, Publicidad, Administración de Empresas o afines con una experiencia comprobable en puesto.

## PARA TRABAJAR EN SAUCE VIEJO (SANTA FE) EN IMPORTANTE PROYECTO ELECTROMECAÁNICO, EMPRESA DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN ESTÁ EN LA BÚSQUEDA DE:

### Un Jefe de Obra Civil

#### REQUISITOS:

- Ingeniero Civil/Construcciones.
- Experiencia en Obras de Hormigón masivo como Jefe del Área (Excluyente).



Seleccionará

## EJECUTIVO DE GRANDES CUENTAS

Para gestión de Grandes Cuentas, realizando tareas de asesoramiento, comercialización de nuevos productos y seguimiento de servicios existentes.

APTITUDES:

**IMPORTANTE LABORATORIO NACIONAL**  
Incorporará en Capital y GBA

## GERENTE REGIONAL DE DISTRITO Y APM'S

Es requisito que provenga de la industria farmacéutica (excluyente) y que acredite por lo menos 3 años de experiencia en el puesto.

Sus principales responsabilidades serán:

- Supervisión de un equipo de 10 APM.
- Coordinar estrategias comerciales y planes promocionales en el Distrito.
- Monitorear y controlar su equipo comercial para el cumplimiento de los objetivos fijados por la Cia.
- Ampliar la cartera de clientes, incrementando ventas y posicionamiento de los productos.
- Planificar y desarrollar tareas de capacitación.
- Seleccionar y desarrollar el personal a cargo.
- Analizar los resultados obtenidos por cada vendedor (APM).

Es requisito excluyente que los candidatos posean experiencia previa liderando equipos de APM's y que además posean vehículo propio en buen estado.

Se valorará a aquellos que posean estudios terciarios y/o Universitarios (Comercialización, Negociación, Marketing o APM) con manejo de paquete Office y SAP.

Los candidatos deberán contar con competencias como: Capacidad de trabajo en equipo, Marcado perfil Comercial y Excelente manejo de las relaciones Interpersonales.

Se ofrece puesto permanente, muy buena remuneración e integrar un equipo de alto nivel profesional.

A los interesados, enviar CV indicando remuneración pretendida a:

**empleosinterior@hotmail.com**

Ref.: "EGMetropolitans"

### COBOL / DB2 / MAINFRAME SSI/STI (REF: AF04)

Estudiantes avanzados o recibidos de la carrera Ingeniería en Sistemas o afines con experiencia comprobable en desarrollo Cobol.

### AUDITOR INFORMÁTICO (REF: AI04)

Se convoca a profesionales graduados de carreras de Sistemas o afines, con experiencia comprobable en auditorías de sistemas.

Preferentemente alineados al modelo CMMI.  
Se valorará participación en Scampi CMMI L3.

Lugar de trabajo: San Miguel de Tucumán

Edad: Entre 22 y 48 años. Contrato: indefinido.

Para ambas búsquedas será valorada la disponibilidad para viajar temporalmente y contar con Pasaporte actualizado.

Remitar CV sin omitir referencia ni remuneración pretendida a: [rrhh.busquedas@ipfanmail.com.ar](mailto:rrhh.busquedas@ipfanmail.com.ar)

## Jefe de Ventas/Producto Telefonía Celular

Nos orientamos a profesionales con experiencia en ventas de telefonía celular en empresas de telefonía, centros y/o de retail. Preferentemente graduados de las carreras de Administración, Comercialización, Marketing, Publicidad, o afines, para incorporarse a una empresa en constante crecimiento.

Entre sus tareas será responsable del apoyo de la línea de producto, ventas, desarrollo y capacitación del canal retail.

Se ofrece relación de dependencia, remuneración fija, más componente variable por cumplimiento de objetivos.

A quienes se sientan identificados y capaces de asumir este desafío solicitamos enviar CV a [talceventas@gmail.com](mailto:talceventas@gmail.com) indicando remuneración bruta pretendida.

## Importante empresa de elaboración de alimentos balanceados busca: Jefe de planta/producción

La búsqueda está orientada a un profesional de Ingeniería Industrial, Alimenticia, Mecánica o Química, con conocimientos en procesos de producción de alimentos balanceados, enfocado [excluyente] y a pelleado, estándares y herramientas de calidad, estadísticas, coordinación de grupo de empleados, cumplimiento objetivos y manejo de inventarios.

Se valora excelente manejo de PC, manejo de máquinas de empaque, de termo formado y PLC. Se requiere una antigüedad mínima de 5 años en puestos similares.

Esta posición se radicará en el interior del país.

Interesados enviar CV, sin omitir remuneración pretendida a:

[cv@gaudens.net](mailto:cv@gaudens.net)

## BILABONG Busca VENDEDOR MAYORISTA

Un marcado perfil comercial, dinámico y proactivo. Excelente presentación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Cursó estudios superiores, buena presencia, grado de responsabilidad y compromiso con el trabajo. Edad 20 a 30 años.

Sus principales funciones serán:

- Atención personalizada de clientes.
- Cumplimiento de objetivos de venta.
- Colaboración con el armado de pedidos.
- Análisis de cartera de clientes.

Se requiere en firme excluyente: Esq. mín. de 2 años en el rubro textil, Total sac. comp. 80km. FULL TIME, Social, manejo de Word y Excel.

Podrán ser valorados: idioma inglés, deportistas con afinidad al surf, skateboarding o snowboard.

Se ofrecen reales posibilidades de crecimiento e Import. Benef. Interesados enviar CV a: [venedorbilabong@gmail.com](mailto:venedorbilabong@gmail.com)

**Importante Compañía de Seguros**  
requiere

### JEFE DE AGENCIA CÓRDOBA

Dilema actuarial.  
Experiencia mínima de 4 años en posiciones similares en Seguros. Amplia conocimiento del mercado regional y de coberturas de Seguros Patrimoniales. Perfil comercial y técnico. Experiencia en coordinación de equipos de trabajo.

## MEGATRANS

### Lider en tecnologías de localización y seguimiento de datos móviles, incorpora: EJECUTIVOS DE CUENTAS

Los candidatos deberán poseer sólida experiencia en ventas técnicas, no inferior a tres años en empresas del sector de sistemas de localización de vehículos, tecnología de datos, logística y transporte.

### EMPRESA INDUSTRIAL

seleccionará para posición Full Time

### INGENIERO ELECTROMECÁNICO O MECÁNICO

Requisitos:

- Experiencia no menor a 5 años en Mantenimiento Industrial.
- Conocimientos de Electrónica Industrial.
- Dominio idioma Inglés.

ENTRÁ A [EMPLEOS.CLARIN.COM](http://EMPLEOS.CLARIN.COM),  
ENTRÁ A TRABAJAR.

# Agrupados

Contacto comercial: Alejandro Marzec, 4348-6930, amarzec@agea.com.ar

DOMINGO 13 DE JUNIO DE 2010 | ECO | 23

La compañía ofrece atractivas posibilidades de desarrollo profesional y buenas condiciones laborales.

Quienes estén interesados pueden enviar sus antecedentes completos sin omitir remuneración pretendida y referencia. Absoluta reserva.

E-mail: [busquedas@pall-energy.com](mailto:busquedas@pall-energy.com)

Importante Empresa  
Seleccionará:

## Gerente Comercial Ref: GC

Dependiendo de la Dirección Comercial de la Empresa, deberá responsabilizarse entre otras funciones por el gerenciamiento de un Centro Comercial en lo que respecta a sus variables de venta, RRHH y administración general. Requerimos profesionales con iniciativa, dinamismo y capacidad de liderazgo para coordinar, motivar y llevar adelante a su equipo de trabajo. Debe poseer experiencia comprobable en la gestión de Unidades de Negocio preferentemente desarrollada en empresas de Retail (no excluyente), dedicación full time y dominio de herramientas informáticas.

Solicitamos el envío de CV a:  
[2010gerente@gmail.com](mailto:2010gerente@gmail.com)  
sin omitir Ref: GC y expectativa salarial.

Importante Empresa Constructora

seleccionará:

## GERENTE DE PROYECTOS O CONTRATOS

Ingeniero Civil o Arquitecto. Con experiencia en construcciones Formación y trayectoria en Empresas de Obras Civiles o arquitectónicas de investigación. Capacidades técnicas y manejo gerencial orientado a resultados, habilidades de liderazgo y comunicación.

Empresa Metalúrgica PYME en Zona Norte GBA  
busca:

## JEFE DE FABRICA

La búsqueda está orientada a una persona con experiencia en el manejo de personal y procesos de fabricación

**REQUISITOS:**  
Mayor de 40 años  
Capacidad de liderazgo  
Capacidad técnica y productiva  
Experiencia comprobable y referencias

**BENEFICIOS:**  
Relación de dependencia  
Planes de retiro

PALL

Pall Corporation

Compañía Industrial Multinacional  
Incorpora

## Especialista Técnico

Nuestra búsqueda se orienta a un profesional de Ingeniería Química Lic en Cs. Químicas, Bioquímico, Farmacéutico o afín con experiencia en laboratorio y con conocimientos en cromatografía, filtración en procesos farmacéuticos y servicio técnico. Se requiere poseer disponibilidad para viajar y muy buen manejo de idioma inglés. Edad hasta 40 años.

Enviar CV indicando la referencia P/ETEC a:  
[busquedas@calabreseconsultores.com](mailto:busquedas@calabreseconsultores.com)

Calabrese Consultores  
RECURSOS HUMANOS

IMP. EMPRESA DE LA INDUSTRIA DEL VINO Y DEL CAVA

## VENDEDOR PROFESIONAL

PROFESIONALES DE LA VENTA, NEGOCIACIONES Y CON EXCELENTE MANEJO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES. Requisitos: de 25 a 40 años de edad. Muy buena presencia, buena dicción. Experiencia en ventas corporativas, técnicas (preferentemente de servicios financieros). Posibilidad de viajar. Ofrecemos relación de dependencia, remuneración fija y variable. Enviar CV c/cda, indicando pretensión y referencias (opcional) a: [buscamesa.vendedor@hotmail.com](mailto:buscamesa.vendedor@hotmail.com)

VENDO REPARO a usar GBA

Con opción de compra de vehículo (puede alimentarse en/gasolina) Con cartas de clientes aktifos y 5 años de antigüedad Rentabilidad asegurada Ideal distribuidor independiente Comunicarse teléfono 4252-0538 [donaldiana.suarez@gmail.com](mailto:donaldiana.suarez@gmail.com)

Proyectistas Jr/Sr

Hyltech Ingenieria S.A. seleccionará par: Mecánica en

COTO

Seleccionará para su Gerencia de Tarjeta de Crédito Propia (TCI)

## ANALISTA JR.

Nos orientamos a estudiantes de carreras de Administración de Empresas, Sistemas o afines, que posean experiencia comprobable en tareas administrativas en empresas de primera línea y dominio de herramientas informáticas.

Requerimos perfiles dinámicos, con excelente capacidad de análisis y claramente orientado a resultados.

Se ofrecen excelentes posibilidades de desarrollo profesional en función del desempeño.

Los interesados deberán enviar su CV con REF.: TCI a [empleos@coto.com.ar](mailto:empleos@coto.com.ar) indicando remuneración pretendida.

COTO

Seleccionará

## ANALISTA SR DE FINANZAS (Ref: FIN)

La posición, que reporta en forma directa a la Jefatura Departamental, tiene entre sus principales responsabilidades la confección del cash flow de la compañía, análisis y control de desvíos, relaciones con bancos e instituciones financieras, operaciones de comercio exterior, armado de reportes a la gerencia e interacción con distintas áreas de la empresa.

Son requisitos formales para el puesto ser egresado de carreras de Ciencias Económicas, idioma inglés, manejo avanzado de MS Office y poseer una experiencia laboral mínima de cinco años en la misma función.

Se valorará formación de postgrado y/o maestrías en la especialidad. Se ofrecen posibilidades de desarrollo en la Compañía.

# Agrupados

Contacto comercial: Alejandro Márquez, 4348-6930, amarez@agras.com.ar

DOMINGO 13 DE JUNIO DE 2010 | B1C0 | 77

**GERENTE DE PROYECTOS O CONTINUIDAD** **REF: 1**

Ingeniero Civil o Arquitecto. Con experiencia en construcción, formación y trayectoria en trabajos de obra. Debe tener experiencia en el manejo de presupuestos, costos, licitaciones y manejo general de proyectos. Una excelente capacidad de trabajo bajo presión y en equipo.

**JEFE DE OBRAS** **REF: 2**

Ingeniero Civil o Arquitecto. Con experiencia en la planificación, coordinación y gestión de obra de construcción de primer nivel. Capacidad de liderazgo, manejo y control de costos al trabajar en obra. Debe tener el cumplimiento de objetivos, capacidad de calidad y plazos establecidos. Es indispensable poseer excelentes conocimientos de herramientas informáticas propias de la actividad.

Enviar CV, sin costo alguno de su preferencia, a [busquedasrhh@gmail.com](mailto:busquedasrhh@gmail.com)

**Laboratorio Nacional Busca:**  
**GERENTE COMERCIAL DE UNIÓN VENEZOLANA**

Funcionario, disponibilidad para viajar.

Médico Veterinario, (NO aceptamos) en práctica exclusiva dentro de la actividad solicitada.

Enviar CV y foto a [busquedasrhh@gmail.com](mailto:busquedasrhh@gmail.com)

La búsqueda está orientada a una persona con experiencia en el manejo de personal y procesos de fabricación.

**REQUISITOS:**

- Mayor de 40 años
- Capacidad de liderazgo
- Capacidad técnica y productiva
- Experiencia comprobable y referencias.

**BENEFICIOS:**

- Relación de dependencia
- Otra social
- Relación directa con los dueños
- Relación directa con el CV con foto y remuneración pretendida a: [jefedebarrapyme@gmail.com](mailto:jefedebarrapyme@gmail.com)

**IMP. TERMINAL PORTUARIA ZONA DOCK SUB-VIELLAHEIDA**  
**INGENIERO MECANICO JR.**

Problemas a resolver, desde mecánico. Edad entre 25 a 30 años. Poder proporcionar planes en temas de gestión, administración, control y seguimiento en y cobranzas. Con experiencia en el mantenimiento y cobranzas. Con experiencia en el mantenimiento y cobranzas. Valoramos un perfil analítico/dinámico y flexible. Con habilidades en relaciones interpersonales y negociación. Se ofrecen muy buenas condiciones de compensación.

Pres. lunes y sáb. / CV (apoc. de Cul y Dtt de 9 a 17hs) en: **Luzmila 1125, 2º Piso 01, B - Capital Federal** o enviar CV a [labn@busquedasrhh.com.ar](mailto:labn@busquedasrhh.com.ar)

**Proyectistas JRSR (Mec) Ingeniería S.A.**

Actividad en: Mecánica / Calentamiento / Calefacción / Aire acondicionado / Ventilación / Climatización / etc.

Hasta 30 años o/ esperar Subir CV / Papeles, etc.

**¡PLANIFICADOR COMERCIAL!**

¡IMPORTANTE EMPRESA!

¡Encontrá tu lugar!

¡Nos interesa a una persona profesional formada en Comercialización, con 3 años de experiencia en la gestión de los departamentos de inmobiliarias, tanto el área de ventas como el de cobranzas, gestión de reportes, visitas, seguimiento de clientes, relaciones telefónicas, negociación y distribución de cuotas, ingresos.

Deberá poseer excelente manejo de herramientas informáticas Excel, Access, Lince y atención telefónica (webcam). Las habilidades con atención a reclutamiento en la ciudad en el trato y capacidad de trabajo en equipo, perfil competencias altamente valoradas.

Los interesados deberán enviar su CV, con foto indicando remuneración pretendida y Ref. PC a la siguiente dirección de e-mail: [rhh@labn.com.ar](mailto:rhh@labn.com.ar)

... e interacción con distintas áreas de la empresa. Son requisitos formales para el puesto ser egresado de carreras de Ciencias Económicas, idioma inglés, manejo avanzado de MS Office y poseer una experiencia laboral mínima de cinco años en la misma función.

Se valorará formación de postgrado y/o maestrías en la especialidad. Se ofrecen posibilidades de desarrollo en la Compañía.

Los interesados deben enviar su CV colocando en el Asunto **empleos@coto.com.ar**

Comenzamos absoluta reserva.

**arredo**

¡Encontrá tu lugar!

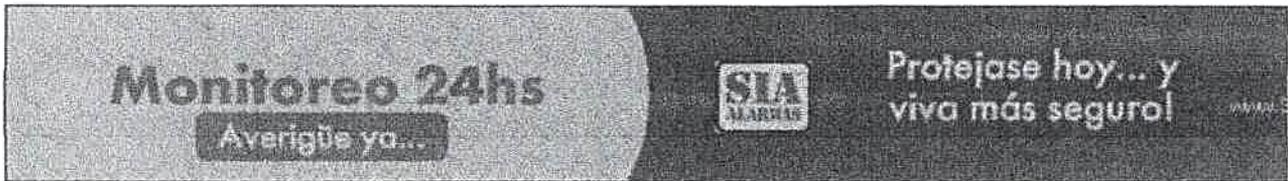
Si quieres formar parte de una empresa líder en el mercado, en permanente crecimiento y donde podrás encontrar estabilidad y flexibilidad laboral, te invitamos a ser parte del equipo para nuestras próximas diez oportunidades.

Buscamos:

- Egresados / vendedores / cajeros
- Superintendentes

Si te interesan tu formación profesional y los desafíos Arredo es tu lugar!

• envía tu CV a: [rhh@arredo.com.ar](mailto:rhh@arredo.com.ar)



ZonaJobs > Arquitectura > Maestro Mayor de Obras/Técnico Mantenimiento y Servicios Generales

Comparte este aviso en: Facebook LinkedIn Twitter

### Oferta de trabajo para: Maestro Mayor de Obras/Técnico Mantenimiento y Servicios Generales

Nos encontramos en la búsqueda de un técnico de mantenimiento y servicios generales con experiencia en las siguientes funciones:

#### Funciones Generales:

- Detectar necesidades y desarrollar el plan de mantenimiento preventivo y correctivo de servicios generales de locales comerciales.
- Desarrollar el cronograma de visitas y mantenimiento en conjunto con los sectores involucrados, comunicando los planes de trabajo.
- Supervisar y controlar el cumplimiento de los contratos de los diferentes proveedores (Servicios, limpieza, vigilancia, monitoreo de alarmas, mantenimiento, etc).
- Definir, implementar y controlar la política de emergencias y urgencias de mantenimiento.
- Atender y responder urgencias y emergencias (sistema de guardias).
- Negociar presupuestos de contrataciones con el fin de optimizar el presupuesto del área.
- Implementar y controlar el plan de seguridad e higiene según los lineamientos legales.
- Realizar las compras y entregas de insumos de seguridad.
- Realizar el control de las facturas de servicios y proveedores.
- Asistir con la ejecución de planos de obra.

Los postulantes interesados deberán responder a los siguientes requisitos:

Tener el título de MAESTRO MAYO DE OBRAS.

Muy buen manejo de office.

Manejo de Autocad (no excluyente).

Amplia disponibilidad horaria (sistema de guardias). **PREFERENTEMENTE** que NO se encuentre estudiando.

Vocación de servicio.

Capacidad de organización

Dinamismo

Muy buen manejo de relaciones interpersonales.

**Requisitos que deben cumplir los postulantes:**

**Indicar remuneración pretendida** (podrás ingresarla en el paso siguiente) (**excluyente**).

**Edad:** Desde **20** Hasta **35** años

**Lugar de residencia:** Capital Federal, GBA Norte (**excluyente**)

**Educación:** Secundario, Graduado (**excluyente**)

**Area de estudio:** Arquitectura, Dibujo Técnico

Empleo ofrecido por:

**PRÚNE**

Moda en carteras, camperas, zapatos y accesorios.

Ramo o actividad: Retail

Lugar de trabajo: Villa Crespo, Capital Federal

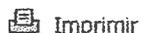
Jerarquía: Senior / Semi-Senior

Sector: Arquitectura



Aviso publicado: **13.06.2010** | Número de aviso: **799355** | Vacantes: **1**

[« Volver](#)    [» Otras ofertas de trabajo en \*\*Arquitectura\*\*](#)



Imprimir



Recomendar este aviso

Comparte este aviso en:



Facebook



LinkedIn



Twitter

**Nueva Búsqueda**

[» Búsqueda avanzada](#)

Ingresá aquí la/s palabra/s clave o número de aviso

Area

Lugar de trabajo



Empleos y ofertas de trabajo en Argentina, [www.zonajobs.com.ar](http://www.zonajobs.com.ar)

[Empleos Argentina](#)

[Empleos Chile](#)

[Empleos Colombia](#)

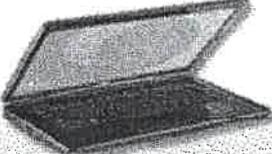
[Empleos México](#)

[Empleos Venezuela](#)

[Empleos](#)



Busca Intel Inside



Grabadora de DVD



Intel Core i5

inspiron™ 15 con  
Procesador Intel® Core™ i5  
Duo T6600 por \$3.999

inspiron™ 15  
Ahora \$2.699 IVA incluido  
con Procesador Intel® Core™ i5



ZonaJobs > Almacenamiento / Logística / Distribución > Asistente de Depósito

Comparte este aviso en:  Facebook  LinkedIn  Twitter

### Oferta de trabajo para: **Asistente de Depósito**

Laboratorio de veterinaria seleccionará para su planta ubicada en el partido de San Martín, Pcia de Bs.As.

Asistente para Depósito

La búsqueda se orienta hacia una persona con experiencia en el área de depósito de laboratorio de fármacos, cosméticos o similares.

Sus responsabilidades serán:

- \* Recepción de mercadería
- \* Acondicionamiento en depósito
- \* Provisión de mercadería a las áreas de producción
- \* Incorporación de datos al sistema

Valoramos la buena predisposición al aprendizaje, el trabajo en equipo y las buenas relaciones personales.

#### Requisitos que deben cumplir los postulantes:

**Indicar remuneración pretendida** (podrás ingresarla en el paso siguiente) (**excluyente**).

**Sexo:** Masculino (**excluyente**)

**Edad:** Desde **22** Hasta **45** años (**excluyente**)

**Lugar de residencia:** Capital Federal, GBA Norte, GBA Oeste

**Educación:** Secundario, Graduado (**excluyente**)

#### Empleo ofrecido por:

**Tecnofarm**

Elaboración de productos farmacéuticos veterinarios

Ramo o actividad: Laboratorio

Lugar de trabajo: General San Martín, GBA Oeste

Jerarquía: Junior

Sector: Almacén / Depósito / Expedición



**Analistas Funcionales Ssr. Córdoba (Ref. 707)**

Para importante empresa de Telecomunicaciones nos encontramos seleccionando un Analista Funcional Ssr y conducción de reuniones. Coordinación cross de actividades de análisis, tests de integración y planes de r

Entre sus tareas se encuentran de planificación, seguimiento y control de requerimientos web

- Conocimientos y Experiencia (Excluyente): ORACLE y UNIX

- Conocimientos Deseables: SO: Windows NT/2000/3, Linux. Lenguajes WEB: ASP/VB/.NET/JAVA. Con orier

Lugar de Trabajo: Córdoba (Capital)

Sofrecom Argentina ofrece excelentes condiciones de contratación y desarrollo profesional.

**Fecha:** 14 de junio de 2010  
**Localidad:** Córdoba  
**Provincia:** Córdoba  
**Salario:** A convenir  
**Comienzo:** Inmediato  
**Duración:** Indeterminado  
**Tipo de trabajo:** Tiempo Completo  
**Solicitudes:** Enviar currículum por correo electrónico sin omitir remuneración bruta pretend  
**Empresa:** Sofrecom Argentina IT  
**Contacto:** Nelson Gómez Moreno  
**Teléfono:**  
**Fax:**  
**Correo-E:** [seleccion@sofrecom.com.ar](mailto:seleccion@sofrecom.com.ar)

**HP Enterprise Services**

**Compras Córdoba( COMP)**

Nos encontramos en la búsqueda de administradores de negocios, para realizar actividades de servicio asesoramiento, órdenes de compras, coordinación de tiempos de entrega, entre otras tareas .

Se requiere muy buen nivel de idioma inglés ( excluyente)y buen manejo de pc.  
Actitud proactiva, trabajo en equipo y fuerte orientación al cliente son requisitos indispensables para esta o

Horario Laboral: Lunes a Viernes 12 a 21HS

Por favor enviar el cv sin omitir remuneración pretendida

**Fecha:** 15 de junio de 2010  
**Localidad:** Córdoba Capital  
**Provincia:** Córdoba  
**Salario:** \*\*\*  
**Comienzo:** Lo antes Posible  
**Duración:** Tiempo indeterminado  
**Tipo de trabajo:** Tiempo Completo  
**Solicitudes:** Por favor enviar el cv sin omitir Ref y Remuneración pretendida a xxxxxxxx.xxxxxx  
**Empresa:** HP Enterprise Services  
**Contacto:** Julieta Milaragna  
**Teléfono:**  
**Fax:**  
**Correo-E:** julieta.milaragna@hp.com

# Promotor Técnico

## bumeran.com

Todos los empleos



País/Ciudad: Argentina, CABA, Hurlingham  
Comercial  
Área: Full-time  
Tipo de puesto: Masculino  
Sexo: 1  
Vacantes: No Especificado  
Salario:

Descripción del  
aviso de  
empleo:

**Importante empresa del rubro pinturas desea incorporar a su equipo de trabajo 2 Promotores Técnicos con experiencia comprobable en el área de referencia.**

Los mismos desarrollarán tareas de asistencia técnica y asesoría dirigida a los clientes tanto activos como potenciales. Promociona el producto en distintos puntos de ventas, programando y conduciendo charlas y capacitaciones dirigidas a usuarios, profesionales y empleados de comercios del rubro. Desarrollará distinto tipo de tareas con el objeto de captar nuevos clientes y desarrollar el mercado. Brinda asistencia en cotizaciones, realiza pruebas técnicas de la empresa y de la competencia, aplicaciones de productos, atención de reclamos etc.

Deberán poseer experiencia en ventas referidas al rubro, por lo que se ponderarán a aquellos postulantes que posean una clara actitud comercial y formación de maestro mayor de obras, técnico químico o similar (no excluyente).

Deberán poseer registro de conducir, movilidad propia (vehículo en excelente estado) para llevar adelante visitas comerciales. La empresa ofrece contratación directa y efectiva, remuneración acorde, comedor en planta, todos los gastos del auto cubiertos, incluso el desgaste del mismo, notebook, celular y demás elementos necesarios para desarrollar las tareas comerciales.

**bumeran.com**

Argentina

Todos los empleos

Oferta de trabajo

## GERENTES DE PRODUCTO

IMPORTANTE EMPRESA FARMACÉUTICA INTERNACIONAL 10 jun

País/Ciudad: Argentina, Capital Federal

Marketing

Área: Full-time

Tipo de puesto: Indistinto

Sexo: 1

Vacantes: No Especificado

Salario:

Descripción del  
aviso de  
empleo:

**IMPORTANTE EMPRESA FARMACÉUTICA INTERNACIONAL  
PROXIMA A DESMBARCAR EN "LATINOAMERICA" SELECCIONARA  
PARA LOS DISTINTOS CENTROS DE OPERACIONES REGIONALES  
GERENTES DE PRODUCTO**

Buscamos profesionales que se estén desempeñando actualmente en la industria farmacéutica en posiciones similares, preferentemente al frente de líneas éticas.

Sus principales desafíos serán implementar y desarrollar las respectivas unidades de negocio. Deberán focalizar su accionar en la detección de nuevas oportunidades; con actitud proactiva y fuerte orientación a resultados.

Se integrarán a un equipo de trabajo dinámico en un contexto de negocio en expansión.

Los puestos requieren disponibilidad para viajar, manejo de PC y conocimientos de inglés. Se ofrecen excelentes modalidades de contratación.



Compartir:

Empresa: IMPORTANTE EMPRESA FARMACÉUTICA INTERNACIONAL

Descripción de la empresa:

### Trabajos Sir

[Gerente Come](#)  
[Maim Dead Se](#)

[Analista de Pr](#)  
[Todo Moda](#)

[Analista de sis](#)  
[Grupo Salinas](#)

[Gerente de Lo](#)  
[SESA Select](#)

[Gerente de RR](#)  
[Select Executi](#)

[Programador J](#)  
[Oracle Argenti](#)

[Gerente de Su](#)  
[Importante Ba](#)

[PM-1 Product I](#)  
[ESET](#)

[Ingeniero de I](#)  
[Manpower Pro](#)

[Asistente Dptc](#)



En ca

• Enten  
hacia

• Apren  
proble

• Visual  
con cr  
podás  
gusto

• Orgar

• Realiz  
plan

Entrevistado N°1. Consultora.

Con respecto a la actitud el tema de proactividad esta trillada, es muy cliché, está muy usada todo el mundo pide proactividad pero es como que la proactividad, si se especifica más tiene que ver con la orientación a resultados, una persona que valla más allá, que le importe, por eso también hay muchos puestos que motivan con lo que es el tema de comisiones para que la persona sienta que a su fin de mes o a su sueldo va a depender de su actitud y de las ganas que le ponga todos los días. Como que esa proactividad tiene que ver mucho con lo que es la orientación a resultados.

El tema de las relaciones interpersonales es otra actitud que está muy solicitada porque hoy por hoy el tema también es cuidar al cliente, si vos tenés un cliente tenés que atenderlo de la mejor forma para que no se te vaya. Entonces, desde la recepción, hasta quien puede llegar a ser un gerente, el tema de las relaciones interpersonales también es importante.

Otra cosa que hoy se solicita mucho y que puede que vaya a la par de la proactividad es el perfil comercial, porque sea cual fuere la profesión, a no ser que sea un operario que hace todo el día lo mismo, sí se necesita un perfil comercial que quizás no tiene que vender pero siempre va a tener que negociar, la negociación hoy está muy presente. Entonces un repositor que tiene que ir a reponer góndolas todos los días es necesario que tenga un cierto perfil comercial y mucha relación interpersonal, porque tiene que negociar más espacio de góndola, porque a la tarde si él no está la mercadería siga estando en orden. Entonces la parte del perfil comercial también está. Y muchas empresas también están reforzando lo que es la fuerza de venta, entonces la parte comercial también esta muy pedida.

Con respecto a lo que es habilidades, el manejo general de PC, también en muchos puestos, si bien hay lugares donde no usan todo el día la computadora en su puesto de trabajo sí por ahí tienen que llegar a pedir reportes, a veces hay viajantes o repartidores que, si bien no usan la computadora porque su lugar de trabajo es la calle, sí tienen que mandar reportes e informes, entonces lo que es manejo de PC, lo que es enviar mail, bajar planillas, además planillas de cálculo para lo que significa tener información estoqueada no para hacer que tire fórmulas, ni porcentajes, ni gráficos.

El tema del manejo de vehículos también se esta dando, si bien es fundamental en algunos puestos más que otros, por ejemplo nosotras somos, si bien en una función administrativa, el tema de saber manejar es importante, porque te pueden asignar un vehículo, te pueden mandar a

viajar y demás, entonces hay que tener un conocimiento de lo que es manejo vehicular.

Con respecto al conocimiento técnico, con respecto a lo que es programas, se esta pidiendo es Excel, Word e Internet, y en algunas empresas en algunos puestos más bien administrativos sí se puede pedir Power Point, por ahí es una herramienta que parece sencilla muchas personas no la saben utilizar. Entonces el power point es fundamental porque se usa mucho en puestos administrativos de hacer presentaciones de resultados, de estadísticas y demás y se hacen con esta herramienta.

El inglés se pide en posiciones que tenga que usarlo no se pide para todo es común que la gente venga y diga: uh yo sé hablar inglés re bien, no en todos los puestos se pide, antes era como que si sabías hablar inglés y usar la computadora ibas a conseguir trabajo seguro y no es tan así. A parte hoy las empresas pueden llegar a capacitar, entonces pueden llegar a tener un nivel básico de inglés, siempre suma, a no ser que sea para un puesto que tengas que tratar, que tengas que estar en comercio exterior, en importación, en exportación, que sí o sí lo tengas que usar o que la empresa tenga inversores extranjeros, pero ahí ya vamos a algo específico, pero sino no es excluyente el tema del inglés.

Posiciones más buscadas:

Puestos vendedores que tienen alto nivel de rotación igual lo que es personal operario tienen mucho nivel de rotación por eso por lo general siempre tienen demanda, también sucede que las personas que tienen buen perfil comercial hay que retenerlas porque puede pasar que vos entrevistés a una persona que tiene muy buen perfil comercial, te demoraste en darle una respuesta porque el cliente no se decidió a tomarlo, la llamas a la semana y esa persona ya consiguió trabajo.

Administrativos siempre te piden no por una cuestión de rotación sino cuando hay ampliaciones y demás. En administrativos, los contadores tienen mucha demanda para financieras, liquidación de impuestos. y hoy por hoy una conjunción que se da mucho son administradores de empresas con perfil comercial porque son para puestos de ventas que tengan algún estudio preferentemente finalizado, universitario o bien terciario en administración de empresas o marketing.

Entrevistado N°2. Consultora.

Lo que deben tener principalmente es la posibilidad, la capacidad para trabajar en equipo, deben tener un conocimiento globalizado, deben tener conciencia de lo que pasa a nivel local, provincial, nacional y nivel macro. Si conocimientos de generales de cuales son los procesos de los negocios, los negocios están insertados en un micro ambiente y después hay un macro ambiente que los contiene. Las actitudes fundamentales que se requieren en una persona son referidas a la proactividad que tiene varias formas de verse, una de ellas es la posibilidad que una persona tiene de trabajar en equipo a pesar de las diferencias que pueda tener con la gente que esta trabajando pero fundamentalmente la proactividad hace a poder ver un problema por anticipado, poder dar soluciones y actuar en consecuencia, no actuar reactivamente sino actuar proactivamente, la actuación reactiva es aquella que tiene la persona que recibe órdenes, sí que te dice: ante un problema que me digan que hacer y yo lo hago, el proactivo, no necesariamente es una persona que actúa sola, independientemente, pero sí es una persona que busca una solución y la eleva y trata de llevarle a sus superiores o a la gente que trabaja, trata de llevarle un set de alternativas para poder decidir juntos qué es lo mejor, eso es lo que se está buscando.

Lo que hace a conocimientos por supuesto que el inglés y el manejo de computación son los conocimientos básicos que se requieren. Y lo que hace a las habilidades están orientadas al manejo de Excel, de correos electrónicos y ante eventualidades de tener que hacer algún tipo de investigación dentro del puesto se requiere que sepa manejar Internet, que sepa basarse en Internet para dar solución a los problemas cotidianos que tiene.

En Río Cuarto, por la conformación que hay de la economía, que es más que todo sector primario, el campo y sector comercial, hay muy poca industria, la pirámide esta muy achatada, esta el nivel de los dueños y el de los operarios. En ese sentido se busca, hay algunas empresas que están empezando a armar estructuras por escalafones, y en esos casos sí se buscan algo de mandos medios pero sino en general se buscan puestos netamente operativos de la banda baja en cada uno de los sectores funcionales de la organización. O sea por porcentajes te podría decir que el 70/80 por ciento de lo que se busca es totalmente operativo y hay un pequeño porcentaje que busca mandos medios ni siquiera llegando al puesto de gerentes, más bien responsable de administración o responsable de algún área dentro de un sector.

Entrevistado N°3. Empresa automotriz.

Hoy básicamente lo que se busca es gente que tenga buena relación interpersonal, que sepa comunicarse, que sea proactivo. Hoy se trabaja mucho en equipo por eso es necesario que quien se postula a un empleo tenga buena predisposición para relacionarse con otros.

La responsabilidad y el compromiso son dos aspectos básicos a la hora de buscar empleo.

Con respecto a los conocimientos que debe poseer una persona depende siempre del puesto que se busca cubrir, pero sí hay herramientas que hoy suman a la hora de conseguir un empleo, tal como lo es el conocimiento de PC, hoy algo que parecería que todos deben conocer y manejar pero no es así, hay mucha gente que no tiene este conocimiento. Por otro lado, el conocimiento del idioma inglés es algo que también agrega chances para entrar a un trabajo, aunque no es estrictamente necesario para todos los empleos.

Dentro de lo que es el conocimiento de PC, el manejo de Excel, Word e Internet son fundamentales.

Las habilidades que más se buscan son las de negociación, de manejo de equipo, de comunicación, de inserción en equipos, y después otras que se refieren básicamente al puesto concreto que se desea cubrir.

Bueno, los puestos más buscados son administrativos y técnicos porque los puestos gerenciales por lo general surgen de los empleados que ya se encuentran trabajando en la empresa, por lo que no buscamos puestos gerenciales fuera de lo que es la empresa en sí.

Entrevistado N°4. Empresa.

En la empresa al seleccionar el personal se tiene en cuenta distintas actitudes que son denominadores comunes para todos los puestos como es el fácil aprendizaje y que tengan un compromiso con el trabajo, nos fijamos que referencias tienen en esos aspectos. También en cada uno de los puestos se evalúan los conocimientos que tienen, si tienen conocimientos de ventas, si tienen algunas herramientas para desarrollar y también algunas habilidades personales de cada uno a ver en que puestos se van a incorporar.

Nosotros en el caso nuestra la gran mayoría de las selecciones son para puestos operativos y administrativos, no tenemos el caso de selecciones para cubrir puestos de gerencias y cargos altos porque ya están todos cubiertos y van rotando los puestos inferiores.

Principalmente se busca que estén bien predispuestos, que sean preactivos y que estén comprometidos con el trabajo, esos son los tres pilares fundamentales.

En general mínimamente tiene que contar con conocimientos de Microsoft, windows, con el office tienen que saberlo manejar mínimamente lo que es Word, lo que es Excel, nuestra base de datos esta basada en Access entonces tienen que tener mínimos conocimientos de eso, mandar mails también tienen que contar con ese conocimiento, pero es algo mínimo, lo principal que se pide es aprendizaje y en cuanto a conocimientos eso.

Después hay un aspecto que siempre tenemos en cuenta que es la habilidad de ellos de trabajar en grupo, nuestra empresa a eso sí lo valora y lo tiene muy en cuenta para que el negocio funcione como uno quiere. También nosotros tenemos mucho público en general entonces se le pide que o se busca gente que tenga habilidad para tratar con público, para atenderla, que tenga buen trato.

U.N.R.C  
Biblioteca Central



69061

69061