

THINKING & GROUP

NOVIEMBRE 2005

THINKING NET GROUP

CONTENIDOS:

QUIÉNES SOMOS	1
PROCESOS DE COACHING	2
CONSULTORIA A PARTIR DE LA INTERVENCIÓN CON TÉCNICAS LÚDICAS	2/3
CONSULTORÍA DE PROCESOS	3/4
SELECCIÓN	4
HERRAMIENTAS INTERNACIONALES DE GESTIÓN	5
PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES INTERNACIONALES	5
CONSULTORÍA EN FUND RAISING	6

QUIENES SOMOS

THINKING NET GROUP es el resultado de un proceso de maduración de larga data y que ha conjugado diversas experiencias, tanto en Chile como en el extranjero en el campo de las organizaciones del más diverso tipo, carácter y tamaño.

Como toda experiencia de vida, se funda sobre una visión ambiciosa como es la de conjugar las ganas de trascender aportando nuestros esfuerzos y conocimientos en la construcción de proyectos que ayuden a las organizaciones, que acepten nuestra propuesta, a ser mejores.

De esa manera buscamos comprometernos, nosotros junto a nuestros clientes, a lograr que esas organizaciones den a sus integrantes el espacio para que desarrollen al máximo sus propias capacidades, alineadas con las estrategias de sus empresas y que de esa manera se fortalezca el vínculo de pertenencia.

Estamos persuadidos de que ese escenario será una verdadera contribución al logro de ambientes de trabajo más agradables, empresas más exitosas y personas más felices.

A más de dos años desde la partida de nuestra Consultora

Thinking Net Group, sentimos que la generación de pensamiento, la creatividad y el crecimiento intelectual, tanto nuestro como el de nuestros clientes, continúa siendo el principal desafío para generar una mirada diferenciadora en la manera de hacer negocios.

A lo largo de los años, hemos desarrollado una serie de modelos en el abordaje de las problemáticas de los procesos humanos en las organizaciones, los que a partir de esta nueva etapa intentamos profundizar, terminando, de esta forma, de dar cuerpo a nuestra identidad distintiva como consultores en el desarrollo de las personas.

THINKING NET GROUP está integrada por un cuerpo de consultores asociados, provenientes de algunas de las más prestigiosas universidades del país y del extranjero, que buscan caminar junto con aquellos clientes que coincidan en nuestra mirada de abordar la temática que nos convoca, el desarrollo de las personas que trabajan.



PROCESOS DE COACHING

El coaching es una técnica de asesoría y entrenamiento personalizado cuyo objetivo es desarrollar el máximo nivel de potencial de los ejecutivos de las organizaciones.

Esta actividad necesita de un encuadre que permita confidencialidad y confianza para desarrollar una relación de compromiso personal y profesional entre el consultor - Coacher - y el cliente - Coachee.

Es importante señalar que no es un espacio terapéutico a pesar que el coachee muestra sus dificultades personales con la tarea. Por el contrario, el material de trabajo es precisamente "el trabajo", es decir la labor profesional.

En el espacio de las sesiones de Coaching el coachee expone sus vivencias laborales del día a día, incluyendo los planes estratégicos y operativos

para el área que dirige, así como las dificultades que se le presentan con sus superiores y subalternos.

"La genialidad está en ver lo que todo el mundo ha visto y pensar lo que nadie ha pensado"

Albert Szent-György
Descubridor de la vitamina D

PROCESOS DE COACHING

El trabajo de Coaching puede complementarse con el acompañamiento en terreno que se le realizará al coachee.

Al inicio del programa se aplica una herramienta de feedback de 360° que entrega un diagnóstico de competitividad individual y de equipo que mide distintos factores de desempeño. Los mismos están divididos en dos áreas: una técnica y otra concerniente al manejo de las relaciones interpersonales. Dicho diagnóstico que contempla diversas variables permite tener una visión completa del coachee.

Esto facilitará la definición de los objetivos y la evaluación del avance en un plan de seguimiento.

Una de las tareas esenciales de esta técnica es iniciar un proceso de comprensión del funcionamiento conductual y emocional del coachee en el ámbito del trabajo; lo cual ayudará en el desarrollo de estrategias de adaptación y resolución de problemas.

No debemos olvidar que entre los objetivos que nos debemos plantear al iniciar un proceso de Coaching están el lograr un mejoramiento de la calidad de vida laboral del coachee y un desempeño más eficiente del rol que le ha asignado la empresa.

Siempre será más rentable invertir en el fortalecimiento de unas pocas debilidades que iniciar procesos de búsqueda de nuevos profesionales y/o ejecutivos que traerán consigo otros inconvenientes.

CONSULTORÍA A PARTIR DE LA INTERVENCIÓN CON TÉCNICAS LÚDICAS

A partir del juego hemos desarrollado una serie de técnicas para el trabajo de alto impacto con tres líneas de trabajo fundamentalmente:

1.- La elaboración de situaciones difíciles en las empresas como lo son las fusiones, los cambios estratégicos, las negociaciones difíciles o las reestructuraciones.

2.- El alineamiento estratégico

3.- La generación de Equipos de Alto Rendimiento y el desarrollo de competencias específicas en: Liderazgo, Trabajo en Equipo, Planificación, Negociación y Diagnóstico Participativo.

Creemos que es sumamente importante que para cada necesidad contemos con una propuesta original o con la posibilidad de desarrollar un diseño exclusivo para la situación particular por la que atraviesa la empresa.

La actividad lúdica busca acelerar procesos de forma controlada donde, los participantes experimenten de forma intensiva, lo que significa un cambio en el desarrollo normal de la estrategia organizacional.



“El juego es el niño del trabajo, no hay forma de juego que no encuentre su modelo en alguna ocupación sería que le precede en el tiempo”.

**Wundt, Wilhelm
1832-1920**



La Actividad Lúdica Tiene los siguientes Objetivos:

- 1.- Facilitar la exploración libre de estrategias con el fin de propiciar la aparición del problema.
- 2.- Facilitar la elaboración de soluciones en un tiempo acotado.
- 3.- Permitir la auto administración del aprendizaje.
- 4.- Facilitar la utilización de todo el potencial de descubrimiento de cada uno de los participantes.
- 5.- Desarrollar un enfoque sistémico a partir de la interpretación de distintos roles.
- 6.- Facilitar la auto evaluación del comportamiento.

El juego

El juego es un elemento imprescindible en la vida del ser humano. De niños ayuda a la elaboración de la angustia producida por lo desconocido, es decir que a partir del “como sí” no necesitamos vivir una situación traumática como son la muerte, la oscuridad absoluta, la pérdida etc., sino que por el contrario, jugando aprendemos sobre nosotros mismos y nuestras reacciones.



Cierre

“Desarrollo de la Gestión Directiva”

Hewlett Packard Chile



Olimpiadas de Integración

Inacap Serena

CONSULTORÍA A PARTIR DE LA INTERVENCIÓN CON TÉCNICAS LÚDICAS

Ya adultos vamos dejando de jugar, sin embargo lo desconocido, el cambio, sigue produciendo en nosotros sensaciones angustiantes. El stress, el mal humor, la depresión, los dolores corporales, las dificultades con el sueño o los trastornos en la alimentación son la moneda cotidiana de nuestra respuesta ante el cambio y la incertidumbre.

Jugar entonces permite sobrellevar mejor la presión que la vida cotidiana nos produce. Una fusión, un traslado, dificultades en el desarrollo del negocio, negociaciones difíciles pueden ser trabajadas a partir de la técnica lúdica.

La Simulación:

Simular significa "dar apariencia a una cosa de otra", en cualquier caso la simulación es un disfraz asumido por el individuo. Desde el punto de vista didáctico se trata de reproducir una realidad mediante un modelo. El juego de simulación es entonces esencialmente la búsqueda de la apertura, de la posibilidad de cambio de perspectiva, dado que alguien que habitualmente desarrolla un papel en la vida diaria, en el juego se ve obligado a ponerse en el lugar del otro, de defender la postura que habitualmente combate, de desarrollar argumentos para fundamentar esa defensa, lo que sin duda, modificará en cierta forma las propias convicciones del jugador.

Metodología:

Una de las posibilidades propuestas es el Juego de Roles, por lo que definiremos a continuación los alcances de la Dimensión "ROL"

ROL: Se puede definir como un conjunto de actitudes, de comportamientos, de expectativas, etc... que determinan las conductas de los individuos en situaciones más o menos definidas. Este conjunto determina el marco de representaciones que permiten al individuo reaccionar con un mínimo de coherencia.

Los roles pueden definirse en relación con:

- * Su situación en un marco institucional.
- * La carga afectivo- intelectual que los caracteriza.

En el juego de simulación las conductas están parcialmente controladas por sus consecuencias, los roles, como norma general, tienden a ser instrumentales: orientados a la eficacia en relación a un entorno restrictivo, dado que: el rol está definido desde el principio,

es relativamente rígido, es sencillo y poco ambiguo.

De todas maneras la situación mantiene un grado de ambigüedad, dado que a pesar de la predefinición de roles, la situación se va construyendo durante el juego.

Esta última característica es la que justamente otorga la riqueza a la técnica escogida.



Taller de Negociación

TRANSBANK



Taller "Integración de Equipos de Trabajo"

Gerencia Los Héroes



Taller Alineamiento y comunicación

Inacap sede la Serena



Taller de Alineamiento Estratégico. Top Team

British American

Tobacco Perú

CONSULTORÍA DE PROCESOS

Nuestra manera de hacer y pensar los procesos de consultoría se sustenta en la idea de que las organizaciones que han constatado la existencia de una brecha entre los resultados planificados y los reales, muchas veces requieren de intervenciones concretas, apoyadas con un instrumental metodológico y técnico sólido e innovador, que favorezcan la toma de decisiones y la implementación de medidas de mejoramiento.

En los últimos años, nos hemos percatado que la articulación o conjugación de dinámicas lúdicas como instrumento de diagnóstico y, posteriormente, la implementación de procesos de mejoramiento a través de instrumentos duros de gestión, nos ha permitido por una parte, sensibilizar a las personas con la necesidad de cambio y, por otra, entregarles, técnicas, herramientas y procesos, que aseguren resultados y la continuidad de los mismos en el tiempo.

En otros casos, la necesidad de cambio y mejoramiento está tan presente e internalizada, que las organizaciones sólo requieren de una intervención basada en herramientas o instrumentos concretos de gestión, para alinearse nuevamente hacia el camino del éxito.



CONSULTORÍA DE PROCESOS

En ambos casos, el tipo de consultoría implementada depende de la demanda y la necesidad de nuestros clientes, que es escuchada con profesionalismo, observada desde una mirada analítica, y respondida con innovación, conocimientos y responsabilidad.

Entregamos lo que se necesita para mejorar procesos y alcanzar resultados, ni más ni menos. Diseñamos e implementamos intervenciones orientadas a mejorar los resultados de la organización.

Como se mencionó anteriormente, intervenimos de acuerdo a la necesidad y realidad del cliente, lo que nos consolida como "facilitadores de procesos de mejoramiento" a través de modelos novedosos, no envasados, que varían de organización en organización, de realidad en realidad.



Hemos apoyado en procesos de consultoría a muchas organizaciones multinacionales y nacionales en sus programas de mejoramiento con diferentes tipos de servicios, tales como, diagnóstico de necesidades de capacitación, estudios de clima, diseño e implementación de políticas y procedimientos de Recursos Humanos, Sistemas de Evaluación de Desempeño, Descripción de Cargos y definición de estructura Organizacional, Programas de competencias laborales y modelos de gestión directiva, desarrollo de habilidades gerenciales, coaching para gerentes y equipos, mediciones en 360° de competencias personales, de liderazgo y de trabajo en equipo .

Nuestros socios estratégicos en el área de consultoría son: Chiletabacos, Hewlett Packard, Inacap La Serena, Bat Perú, entre otros.

SELECCIÓN

A fines del año 2004, TNG en su proceso de crecimiento sostenido, llegó a un acuerdo con Quest Consultores para fusionar sus operaciones, con la finalidad de desarrollar nuevas líneas de negocio, generar un entorno colaborativo de creatividad y pensamiento, entregando a cada uno de los clientes que nos han abierto sus puertas, una respuesta novedosa y específica a las necesidades que nos plantean. De esta manera, nace y comienza nuestra área de selección.



En este tiempo, y con la creación de una filosofía de trabajo novedosa e innovadora, nos hemos desligado del método tradicional de selección presente actualmente en el mercado, pudiendo diferenciarnos claramente en la forma de hacer las cosas en el ámbito de la selección, en la relación que establecemos con nuestros clientes y en los resultados que ellos están logrando. Es así que, han incrementado en forma sustancial la competitividad de sus empresas a través de la incorporación de personas adecuadas para el tipo de organización, estrategia, desafíos y cultura.

¿Cómo lo sabemos? Valoramos y exigimos que nuestros clientes midan la calidad de nuestros procesos en base a datos duros, indicadores de rotación, desempeño de los profesionales seleccionados, porcentaje de promociones de nuestros candidatos en el tiempo.

¿Y Cómo lo logramos?

Somos el enlace, la unión entre personas y organizaciones y, por lo tanto, hemos generado una metodología que permite un profundo conocimiento del cargo, la organización, su cultura, dinámica y realidad. Pasantías en terreno, evaluaciones transversales a jefaturas y pares, levantamiento de competencias, diseño o modificación de las descripciones y los perfiles, evaluación de personas exitosas en el mismo cargo, y toda tarea que permita facilitar el calce de nuestros candidatos a la organización, son parte de nuestro quehacer diario.

En otras palabras, para los Psicólogos Organizacionales de TNG cada requerimiento es un proceso de *consultoría de selección*.

Además, en el último año, nos hemos preocupado de buscar socios estratégicos a nivel internacional que nos brinden el soporte metodológico y tecnológico en el ámbito de instrumentos y herramientas de evaluación para complementar la incorporación de talentos a la organización.

De esta forma, hemos implementado la utilización de PASPORT, herramienta desarrollada por PERSONA GLOBAL, que realiza una evaluación de calce y compatibilidad entre las Competencias deseadas por el cliente y las exigencias del cargo, con las competencias de los potenciales candidatos. PASPORT fue desarrollada con investigadores de Princeton, Stanford y Redlands University y tiene todos los estudios de validación y confiabilidad disponibles.



El instrumento Pasport ha sido utilizado por más de 75 compañías líderes en los Estados Unidos con resultados medidos. Los clientes incluyen a American Cancer Society, Disney Imaging, Fujitsu, Nokia, AAA Qwest, Budweiser, Diginet America, eFax.com, Global Music Network, San Francisco Newspaper Agency, and UCSF/Stanford Health Care.

Por otro lado, nuestra responsabilidad no es sólo con la organización cliente, sino que también con los candidatos que ponen en nuestras manos su historia laboral, experiencia y anonimato, en su proceso de búsqueda de mejores perspectivas. Velamos porque nuestros candidatos se mantengan informados, con conocimiento detallado y al día de sus procesos de modo de reducir la incertidumbre, la ansiedad, propias de un proceso de búsqueda.

Nuestros socios en selección han sido empresas multinacionales y nacionales como DHL Express, DHL Danzas, Ondeo Nalco, Laboratorios Recalcine, Chiletabacos (British American Tobacco), Unicit, etc. Dentro de un mercado de selección de alta rotación de consultoras, afirmamos con orgullo, que nuestras relaciones han sido todas de largo plazo, reflejadas en contratos de selección permanentes. Es decir, nuestros clientes han externalizado la totalidad de sus procesos en TNG, transformando a la consultora

HERRAMIENTAS INTERNACIONALES DE GESTIÓN UTILIZADAS POR TNG.

A lo largo de los años, nos hemos preocupado de buscar socios estratégicos a nivel internacional que nos brinden el soporte metodológico y tecnológico en el ámbito de instrumentos y herramientas de evaluación para diferentes temáticas organizacionales.

De esta forma, hemos cristalizado alianzas con Persona Global y Ricardo Czikk Consultores, ambas empresas expertas en el diseño, estudio e implementación de herramientas de diagnóstico y evaluación, tanto a nivel de Procesos Organizacionales como de Management. Todas las herramientas han sido desarrolladas, estudiadas y validadas por importantes Universidades de Estados Unidos y Argentina, y tienen todos los estudios de validación y confiabilidad disponibles.

Además, siguiendo con nuestra filosofía de trabajo de buscar en todos los procesos que hacemos una aproximación creativa, distinta y a medida, los instrumentos son complementados con información específica que nuestros clientes desean obtener, tales como competencias específicas a evaluar, lo que genera herramientas personalizadas .

...para cada cliente, cada momento y cada proceso

Pasport – Herramienta de Selección por competencias,

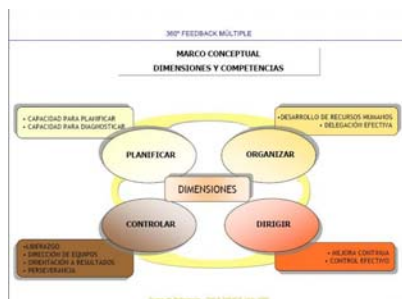
Comunicación Persuasiva -Herramienta para mejorar las habilidades de comunicación desde el reconocimiento del propio estilo y de sus interlocutores.



Plan de Acción
 Nombre del Comunicador: LUIS TAMPA
 Nombre del interlocutor: Señor de Los Amigos
 El siguiente Plan de Acción está diseñado para ayudarle a comunicarse más efectivamente con la persona que le escuchó. Úselo como guía para desarrollar su Plan de Acción en la siguiente reunión.

	Promotor	Facilitador			
	Controlador	Análítico			

Feedback Múltiple – Herramienta global de evaluación de competencias de Gestión ajustable a los requerimientos y necesidades de cada organización.



360° Holistic View – Herramienta de Evaluación en 360°, utilizada en nuestros programas de Coaching.

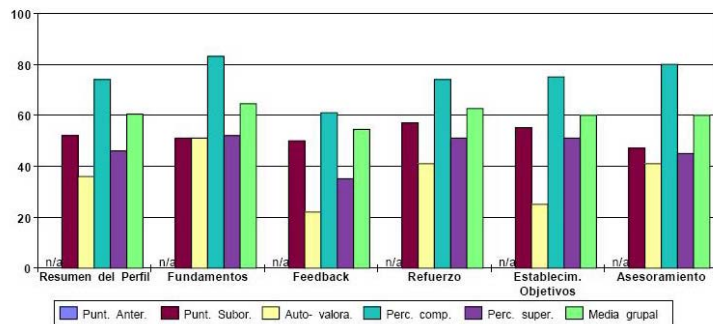
P.S.D El Perfil del Sistema de Dirección. Es una herramienta diseñada para medir la percepción que tiene su equipo de trabajo, sobre su forma de aplicar ciertas habilidades en la gestión directiva , por tanto, en su Sistema de Dirección. A estas habilidades las denominamos componentes del P.S.D.



Sistema de Dirección Eficaz

Perfil personal de Mary Cooper

Visión General



Estudio sobre la Confluencia de fuerzas en la Organización ECO.



Este ESTUDIO usa como marco la "Confluencia de Fuerzas en la Organización". Este concepto sugiere que para que un negocio tenga éxito tiene que ser eficaz y eficiente a la hora de satisfacer las necesidades de los clientes en el mercado en que opera. El estudio mide el grado de confluencia entre la organización y sus clientes, entre el rendimiento actual y los valores corporativos, y entre los empleados y el objetivo de la organización.

El modelo y una definición de los elementos clave es como sigue:

Este modelo describe los elementos clave que deben existir para que una organización sea completamente eficaz en el mercado. El modelo también muestra la interacción entre cada uno de estos elementos.



HERRAMIENTAS INTERNACIONALES DE GESTIÓN UTILIZADAS POR TNG.



Cómo puede ayudarme el ECO

- Como una encuesta de opinión de los empleados y la realidad entre lo que se dice y lo que se hace.
- Como un modo de mejorar los resultados del negocio
- Como una herramienta de diagnostico para identificar las necesidades de entrenamiento de las diferentes áreas.
- Como una manera de seguir el desempeño a través del tiempo
- Como una herramienta de planificación para el cambio organizacional
- Como una manera de medir el cambio organizacional

S.C.A.(Sales Competency Assessment) E.V.C.

Evaluación de las Competencias en Ventas, analiza el rendimiento de un Vendedor a lo largo de todo el ciclo de la venta. La evaluación aporta un "Feedback" acerca de los principales factores de rendimiento usados antes, durante y después del ciclo de la venta.

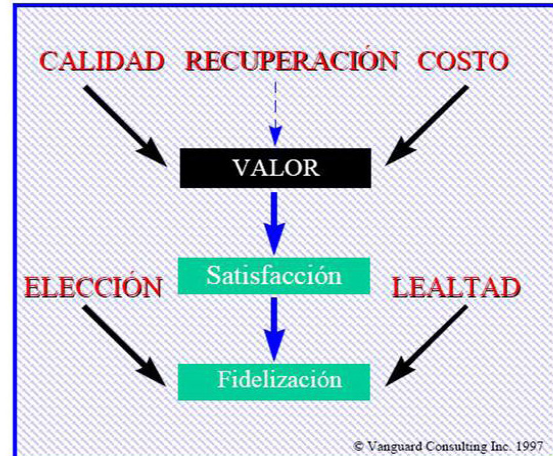
El ciclo de la venta- ECV



C.V.S. (Customer Value Survey)

Estudio De valor para el cliente El propósito de este estudio es dar a las organizaciones una información sobre la cual poder basar decisiones acerca de cómo mantener o incrementar la satisfacción de los clientes y aún más importante, la retención del Cliente

Modelo de Valor para el Cliente



Para nosotros es fundamental que nuestras intervenciones, tanto en la incorporación de talentos a la organización, como en el desarrollo de habilidades blandas y competencias duras de gestión, estén avaladas y respaldadas con instrumentos de evaluación que generen valor en la información, que la temática de análisis sea novedosa y que los resultados sean confiables y atingentes a los factores que deseamos evaluar.

Nuestra experiencia nos dice que toda intervención, independientemente del servicio, debe complementarse con información objetiva, completa y trascendente. Mecánicas como estas son elementos indispensables para empresas, como en el caso de varios de nuestros clientes que siguen normas ISO o administran con Balance Score Card (panel de control integral). Es por ello, que nuestros esfuerzos en generar una red de pensamiento internacional que nos proporcione el soporte metodológico y tecnológico para enriquecer nuestros programas, ha sido incansable.

"Sin medición, uno va para cualquier lado y muy probablemente llegue allí"

Autor anónimo

PARTICIPACIÓN DE T.N.G EN INVESTIGACIONES INTERNACIONALES

A comienzos de este año, Persona Global, consultora norteamericana especializada en el desarrollo de herramientas orientadas a la gestión organizacional, con la cual TNG tiene una alianza estratégica desde el año 2003, decidió realizar un estudio a nivel mundial sobre el "Proceso de Administración del Talento". En los Estados Unidos, el estudio fue realizado con el apoyo de la Universidad de California en San Francisco.

Thinking Net Group como representante exclusivo de Persona Global en nuestro país, realizó el estudio localmente en conjunto con la Cátedra de Psicología Organizacional de la Escuela de Psicología de la Universidad Andrés Bello, en el ámbito educacional, y con Hp, Kodak y Enaex en el ámbito organizacional.

¿Qué es el Proceso de Administración del Talento?

El proceso de Administración del Talento (TMP) es un proceso dinámico que determina el talento directivo actual presente en una organización para poder crear planes de acción a fin de desarrollar a cada gerente en su máxima capacidad.

El TMP es una herramienta estratégica de 360 ° que apoya a una organización en la utilización constructiva de sus recursos humanos, consta de 53 preguntas que miden las 10 capacidades más importantes del gerente talentoso :

- Gerencia de proceso
- Conciencia del costo
- Foco en el logro
- Comunicación
- Administración del cambio
- Liderazgo
- Juicio
- Foco en el cliente
- Resolución de problemas
- Administración de la calidad



Las Necesidades Humanas incluyen la posibilidad de desplegar el talento.

Hoy que la permanencia en una misma organización ya no es un valor deseable, la motivación pasa a ser un ingrediente clave en cualquier estrategia de retención de talentos.

VENTAJAS COMPETITIVAS DEL T.M.P. EN LA ADMINISTRACIÓN DE RRHH DE UNA ORGANIZACIÓN

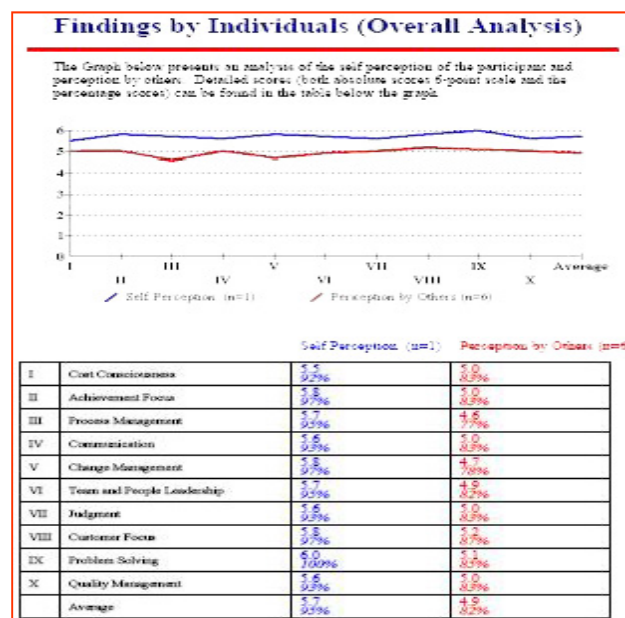
1.Herramienta de Desarrollo: Identifica necesidades específicas de entrenamiento y desarrollo para gerentes con potencial.

2.-Herramienta de planificación de la sucesión: Asegura un adecuado suministro de talentos para cubrir posiciones claves en la organización.

3.- Herramienta de Benchmarking: Mide los niveles de competencia y rendimiento de los profesionales de la organización.

4.- Herramienta estratégica: Ayuda a retener a los empleados claves para cubrir las necesidades de negocios a largo plazo.

5.- Herramienta de refuerzo: Reconoce a los buenos gerentes de acuerdo a su rendimiento.



**FUND RAISING
ESTRATEGIAS DE
GENERACIÓN DE
FONDOS PARA EL BIEN
PUBLICO**

¿Por qué si mi proyecto es inspirador para muchas personas, no logra sostenerse económicamente?

¿Por qué a pesar de que somos una organización eficiente en la implementación de nuestro propósito nos cuesta tanto conseguir adherentes?

¿Por qué las cosas que hacemos para captar fondos no consiguen los resultados esperados si en el pasado lo hacían?

¿A pesar de que copiamos las mejores ideas de otros a los que les va muy bien juntando platas?

En mayor o menor medida la mayoría de las Organizaciones Sin Fines de Lucro (OSFL) de la Sociedad Civil se han hecho en algún momento de sus vidas estas preguntas.

Lamentablemente algunas sucumben antes de alcanzar las respuestas, otras con mejor suerte sobreviven por años, generando en cada nuevo ciclo un mayor desgaste en sus miembros a partir de campañas poco exitosas que año a año obtienen resultados menores a los esperados.

Pocas encuentran respuestas acertadas y esto sucede en la mayoría de los casos dado que creemos que la financiación de los proyectos nos quita tiempo para dedicarnos a nuestra causa o peor aún, creemos que ese problema nos equipara con la idea de lucro tan alejada del espíritu de nuestras organizaciones.

Como todo proyecto que desee ser exitoso, su sustentabilidad financiera es a veces la principal llave que nos separa del camino del fracaso.

Es dable entonces pensar que la generación de fondos requiere de un conocimiento experto, tanto como el que requiere ser eficiente en el cumplimiento de la misión distintiva de la organización de la cual somos parte.

La globalización y la competencia son, al igual que para el resto de las actividades económicas del país, una amenaza y a la vez una oportunidad. Lo que marca la diferencia entre un camino u otro es la actitud con la que enfrentemos el desafío.

El desarrollo del Fund Raising es una posibilidad estratégica que asegurará la vida y la misión organizacional. En Thinking Net Group, guiados por nuestro Gerente General, Gabriel Nicolaievsky hemos desarrollado distintos procesos de consultoría que se adaptan a las diversas necesidades.

Gabriel ha sido el director de más de 10 seminarios internacionales de capacitación en esta temática efectuados en Chile desde el año 1993 en adelante, además de Director Académico de los Programas del Fund Raising School del Centre on Philanthropy de la Universidad de Indiana, USA en nuestro país. Así mismo ha diseñado distintas campañas con probado éxito para, entre otras organizaciones, INACAP, Aldeas Infantiles SOS, la Fundación de Ingenieros Comerciales de la Universidad de Chile (ICU), la Fundación San Agustín de la Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica y Fundación Soles.

“Todo lo que no se da se pierde”

Asarhi Pal



Proyecto Edificio de Facultad de Ingeniería Pontificia Universidad Católica de Chile

QUIENES SOMOS

NUMERO 1



Thinking Net Group

Dra. Cinthia Cassan

Presidenta

Gabriel Nicolaievsky

Gerente General

gabrieln@thinkingnet.cl

César Hernández Grbic

Gerente Comercial

cesarh@thinkingnet.cl

Mónica Mintz

Consultora

monicam@thinkingnet.cl

Verena Mahan

Selección

averenam@thinkingnet.cl

Veronica Sanchez

Asistente de Gerencia

jveronicas@thinkingnet.cl

Cynthia Ganz

Consultora Asociada

cynthiag@thinkingnet.cl



NUEVAS FRONTERAS EN EL DESARROLLO DE
LAS PERSONAS

Avenida Apoquindo 6275 of. 83 Las Condes

Fono: 56-2-212382 56-2-212 1840 56-2-201-4101 Fax: 56-2-212 2967

info@thinkingnet.cl www.thinkingnet.cl