

ANTECEDENTES:

En la próxima junta usted presentará el caso de una persona que está siendo considerada para una promoción dentro de una empresa de la industria electrónica. Usted es miembro del comité de Recursos Humanos (Gerente).

En la compañía hay cierto número de supervisores de primer nivel y uno de ellos deberá ser promovido para llenar una vacante de supervisión de segundo nivel. Usted ha revisado los expedientes de los supervisores y ha seleccionado al que considera estar mejor calificado para ser promovido. Hoy se reúne usted con sus colegas para hablar de todos los candidatos y determinar quién será promovido.

Usted está siendo evaluado para un puesto de un nivel muy importante en donde tendrá que hacer negociaciones fundamentales para la compañía, por lo que el ganar en esta negociación significaría un punto importante a favor.

DESARROLLO:

Tiene 10 minutos para estudiar la descripción de su candidato y por escrito fundamentar su propuesta para presentarla ante el comité.

Durante la junta desempeñe su papel tal y como lo haría si usted fuera en verdad el gerente que represente a esta persona, haciendo uso de los datos, las actitudes y los sentimientos que se requieran.

**AHORA LEA LA DESCRIPCIÓN DEL CANDIDATO QUE SE LE ASIGNÓ.
AL FINALIZAR EL TIEMPO DE PREPARACIÓN, CONTINÚE EL EJERCICIO.**

EJERCICIO, REUNIÓN EN GRUPO:

Tiene 30 minutos para discutir con sus colegas las cualidades de los candidatos y decidir quién será promovido. Puesto que en el futuro pueden surgir nuevas vacantes, deberán clasificar a los candidatos asignando el número 1 al que deberá ser promovido inmediatamente, el número 2 al que deberá ser promovido en segundo lugar y así sucesivamente hasta terminar con todos los candidatos.

Como participante, usted desea evaluar a los candidatos correctamente, de acuerdo con sus méritos. Asimismo, pretende obtener la más alta calificación posible para el candidato que está recomendando personalmente.

Es muy importante que se tome una decisión dentro del límite del tiempo. Si no se llega a un acuerdo dentro de los 30 minutos ningún candidato será promovido.

Recuerde defender enérgicamente a su candidato, eso significaría el reconocimiento de sus compañeros del comité.



DESCRIPCIÓN DEL CANDIDATO: CARLOS OLGUIN

Carlos Olguin lleva 11 años en la compañía, 4 como supervisor. Es casado, tiene 3 hijos, participa en el club Municipal y en actividades religiosas. Carlos es muy sociable y los niños del vecindario lo buscan mucho. Pasa mucho tiempo organizándoles días de campo, juegos y actividades deportivas. Es muy popular en la planta. Los empleados de su unidad, y de otras, gustan de sentarse a comer con él y desean pertenecer a su equipo de boliche. Además de su carácter amistoso, su calidad de líder contribuye a su popularidad con sus colegas. Ninguno de sus empleados abusa de su tiempo de descanso. en la hora de tomar el descanso, detienen el trabajo y se relajan, regresando a sus labores al terminar el tiempo estipulado. Carlos es el líder en estas ocasiones y a la vez es buen ejemplo en otras áreas, como iniciando su trabajo puntualmente manteniendo orden en su unidad y no saliendo antes de tiempo al terminar la jornada.

Carlos aprende rápidamente. En una junta de supervisores un representante del grupo de métodos explicó los cambios que ocurrirían próximamente en el reporte de tiempos y conteo de unidades, relacionadas con la instalación del nuevo mecanismo de alimentación en línea. Las 3 fases eran muy complicadas. Por ejemplo, el departamento de Contabilidad utilizaría un nuevo sistema y sería necesario duplicar la contabilidad en ciertos reportes de tiempo y en otros no. Carlos percibió sin dificultad los cambios para la nueva rutina. Ha demostrado la misma astucia en otros asuntos, tanto administrativos como técnicos. Cuando no entiende hace preguntas y sabe que las respuestas que generan preguntas ayudan a otras personas también.

En juntas o en la planta Carlos expresa sus ideas sin titubeos. El otro día, uno de los otros supervisores de unidad tenía el problema de combinar ciertas operaciones de trabajo, ya que su unidad era adyacente a la de Carlos, ambos discutían el problema. El jefe de división pasaba por ahí y se unió a la plática. En lugar de sentirse inhibido por la presencia del jefe, Carlos se sentía en confianza y aportaba sus ideas a medida que la conversación progresaba. Después se unieron el jefe de Carlos y dos jefes de sección. Una vez que se había tomado una resolución, uno de los jefes solicitó un resumen de la plática y Carlos se lo dio en forma clara y precisa.

A veces parece que Carlos está más interesado en actividades comunitarias que en su trabajo. Ha tomado varios días libres y en ocasiones ha pedido permiso para asistir a juntas de comité religiosos o civiles. Frecuentemente habla de esas actividades en la planta y pareciera que concede más importancia a estas que a su trabajo. Carlos se esmera en hacer el trabajo tal y como su jefe desea que se haga. Ambos discuten la tarea a realizar y Carlos percibe exactamente cómo quiere el supervisor que se efectúe. No es que Carlos diga sí a todo, sino que explora todos los ángulos y expresa su opinión, escucha y sabe exactamente a qué se refiere su jefe.

Carlos no se enoja fácilmente cuando las cosas salen mal. Por ejemplo, cuando estaba supervisando el turno nocturno se fue la luz. Este turno debe preparar el equipo para que sea usado en el turno matutino. Para hacer esto, los empleados alistan las maquinas encendiendo una serie de interruptores hasta que el material sobrante se haya terminado. En esta ocasión, solamente 2 de las máquinas del mismo tipo podían ser arrancadas al mismo tiempo. Dos de sus subalternos cometieron un error y la sobrecarga generada quemó el tablero de energía eléctrica. Carlos reaccionó rápidamente, encendiendo las luces de emergencia y sopesando con calma la situación, explicó al grupo lo que había sucedido. Sin culpar a nadie analizó el problema para determinar cómo evitar que este hecho se repitiera.