

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: MARIANA PORTAL

Mariana Portal es supervisora de primer nivel y tiene 9 años de antigüedad en la compañía. Lleva tres años en este puesto. Está divorciada y tiene una hija de 8 años. Su madre se encarga de la niña mientras ella trabaja. Tiene 33 años y estudió dos años de licenciatura. A Mariana le gusta ayudar a la comunidad y participa en proyectos organizados por su parroquia. Es una persona muy solicitada para este tipo de trabajo pues tiene un carácter muy agradable. Lo mismo ocurre en la planta. Mariana es muy extrovertida respecto a sus actividades tanto en la iglesia como en su trabajo. Al finalizar sus proyectos es evidente que se enorgullece de sus logros.

No exagera adulándose a sí misma, simplemente le interesa que la gente sepa cómo van las cosas, qué problemas surgieron y cómo fueron resueltos. Es una persona bien educada y buena representante de su compañía y parroquia. Mariana asiste a todos los eventos de la empresa y se divierte con moderación, a diferencia de otros empleados que ingieren demasiado alcohol y pierden el estilo.

En su trabajo, Mariana entrega buenos reportes sobre las labores que efectúa. Tiene muy claras sus responsabilidades y hace lo necesario para cumplir con su deber. Sus reportes son exactos, claros y concisos, y presentan una imagen clara de las actividades en su unidad, la cual es muy productiva y no incurre en pérdidas excesivas; durante el año pasado, ésta fue la más productiva de toda la planta, aun cuando no tiene ningún trabajador especializado.

Hace algunas semanas hubo una auditoría especial en la planta. Para auditar costos se pidió información a los supervisores, los cuales además debían efectuar una revisión. Muchos supervisores se quejaron con sus jefes de sección por la carga de trabajo; Mariana y otros pocos lo aceptaron de buena gana. Aunque acepta con calma y de buena manera estas labores, después de haberlas terminado tiende a quejarse por la gran carga de trabajo. Por ejemplo, cuando se terminó la auditoría comentó a un grupo de supervisores que sentía que había trabajado demasiado. Estos trabajos especiales –participación en proyectos de su iglesia y el desempeño de su trabajo normal para lograr una buena producción– le parecieron contribuir a que trabajara demasiado. También ha comentado de inmediato estas inquietudes con su supervisor. Asimismo, es franca con su jefe respecto a otros asuntos, como la distribución de trabajos de producción, promoción de sus subalternos, etc. No oculta nada a su jefe, pero al mismo tiempo no atiborra de detalles insignificantes.

En su desempeño diario, así como fuera del trabajo, Mariana no tiene problemas para relacionarse con gente desconocida. La otra semana su jefe estaba mostrando el funcionamiento de la sección a un grupo de ejecutivos. Al acercarse a la unidad de Mariana, esta se notaba relajada sin darse aires de grandeza. Su jefe la presentó con los visitantes y ella se ofreció amablemente a mostrarles la unidad. Mientras explicaba las actividades de su unidad. Hubiera podido pensarse que conocía a estas personas de toda la vida