

Ajuste con el Puesto

Objetivos:

Los participantes serán capacitados para:

- Entender el concepto de ajuste con el puesto.
- Comprender sus ventajas.
- Aplicar el proceso.

Contenido:

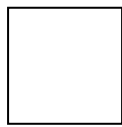
- Ejercicios de ajuste con el puesto
- Nivel de correlación
- Búsqueda y ajuste
- Integración del ajuste con el puesto con la estrategia organizacional

Sección de referencia (en el CD):

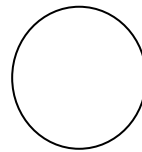
- Interpretación del nivel de correlación

Introducción al concepto de ajuste con el puesto

Imagine que el Perfil del Puesto es un cuadrado. Eso describe las exigencias comportamentales del puesto.

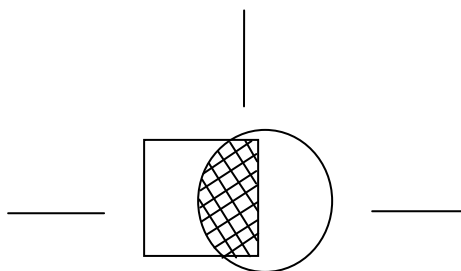


Imagine que el PPA es un círculo. Eso identifica las características comportamentales y los puntos fuertes de una persona.



Recursos usados efectivamente

Exigencias no
cumplidas

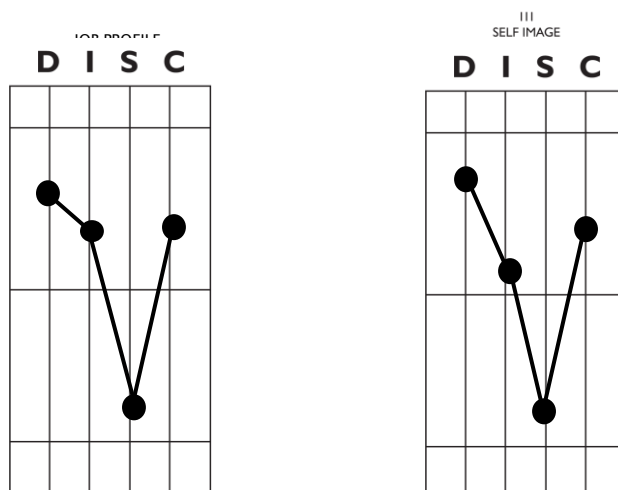


Recursos no
usados

Cuanto mejor es la correlación, es más probable que se satisfagan las exigencias del puesto, y el individuo también se va a sentir satisfecho al poder utilizar sus fortalezas.

Interpretación del Nivel de Correlación

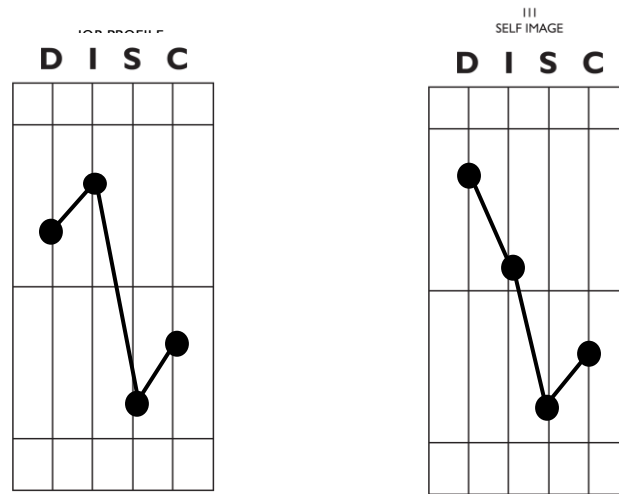
Nivel de Correlación 5



Las características comportamentales de este individuo son evaluadas como ideales para el rol de acuerdo con lo que determina el Perfil del Puesto.

Si el nivel de experiencia, conocimiento y educación es satisfactorio para el trabajo, la probabilidad de éxito es muy alta. Sin embargo, aunque el nivel de ajuste sea alto, se debe seguir el proceso de entrevista descrito en el informe de PPA.

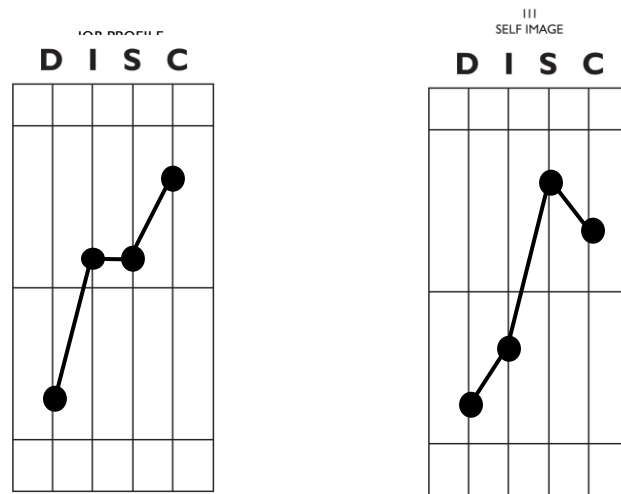
Nivel de correlación 4



Las características comportamentales de esta persona señalan que es totalmente aceptable para el puesto, aunque se deba notar que no es el ajuste ideal.

Sin embargo, es importante debatir y considerar cualquier debilidad identificada en la sección de Comparación con el Puesto del informe. También es importante asegurar que el nivel de educación, conocimiento y experiencia sean aceptables para la posición.

Nivel de correlación 3

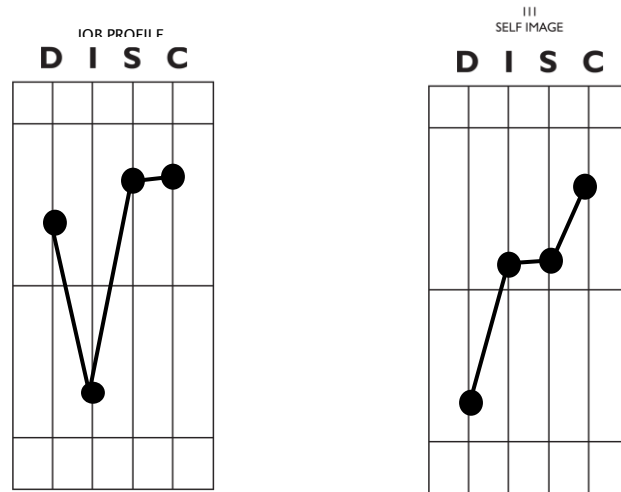


Las características comportamentales de este individuo discrepan un poco de las exigencias del rol, pero aún se puede considerar un ajuste razonable.

Es muy importante que el entrevistador considere y discuta sobre las debilidades potenciales, conforme están descritas en las secciones Posibles Limitaciones y Comparación con el Puesto del informe.

También es importante asegurarse de que la educación, el conocimiento y la experiencia del individuo estén de acuerdo con las exigencias del puesto.

Nivel de correlación 2

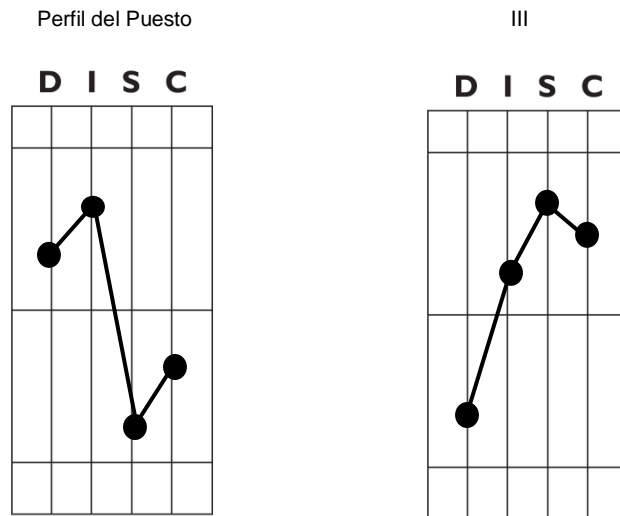


El perfil de este individuo no muestra un ajuste natural. Sin embargo, si tiene un cierto nivel de autoconocimiento y puede modificar el comportamiento, no se le debe descartar. Un gerente que le sepa apoyar le puede ayudar a aumentar la probabilidad de éxito en el puesto.

El entrevistador debe reconocer que es extremadamente importante debatir sobre los puntos débiles identificados en las secciones “Posibles Limitaciones” y “Comparación con el Puesto” del informe.

Es igualmente importante garantizar que su conocimiento, educación y experiencia cumplan totalmente las necesidades del rol. Si lo hacen, y si el entrevistador siente que las debilidades son manejables, entonces hay una buena posibilidad de éxito.

Nivel de correlación 1



Esta persona está fuera del alcance normal de correlación. Hay indicadores que sugieren que sería más adecuado, y estaría más feliz, en otro tipo de puesto. Las oportunidades de éxito en este puesto tienden a ser limitadas.

Búsqueda y Ajuste

Búsqueda y Ajuste es un proceso automático que permite clasificar una gran variedad de candidatos por orden de correlación del 5 al 3.

Este proceso también le capacita para encontrar el puesto adecuado para un PPA individual específico.

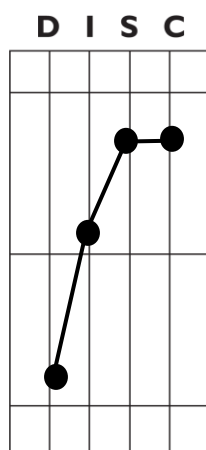
Es una función que compara las dos fuentes: el PPA y el HJA.

Ejemplo de ajuste con el puesto

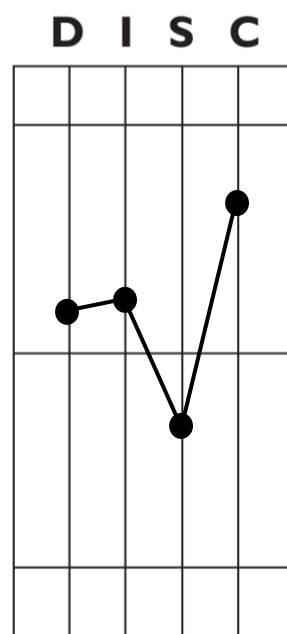
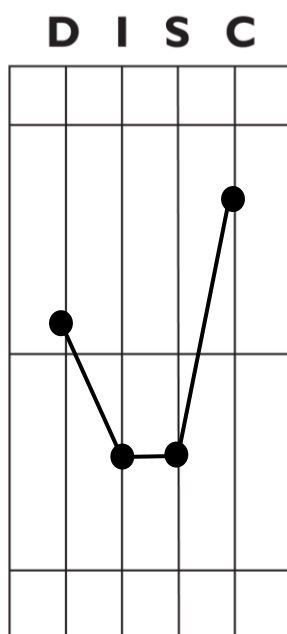
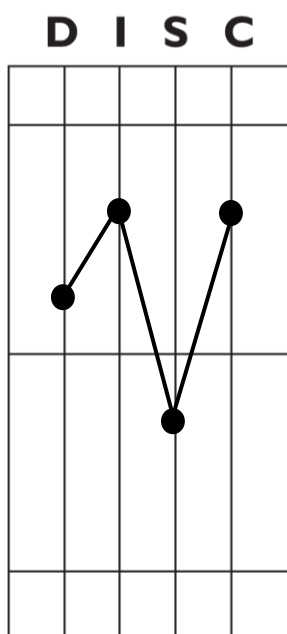
Actividad 1

Ajuste para Gerente de Entrenamiento – Torre de Perforación

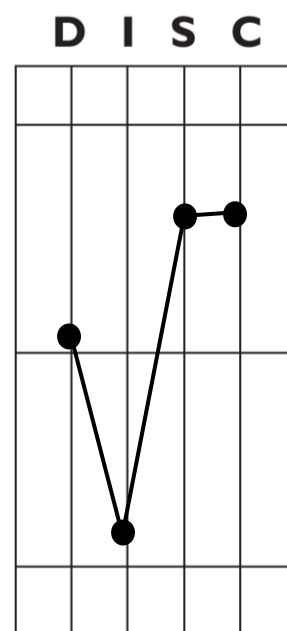
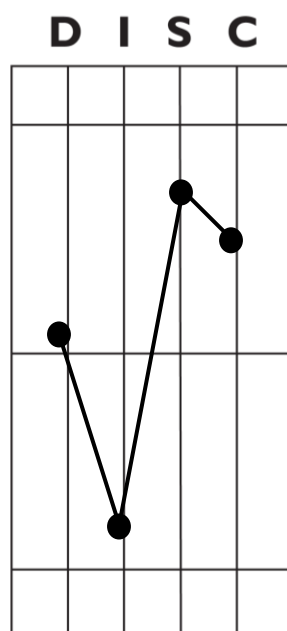
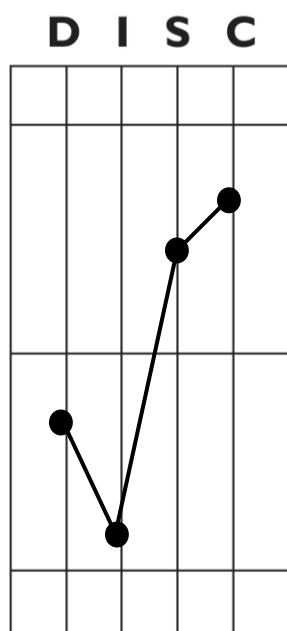
Perfil del Puesto



Candidato A



Candidato B



1. Decida qué candidato sería más adecuado para el puesto. **Los dos tienen nivel de correlación 2.**
2. Prepare tres preguntas para hacerle durante la entrevista, para comprobar la diferencia entre el PPA y el Perfil del Puesto, y permita que le diga por qué razón las hace.

A:

1.
2.
3.

B:

1.
2.
3.

Nota: Todos somos capaces de modificar el comportamiento (conforme el gráfico I), pero no siempre la modificación es sustentable. Por lo tanto, ajustamos/comparamos el Gráfico III con el Perfil del Puesto.

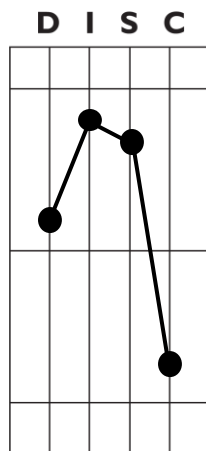
Caso práctico - Ejercicio

La compañía One World es un proveedor de maquinarias, que tiene un equipo de desarrollo de productos especializado en desarrollar tecnología para los clientes de la industria de la minería. El equipo es razonablemente estable, con funcionarios extremadamente calificados, pero no están alcanzando las metas.

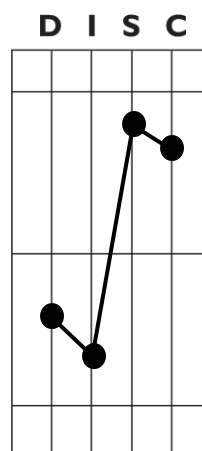
La organización cree que el gerente sénior debería hacer mucho más para perfeccionar el desempeño del equipo. Hace 12 años que él trabaja en la misma función.

Abajo siguen los perfiles del gerente y del equipo:

Gerente



Equipo Actual



La organización ha decidido ofrecerle un gerente asistente al gerente sénior. La decisión está basada en el plan de sucesión.

El gerente asistente le va a proveer al equipo y al Gerente Sénior lo siguiente:

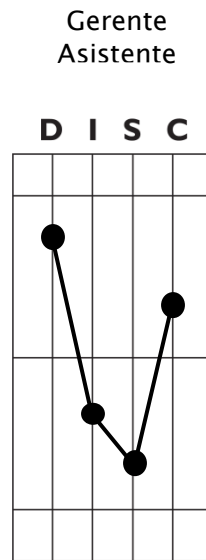
1. Ímpetu para alcanzar resultados
2. Enfoque en calidad y estándares altos
3. Proveer más energía a los proyectos
4. Asegurar la adhesión a las reglas, las directrices y los protocolos de la compañía

Actividad 2 – Perfil del Puesto para Gerente Asistente

Elabore el Perfil del Puesto para el Gerente Asistente.

Anotación

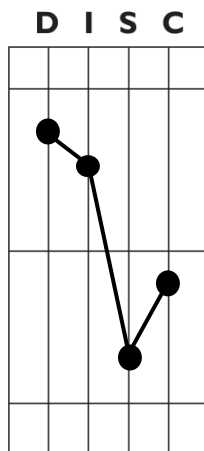
Después de un análisis detallado, se ha creado el siguiente perfil:



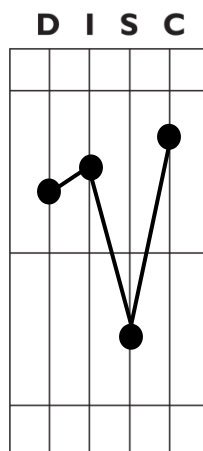
Actividad 3 – Clasificación de los candidatos

Considere y clasifique los candidatos de acuerdo con el orden de preferencia:

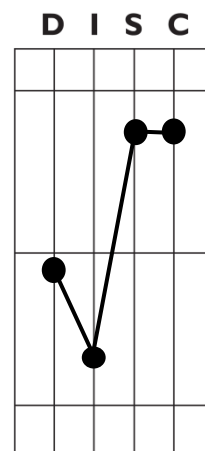
Juan



Jaime



José



Áreas a considerar – preguntas para entrevista

¿Qué preguntas haría para investigar la brecha entre los candidatos y el Perfil del Puesto?

Áreas a considerar – compatibilidad

Considere la compatibilidad entre el nuevo gerente asistente (seleccionado) y el gerente sénior existente.

Áreas a considerar – efecto en el equipo

¿Cuáles son los efectos del nuevo gerente seleccionado en el equipo?

Áreas a considerar – cuestiones con desempeño

¿Qué cuestiones con gestión de desempeño se deben enfocar para asegurar el éxito de este individuo en el puesto?

Integración del Perfil del Puesto con la estrategia organizacional

