



CENTRO
DE COMPETENCIAS
TECMILENIO



Trabajo en equipo

Desarrollo de perfiles y
selección de candidatos

Semana 4





Atención plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

<https://youtu.be/zmGogSbH5FQ>



“Contrata a los mejores y déjalos hacer lo que saben, si no, contrata a los más baratos y que hagan lo que tu dices”.

Warren Buffet.

Los equipos de trabajo están constituidos por personas que tienen ciertas responsabilidades, roles y objetivos para alcanzar una meta en común. Pero es necesario saber cómo vas a seleccionar a los miembros que formaran el equipo. Cada integrante que selecciones, es un ser único e irrepetible, que cuenta con una personalidad y un cumulo de conocimientos que pueden aportar y dar ventajas al equipo.

Aspectos básicos de personalidad

Para Morris y Maisto (2013) la personalidad es un patrón único de pensamientos, sentimientos y conductas del individuo que persisten a través del tiempo y de las situaciones.

La personalidad tiene 2 características:

1

La personalidad se refiere a diferencias únicas.

2

La personalidad persiste a través del tiempo y de las situaciones.

La personalidad se divide en dos constructos:

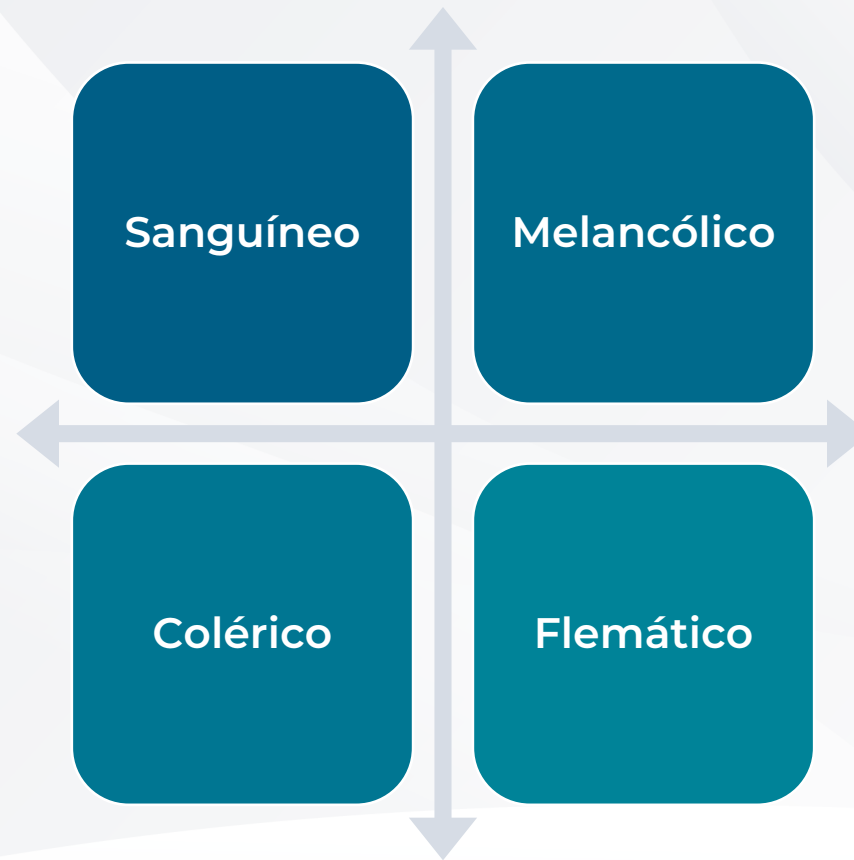
Temperamento

Se origina desde nuestra genética. Esto quiere decir, que desde que nacemos, hay una parte de nuestra composición biológica que marca hacia dónde será más probable que se desarrollen algunos aspectos de nuestra personalidad.

Carácter

Es el fruto de los modelos de aprendizaje y experiencias que vivimos desde que nacemos. Desde bebés, tenemos la capacidad de asimilar toda la información que esta en nuestro entorno, lo que permitirá ir forjando la tendencia cognitiva, emociones y conductuales.

En la antigüedad, el médico Hipócrates y Galeno, ya distinguían 4 tipos de temperamento:



El modelo de cinco factores captura las dimensiones más sobresalientes de la personalidad humana, aunque existe cierto desacuerdo acerca de si la quinta dimensión debería llamarse “cultura”, “apertura a la experiencia” o “intelecto”. Recientemente, se ha demostrado que cada uno de los cinco rasgos tiene al menos seis facetas o componentes, como se observa en la siguiente figura:

Extroversión

Afabilidad

Escrupulosidad/
confiabilidad

Estabilidad
emocional

Cultura, intelecto
y apertura



Realiza una introspección enfocada en tu forma de ser y selecciona el tipo de temperamento y la dimensión de personalidad con la que te sientas identificado. Posteriormente, menciona el porqué las seleccionaste.

Análisis de competencias técnicas y Soft skills

Olmos (s.f.) define la competencia como el conjunto de conocimientos y las habilidades para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.

Clasificaremos las competencias en dos tipos:

Técnicas o específicas

Se les conoce como *hard skills* y son aquellas habilidades, conocimientos y actitudes asociadas a determinado puesto de trabajo, y son fundamentales para realizar una actividad laboral concreta.

Cardinales o transversales

Son conocidas como *soft skills*. Estas competencias regularmente son todas aquellas habilidades, conocimientos y actitudes que deben poseer todos los integrantes de una organización.

Existe una gran variedad de hard skills y soft skills, pero pondremos atención al artículo *¿Cuáles serán las competencias más demandadas en el 2019?*, publicado a través de LinkedIn por Garrote (2019). A continuación se presentan los resultados:

Hard Skills (Habilidades duras)

- Cloud Computing
- Inteligencia artificial
- Razonamiento analítico
- Gestión de personas
- Diseño de experiencia web
- Desarrollo de aplicaciones móviles
- Producción de video
- Líder comercial
- Traducción
- Producción de audio

Soft Skills (Habilidades blandas)

- Creatividad
- Persuasión
- Colaboración
- Adaptabilidad
- Gestión del tiempo

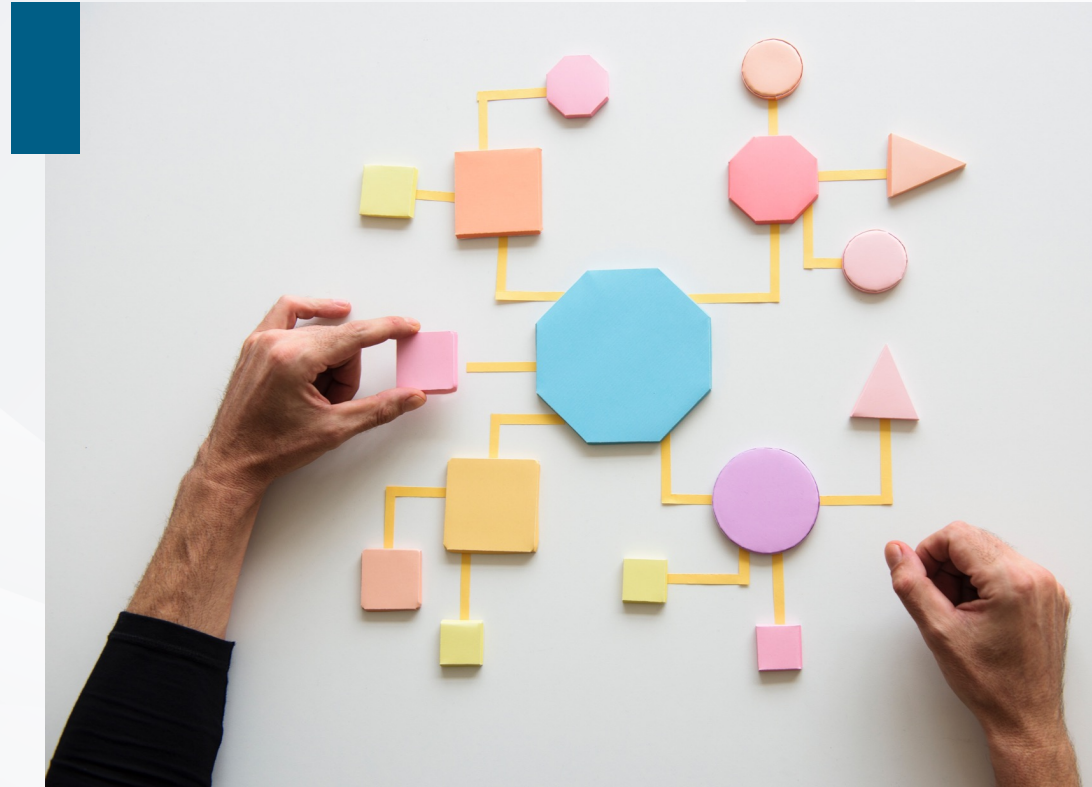


Elabora una lista donde definas qué tipo de competencias técnicas (duras) y cardinales (blandas) has desarrollado a lo largo de tu vida.

Integración de perfil de miembros de un equipo de trabajo

Llegamos al momento de definir los perfiles necesarios para los miembros de un equipo de trabajo, el cual se podrá estructurar con base en los resultados esperados, plazos previstos, tipo de tareas especializadas, número estimado de miembros, tipo de relaciones que habrá y estilo de liderazgo que se impondrá.

No olvides que una característica de los equipos de trabajo es su complementariedad, lo que significa que las personas dentro tienen diferentes características que permiten conjugar y lograr los resultados que de manera individual no pasarían.



Pasos para la selección de candidatos de un equipo de trabajo:

Define qué hard skills necesitas para lograr los resultados esperados.

Identifica qué personas dentro de la empresa las tienen.

Elabora una lista preliminar con los posibles candidatos.

Desarrolla el perfil de personalidad y soft skills que requieres para el buen funcionamiento del equipo.

Aplica herramientas para la obtención de características de personalidad y soft skills de cada candidato.

Analiza los resultados de cada candidato por medio de sus pros y contras.

Selecciona a los candidatos que más cumplan los rasgos de personalidad, competencias técnicas y blandas que se necesiten dentro del equipo.

Recuerda que al momento de hacer la selección de los candidatos de tu equipo debes de tener en cuentas los siguientes aspectos:

Previsorio

Neutral

Analítico

Flexible



Supongamos que en tu empleo actual tienes la tarea de seleccionar una persona que conforme tu equipo. Desarrolla un perfil que te permita definir que características debe de tener esa persona.

- Nombre del puesto
- Actividades a desempeñar
- Descripción de personalidad
- Competencias técnicas
- Competencias cardinales

Seleccionar los candidatos que pertenecerán a tu equipo, es una decisión que marcará la pauta para proyectar cómo estarán establecidas sus relaciones y desempeño al trabajar colaborativamente. Cada miembro tiene su estilo de personalidad y conjunto de competencias que lo pueden volver un elemento valioso para el equipo o ser fuente de conflicto interno. Por lo que la toma de decisiones en esta etapa, debe de ser previsoría y analítica.



- Garrote, D. (2019). *¿Cuales serán las competencias más demandadas del 2019? Una aproximación empírica*. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/cuales-ser%C3%A1n-las-competencias-m%C3%A1s-demandadas-en-2019-garrote-y%C3%A1%C3%B1ez>
- Morris, C. y Maisto, A. (2013). *Psicología*. México: Pearson.
- Olmos, A. (s.f.). *¿Qué es la competencia laboral?* Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>