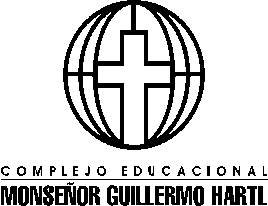
****

**MÓDULO : EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD**

**CURSO : 4°E**

**PROFESORA :SRTA. PAULINA GODOY PICHINAO**

**ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN**

**Nombre: …………………………………………………………… Curso:** 4°E **Fecha:…………...….…**

|  |  |
| --- | --- |
| **Aprendizajes Esperados** | **Indicadores de Evaluación** |
| Aprender a discernir criterios de selección de acuerdo a los requerimientos de una empresa determinada. | * Identificar las características de alimentación de niños y niñas de 3 a 12 meses. * Aplica instrumentos de Ingreso a sala Cuna. * Diseña el menú de un bebe menor a 1 año. |
| **Instrucciones** | |
| * Queridas estudiantes, debido a la contingencia nacional, en el módulo de Emprendimiento y Empleabilidad, comenzaremos con los criterios de selección de personal de las empresas, la presente guía estaba basada en comprensión lectora y análisis de caso. * Se les solicita, que la desarrollen de manera individual y a conciencia plena, puedes apoyarte con recursos digitales y el Libro de Emprendimiento. * Procura responder cada pregunta en tu cuaderno. * La revisión y corrección del presente documento se realizará de manera presencial, ya que se requiere sociabilizar contenidos, pero no se descarta solicitar mediante foto por WhatsApp avances * Cualquier consulta o duda consultar vía correo electrónico o WhatsApp, a: [godoypichinao.paulina@gmail.com](mailto:godoypichinao.paulina@gmail.com) o +56996290074 * Un cariñoso saludo en medio de esta situación que nos afecta a todos. Les insto a considerar todas las precauciones necesarias, para así, pronto poder vernos. | |

**I ÍTEM. - COMPRENSIÓN LECTORA Y ANÁLISIS DE CASO**: Emprendimiento real en Chile.

**EL MÉTODO**

Película de coproducción española y argentina dirigida por Marcelo Piñeyro. Cuenta la historia de siete ejecutivos que postulan a un cargo de responsabilidad y deben pasar diversas etapas de selección ente los formularios y burocracia empresarial para finalmente ser sometidos a una nueva forma de selección: el método Grönholm.

El método consiste en dejarlos encerrados en una pieza y enfrentarlos a diversas pruebas sicológicas donde aflorará la personalidad de cada uno, se crearán alianzas, saldrán a flote historias del pasado y se producirán las eliminaciones.

La película se basa en la obra de teatro *EL MÉTODO GRÖHOLM,* DE Jordi Galcerán.

Tanto la obra como la película encierran una crítica del sistema laboral y a la sociedad que empuja a los sujetos a un sistema de competencia donde cada uno debe demostrar que es mejor que el otro.

**De a acuerdo al texto responde:**

1. ¿Cuál es la importancia de la selección de personal?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

1. ¿Te parece válido hacer todo lo posible por conseguir un trabajo? **Justifica**

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

1. ¿Qué actitudes y capacidades crees que privilegian las empresas al seleccionar personal?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………

1. ¿Por qué es importante la selección del personal? De 3 razones:

* ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………
* ……………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………………
* ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

**II ÍTEM: SELECCIÓN DE PERSONAL: ¿SERÉ ELEGIDO?**

Cuando conocemos a alguien por primera vez, observamos cierto número de rasgos de esa persona: características físicas, ropa, firmeza del apretón de manos, gestos, tono de voz, etc. Después usamos estas impresiones para situar a la persona en categorías rápidas pre-construidas. Y estas primeras impresiones tienden a tener más peso que la información que se obtenga después. La mejor evidencia de las primeras impresiones proviene de las investigaciones sobre las entrevistas de empleo. Los descubrimientos demuestran con claridad que son las primeras impresiones las que cuentan.

Un estudio sugiere que es frecuente que los entrevistadores sepan si contratarán a alguien poco después del primer apretón de manos y sostener una breve charla.

Los estudios sobre la apariencia de los candidatos confirman el poder de las primeras impresiones. En las entrevistas, los solicitantes atractivos reciben una mejor calificación, y quienes están subidos de peso tienen una penalización (…) es decir, las primeras impresiones tienen un peso considerable en la formación de las evaluaciones finales de los entrevistadores, siempre y cuando el entrevistador no tenga información demasiado negativa.

*Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.*

**Comenta con un familiar y/o amigo por redes sociales, tu opinión acerca de las siguientes preguntas y elaboren una respuesta**:

1. ¿Te parece justo que las primeras impresiones sean las que cuentan en una entrevista de trabajo para elegir al candidato adecuado? ¿Por qué? Argumenta tu respuesta.

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

1. ¿Estás de acuerdo con que los entrevistadores eligen entre los postulantes basándose en las primeras impresiones o se fijan entre otras cosas?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

1. Si tú fueras el empleador de un negocio y tuvieras que hacer un proceso de selección para elegir a tus empleados, ¿Qué valorarías más? Enumera del 1 al 13 por orden de importancia de estos aspectos, siendo el 1 la información más importante y 13 la menos importante.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Está casado y tiene hijos |  |
| 2 | Capacidad de trabajar en grupo |  |
| 3 | Conocimientos sobre el rubro al que pertenece el empleo |  |
| 4 | Experiencia en otras empresas |  |
| 5 | Puntualidad |  |
| 6 | Estudios académicos específicos relacionados con el puesto de trabajo |  |
| 7 | Buen trato |  |
| 8 | Creencias religiosas |  |
| 9 | Bien vestido |  |
| 10 | Flexibilidad y disponibilidad para realizar tareas que no están incluidas entre sus funciones |  |
| 11 | Atractivo físico |  |
| 12 | Motivación para el trabajo |  |
| 13 | Edad |  |

**APLICA:**

Imagina que en tu negocio necesitas contratar a una persona para que se ocupe de las tareas administrativas y de secretariado. ¿Cuál de los tres perfiles que te mostramos a continuación elegirías para el puesto? Completa la tabla que aparece a continuación explicando las ventajas y desventajas de cada uno de los 3 perfiles. Finalmente indica a cuál de los 3 perfiles elegirías, así como las razones que te han llevado a seleccionarlo.

**Perfil 1: Ana Soto González**

Maneja los programas informáticos relacionados con la administración y muchos de dirección de empresa e incluso de contabilidad. Sus antiguos empleadores hablan bien de ella: es una persona responsable, puntual y eficaz, con habilidades de liderazgo. Tiene 7 años de experiencia como secretaria. Es licenciada en Economía y estudió un magister en Dirección de Empresas.

**Perfil 2: Eduardo Aravena Espinoza**

Está casado y tiene 2 hijos. Ha trabajado durante nueve años como secretario en tres empresas distintas. Sus anteriores empleadores dan buenas referencias de él: sabe trabajar en grupo, es ordenado y cumple con su trabajo. Utiliza con soltura los programas informáticos relacionados con la administración, aunque no conoce mucho más que eso.

**Perfil 3: Claudia Pino Diez**

Ha trabajado durante 11 años como secretaria. No tiene estudios específicos, pero conoce muy bien todos los programas informáticos relacionados con la administración, así como las funciones que debe desempeñar una secretaria. Ha aprendido mucho durante los años que ha trabajado, además es inteligente y está muy motivada para trabajar y aprender cosas nuevas. Sus empleadores solo tienen buenas palabras hacia ella: es responsable, puntual, hace el trabajo esté listo a tiempo, se esfuerza y tiene un gran espíritu de superación personal.

1. Completar el siguiente cuadro, referente a cada perfil de postulante:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Ventajas**  **Razones por las que se seleccionaría.** | **Desventajas**  **Razones por las que lo descalificarías.** |
| ANA |  |  |
| EDUARDO |  |  |
| CLAUDIA |  |  |

**Reflexiona:**

1. ¿A cuál de los tres postulantes seleccionarías para tu empresa? ¿Por qué?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

**10**.- ¿Por qué descartarías a los otros dos? Escribe 10 líneas con tus argumentos.

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….