

Las dinámicas grupales en la selección de personal.

Las dinámicas de grupos son juegos, debates o situaciones simuladas en los que has de participar junto con otras/os candidatas/os. Mientras tanto, el equipo de seleccionadores/as toma nota de los comportamientos y actitudes que van surgiendo.

Se utilizan en muchos campos: desde la creación publicitaria hasta los tratamientos terapéuticos. En recursos humanos se emplean preferentemente en la selección de personal directivo, aunque los puedes encontrar en cualquier tipo de selección porque estos ejercicios permiten descubrir muchas características de las personas cuando entran en contacto con un grupo. Así se ve si un candidato o una candidata trabaja bien en equipo, si coopera, si escucha a los/as demás, si es creativo/a, sus capacidades de liderazgo... No hay unas actitudes más determinantes que otras pues todo depende de las características que quiera observar la empresa y de cómo se vayan desarrollando las personas candidatas a lo largo del proceso.

Lo habitual es que la dinámica de grupos se combine con otras pruebas, como tests o entrevistas individuales. Por regla general, la dinámica suele tener más importancia que la cantidad de aciertos en los tests psicotécnicos.

En las entrevistas de selección hay varias preguntas típicas que surgen casi siempre y que te puedes preparar tranquilamente en tu casa. En las dinámicas grupales no ocurre esto: cada una funciona de manera diferente. Quizás, por casualidad, el juego o situación propuesta te resulte familiar, pero es imposible prever las reacciones de tus compañeros y compañeras y lo que va a suceder. Así que no elabores ninguna estrategia previa: lo mejor es mostrarte tal cual eres.

De todos modos, existen algunas **claves para salir airosa de este tipo de pruebas:**

- No intentes averiguar **lo que quiere la persona que realiza la selección**. Con frecuencia, las dinámicas se utilizan para detectar personas con capacidad de liderazgo, pero también pueden aplicarse, por ejemplo, en la búsqueda de creativos/os o de profesionales con una clara orientación al cliente.
- Actúa con **espontaneidad**. Siéntete a gusto y disfruta del juego en la medida de lo posible. Si intentas convertirte en líder del grupo sin tener cualidades para ello, es probable que acabes dando una imagen negativa.
- Hay que participar **y hablar** pero esto no significa dar la nota ni tomar la iniciativa siempre. Si sientes que “tienes” que romper el hielo y conducir

la conversación, adelante. Si prefieres reflexionar y mantenerte a la expectativa, hazlo.

- Mantén en todo momento una actitud de **respeto** hacia las demás personas. Escúchalas e invítalas a participar. No temas discrepar de otras opiniones: si estás segura/o de lo que dices (y la seguridad en una misma es un rasgo muy apreciado), defiende tus razones educadamente e intenta buscar un consenso. La confrontación abierta no es buena pero tampoco suma puntos quien evita el conflicto con el grupo a toda costa.

Es posible que os propongan algún tipo de simulación o resolución de casos en grupo: resolver un supuesto práctico que podría darse en un trabajo o dar solución a un conjunto de problemas donde se pone a prueba la iniciativa (se trata de analizar los problemas y encontrarles posibles soluciones previendo sus consecuencias).

Las personas que realizan la selección tendrán en cuenta:

- el papel que asume cada participante,
- su grado de participación e inhibición,
- su ascendencia en el grupo,
- su seguridad e iniciativa.