La DINÁMICA DE GRUPO



octubre 2024

telf. 848 42 45 00
orientacion@navarra.es
https://www.navarra.es/es/empleo

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO
NAFAR LANSARE

LA DINÁMICA DE GRUPO

Contenido

1. Proceso de selección 2

2. La dinámica de grupo en los procesos de selección 2
   - 2.1. Qué es 2
   - 2.2. Para qué se usa 3
   - 2.3. Cuándo se usa 3
   - 2.4. Fases 3
     - A. Presentación personal 4
     - B. Desarrollo 4
     - C. Cierre 6

3. El lenguaje no verbal durante la dinámica de grupo 6

4. Cómo comportarte en las dinámicas de grupo 9

5. Otras pruebas situacionales 11

6. Resumen 12

1. Proceso de selección

El proceso de selección es el procedimiento mediante el cual, una entidad o empresa reclutadora o de selección, ante la necesidad de contratar personal, define sus necesidades, difunde la o las ofertas de empleo y **establece unas pruebas de selección.** Estas pruebas se llevan a cabo con el fin de seleccionar a la persona más idónea entre quienes se postulan.



2. La dinámica de grupo en selección

La dinámica de grupo es una de las técnicas más usadas en selección junto con las entrevistas de trabajo, por lo que **es muy probable que en tu búsqueda de empleo participes en alguna.** Por ello, es importante que conozcas en qué consisten y sepas prepararte para **afrontarlas con éxito.**

2.1 ¿Qué es?

Es una reunión de entre 7 y 10 personas candidatas que participan en la selección para un puesto de trabajo, en la que se propone un tema o caso a resolver durante un tiempo determinado.

2.2 ¿Para qué se usa?

La dinámica de grupo sirve para evaluar las competencias técnicas y/o personales de las personas candidatas, relacionadas con el perfil profesiográfico de un puesto de trabajo determinado.

No se evalúa quién sabe más sobre el tema planteado, sino cómo interactúan y se relacionan entre sí las personas y de ahí se valoran sus competencias personales: habilidades de comunicación, de cooperación, trabajo en equipo, liderazgo...

2.3 ¿Cuándo se usa?

Es frecuente que se use en los procesos de selección masivos, cuando realizar entrevistas de trabajo individuales a todas las personas candidatas resultaría muy lento y costoso.

También es frecuente usar la dinámica de grupo cuando se selecciona puestos de trabajo en los que se trabaja con personas (ejemplo: personal de venta, equipo comercial, atención al cliente) o en grupo.

2.4 Fases

La dinámica de grupo se realiza en 3 fases.



Todas son importantes. ¡Recuerda que **en todas ellas estarás siendo evaluado/a!**

A. PRESENTACIÓN PERSONAL

- La persona evaluadora dirá en qué consiste la prueba.
- Después pedirá que cada candidato/a se presente y dejará que comience a hacerlo quien desee.
- ¡Esta fase es clave porque será la primera vez que vas a hablar en público en el proceso de selección!



Consejos para presentarte:

- Es importante que **prepares bien** tu presentación, no debe durar más de 3 minutos.
- Sobre todo, tienes que preparar tu **motivación**: "¿por qué te interesa este puesto de trabajo?".
- Ponle **entusiasmo,** di lo que significaría para ti conseguir el puesto.

B. DESARROLLO

A continuación, se planteará una situación, un problema o un tema, con una tarea concreta que hay que realizar en grupo.

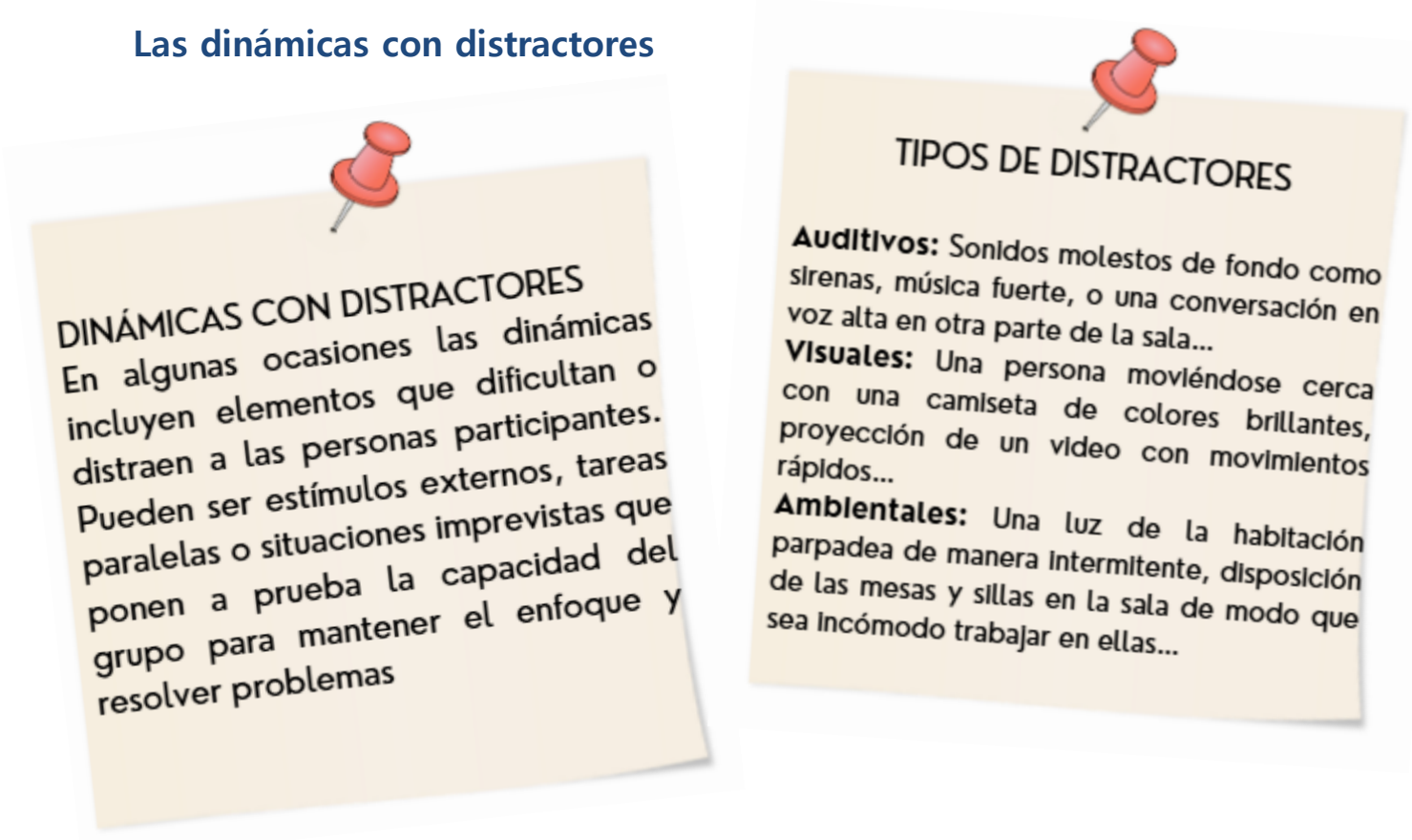


No se trata de averiguar quién es más "listo" en una determinada materia, sino ver cómo interaccionan los miembros del grupo y evaluar sus competencia personales.

Hay diferentes tipos de dinámicas, según el tema propuesto:

- **Tema real:** Se presenta una situación que suele darse en el puesto de trabajo que se está seleccionando. Por ejemplo, proponer un plan de acción para solucionar los problemas en un almacén debido a un aumento inesperado de pedidos, absentismo de personal por bajas, fallos en el equipo de montacargas…
- **Tema prefijado:** Se trata de situaciones ficticias en las que las personas participantes tendréis que tomar decisiones. Algunas de las más conocidas son: Viaje a la luna, el globo aerostático, el refugio (o el Búnker), el caso Elle…
- **Tema inventado:** La temática puede ser real o no. Por ejemplo, organizar un evento para una empresa ficticia que quiere lanzar un nuevo producto en el que el grupo tiene un presupuesto limitado y debe decidir aspectos críticos como lugar, temática del evento, personas invitadas, campaña publicitaria y actividades durante el evento…

Las dinámicas con distractores



C. CIERRE

La persona entrevistadora dará por acabada la tarea, cuando se alcance el tiempo dado para hacerla, hayan terminado o no las personas candidatas de realizarla.

Puede que pregunte "¿qué tal todo?".

Debes tener en cuenta que, aunque la tarea haya terminado, las personas que conducen la dinámica siguen observando y recopilando datos.

3. El lenguaje no verbal durante La dinámica

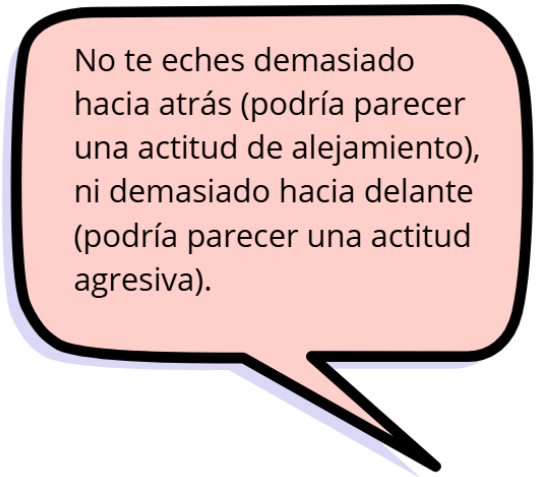
Durante toda la dinámica de grupo se **evalúa** cómo la persona candidata se expresa de forma no verbal, es decir, mediante la mirada, la postura, los gestos...



☑ La mirada

Mantén **contacto visual** con las otras personas participantes.

Rehuir este contacto puede ser interpretado como que no tienes interés, que tienes demasiada timidez como para trabajar adecuadamente con otras personas, o incluso que tienes algo que ocultar.



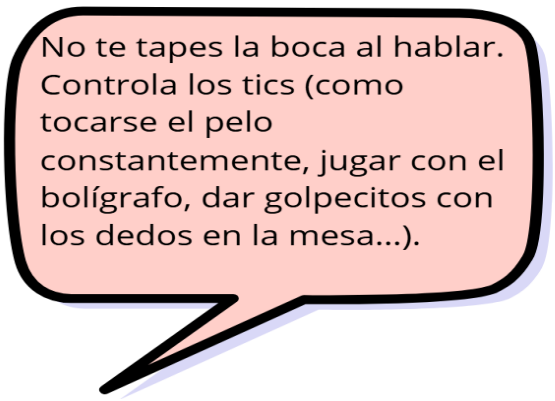
☑ La postura

Siéntate cómodamente con la **espalda recta,** adelántate un poco en la silla (esto sugiere interés).

☑ Los gestos

Ten cuidado con tus **manos**; úsalas con naturalidad.

Si no sabes qué hacer con ellas **toma notas** o colócalas sobre la mesa.

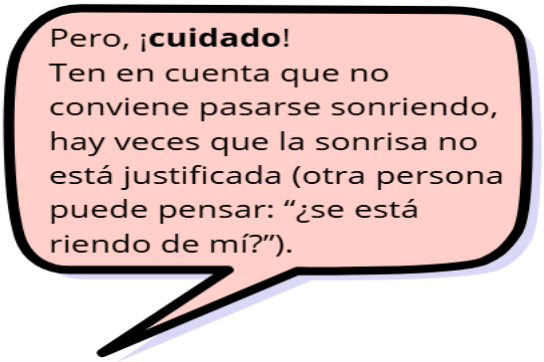


☑ Los brazos

No cruces los brazos delante del pecho (distanciamiento), un brazo sobre una pierna y con el otro tomando notas o los dos brazos descansando sobre las piernas con las manos.

☑ La sonrisa

Responde a las preguntas con seriedad, pero esboza una sonrisa cuando sea conveniente.



☑ Ante todo, naturalidad

Usa los gestos que normalmente realizas.

¿Crees que vales para el trabajo? pues entonces no tienes nada que temer, es mejor que conozcan tu forma de ser.

Ten en cuenta todos los consejos anteriores sobre el lenguaje no verbal, pero siempre **adáptalos** a tu forma de ser.

¡No hay nada peor que mostrarse como un robot!

4. Cómo comportarte en las dinámicas de grupo

Aquí tienes **25 consejos** para poner en práctica cuando participes en una dinámica de grupo:



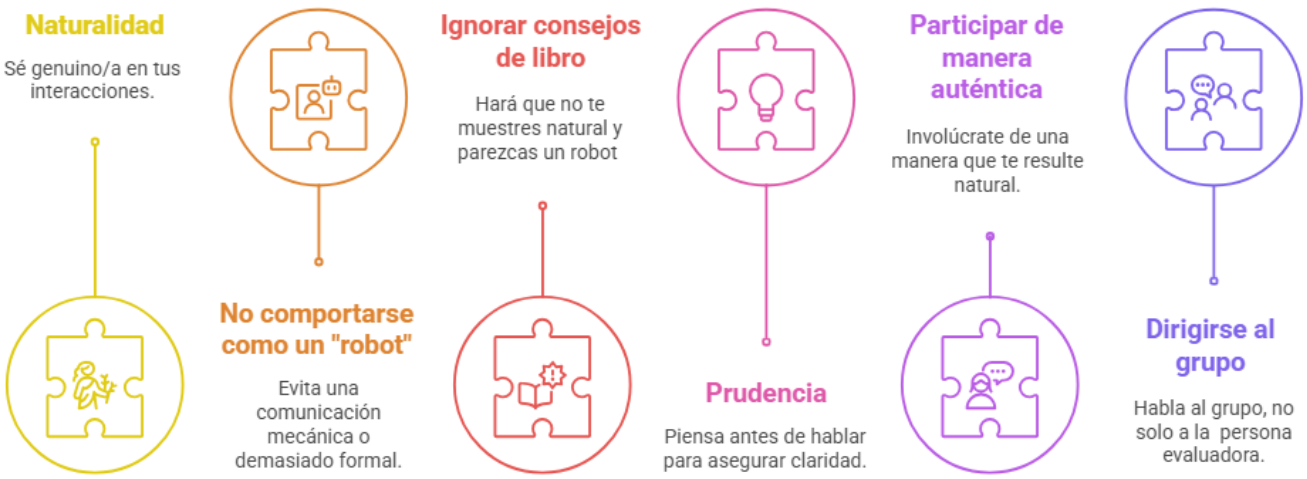
1. Extrema la **educación** y la **cortesía.**
2. **No** te comportes de forma **agresiva**.
3. Intenta **controlar tus nervios**.
4. Sé **considerado/a** con los/las demás.
5. Muéstrate como tal y como eres. **Sé natural**.
6. **Respeta** siempre las opiniones de las otras personas que participan.
7. Intenta **romper el hielo** y encaminar el debate.
8. Procura meterte en la **tarea**, **creértela** e incluso divertirte.
9. Si te han asignado un papel, **fija tu objetivo** en la discusión.
10. **Participa activamente** y contribuye a que el grupo logre su objetivo.
11. **Busca el avance del grupo** en la tarea más que lucirte de forma individual.
12. **No** consideres al **resto** de participantes como **enemigos/as.**
13. Habla con **seguridad**, no tengas dudas de que eres una persona válida.

> FIRMEZA Y SEGURIDAD SON VALORES POSITIVOS PARA CUALQUIER PUESTO.

14. **Defiende** con firmeza tu criterio de forma **razonada.**
15. **No te obstines** con tus ideas. Cambiar de opinión no es negativo.
16. No **temas cometer un error**.

17. La **actitud** a la hora de hablar es fundamental ya que lo que se valora en este tipo de pruebas no es tanto el "qué se dice" sino el **"cómo se dice".**
18. **Invita a participar** a otras personas del grupo en el caso de que no estén participando.
19. Participa con ideas claras, concisas e **integrando** cuando sea posible las intervenciones de las demás personas.
20. Procura **aportar soluciones.**
21. Procura hacer **resúmenes** de lo conseguido hasta el momento.
22. **Vigila el tiempo** y asegúrate que llegáis a un acuerdo en el tiempo que os han dado.
23. No tienes por qué intentar asumir el papel de líder, pero sí **crear un ambiente de trabajo agradable** a tu alrededor.
24. No existe un comportamiento ideal. Dependerá del puesto a cubrir. **Sé natural.**
25. **No trates de adivinar** lo que las personas reclutadoras buscan.

Recuerda estas ideas clave



5. otras pruebas situacionales

Además de las dinámicas de grupo, existen otras pruebas llamadas "situacionales" en las que podrías participar, dependiendo de tu puesto/objetivo profesional:

JUEGO DE ROL

Se pide a las personas candidatas que se pongan en la piel de un personaje y actúen en función del rol asignado y para una situación concreta, más o menos similar al futuro entorno de trabajo.

Por ejemplo, un cliente insatisfecho, un/a empleado/a conflictivo/a...) que deben interactuar entre sí para resolver una situación, como una negociación o un conflicto en la oficina.

BANDEJA DE ENTRADA

En esta prueba se presentan un conjunto de tareas que la persona candidata debe gestionar como si fueran la "bandeja de entrada" en un día normal de trabajo. Esta debe revisarlas, priorizarlas y tomar decisiones sobre cómo manejarlas en un tiempo determinado.

Recuerda que se usa en selección de puestos administrativos, comerciales o de gestión.

CASO PRÁCTICO

En la mayoría de los casos esta evaluación puede realizarse después de una entrevista personal o grupal.

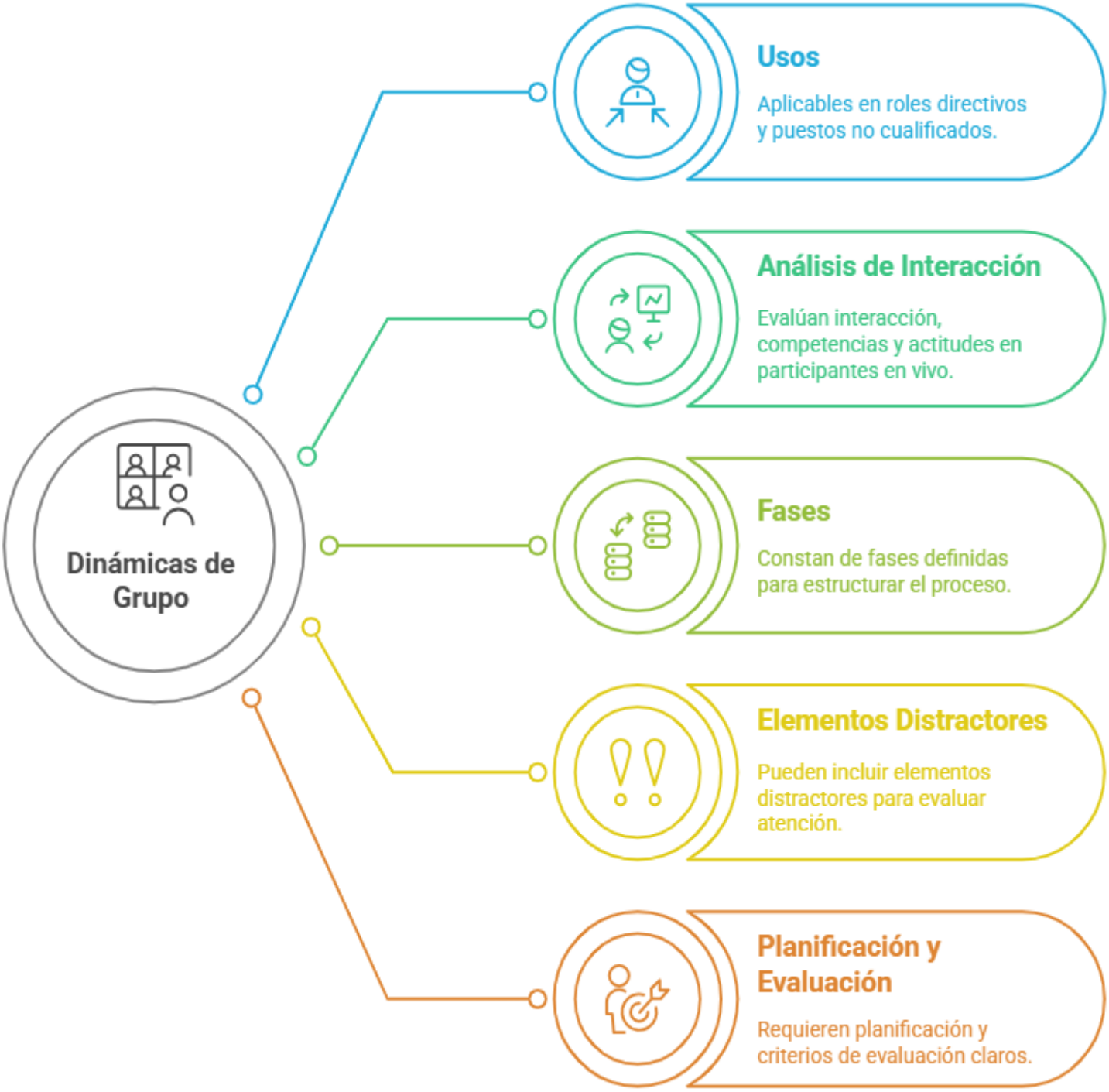
Se presenta a la persona que opta al puesto un ejercicio a desarrollar simulando las funciones a desempeñar en el futuro puesto de trabajo.

PRESENTACIÓN

Se pide a la persona candidata que haga una exposición o presentación:

- Sobre uno/a mismo/a
- Sobre un proyecto:
- Sobre un tema relacionado con el puesto:
- Solución de un problema

6. Resumen


Dinámicas de Grupo
Usos
Aplicables en roles directivos y puestos no cualificados.
Análisis de Interacción
Evalúan interacción, competencias y actitudes en participantes en vivo.
Fases
Constan de fases definidas para estructurar el proceso.
Elementos Distractores
Pueden incluir elementos distractores para evaluar atención.
Planificación y Evaluación
Requieren planificación y criterios de evaluación claros.

NOTAS





Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo

Nafarroako Gobernua
Gobierno de Navarra

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO
NAFAR LANSARE