

Salir airoso de una dinámica de grupo

Una de las herramientas más utilizadas por los departamentos de recursos humanos a la hora de seleccionar candidatos a un puesto es la dinámica de grupo. Se trata de un ejercicio en el que se mide la capacidad de liderazgo y comunicación de los participantes y en el que, sobre todo, hay que saber expresar opiniones de forma clara.

[✉] A.C. / Madrid. Perfiles con grandes dosis de capacidad de comunicación y liderazgo es lo que buscan los consultores y evaluadores en los candidatos que toman parte en una dinámica de grupo. Las multinacionales son las que más utilizan esta herramienta de selección entre los universitarios con mucho potencial de desarrollo.

Está implantada en los departamentos de recursos humanos desde la década de los setenta y tiene la ventaja de que ahorra tiempo y abarata costes en los procesos. "En recursos humanos, se usa sobre todo para evaluar no sólo ese potencial de desarrollo sino la capacidad de comunicación para puestos comerciales, por ejemplo", afirma María Pariente, directora de operaciones de Sales Hunter.

Consenso

Pariente explica que en las dinámicas de grupo participan un máximo de ocho personas y el objetivo es que los participantes lleguen a un acuerdo, a un consenso: "Se trata de que trabajen en equipo para, por ejemplo, sacar adelante un barco que se hunde o dar de comer a un grupo de personas en una isla desierta". El ejercicio está dirigido por dos evaluadores: "Uno en la sombra, que cuenta con un guión establecido y tiene un perfil claro de lo que se está buscando, y un segundo evaluador que se encarga de dinamizar el debate y proponer un tema".

Los debates también pueden ser abiertos, "dejando que el grupo decida el tema, lo que puede ser arriesgado porque incluso se pueden llegar a producir peleas para intervenir. Aquí suelen dominar las personalidades más fuertes que suelen imponer sus propias reglas".

Entre los universitarios se utiliza un tipo de ejercicio que consiste en "pedirles que ordenen en una escala de valores a qué tipo de puesto de trabajo quieren acceder, así se matan dos pájaros de un tiro: se evalúa su capacidad de liderazgo y se averigua qué es lo que quieren para su trabajo, si prefieren un puesto cerca de casa pero en el que sea difícil la promoción o al contrario".

Claves para ser seleccionado

Cristina Burillo, consultora de Cátenon, explica algunas claves para lograr el éxito y los objetivos previamente fijados en una dinámica de grupo:

* Lo más importante: centrarse en el tema; escuchar las exposiciones y opiniones del resto de los participantes; expresar de forma sencilla, clara y rápida los argumentos de la postura que se ha adoptado; llamar por su nombre a los compañeros; saber escuchar; participar activamente; ser activo; hablar con convicción y claridad; ser positivo; hablar con frases condicionales como "qué os parecería si...".

* Lo que hay que evitar: decir las cosas de forma tajante; no ser demasiado firme e inflexible en la postura que se está defendiendo; no cerrarse en una sola visión.

* Qué hay que preparar: la dinámica de grupo no tiene ningún misterio. Simplemente hay que prepararse mentalmente para escuchar, tomar nota de las opiniones de los demás, leer atentamente los argumentos que facilite el consultor o evaluador y realizar un esquema mental con el fin de argumentar sin dudar. Hay que hacer uso de las dotes diplomáticas y de la persuasión. También es bueno tener una actitud alegre, intentar sonreír a los

compañeros e interactuar, porque se trata de un ejercicio en el que se evalúa la capacidad de comunicación de los candidatos.