



TALLER

DINÁMICAS DE GRUPO APLICADAS A

LA SELECCIÓN DE PERSONAL

2013

DINÁMICA DE COMUNICACIÓN



JUEGO DE ROLES

- **Objetivo:** Evaluar la habilidad de los candidatos para emplear la **comunicación** en una situación problemática. Se analiza así mismo, la capacidad de **negociación**.
- **Materiales:** Casos impresos para cada grupo.
- **Participantes:** 2 personas como máximo por cada grupo.
- **Desarrollo:**
Se solicita a los candidatos que formen parejas y a cada pareja se le da un caso que tendrán que solucionar representándolo.

CASOS

- Voy al despacho de mi jefe a decirle que no puedo venir mañana al trabajo. La semana pasada también pedí permiso inventando una excusa y descubrió que era mentira. Esta vez me es imprescindible faltar.
- Uno de los compañeros tiene la costumbre de mantener largas conversaciones privadas al teléfono, hasta el punto de que otros compañeros tienen que esperar a que él termine para poder hacer llamadas de trabajo.
- Un compañero le hace un comentario acerca de una presentación que usted ha hecho ante el Comité de Dirección esta mañana: “¡No había quien entendiera lo que estabas diciendo!”
- Mi amiga nunca paga, siempre está pidiendo dinero o dice que pongamos lo suyo, que se ha olvidado la billetera y nunca se acuerda de devolverlo. Vamos a comprar el regalo de cumpleaños de un amigo y de nuevo me pide que ponga su cuota, que ya me lo pagará.
- Mi compañera me pide que termine su trabajo ya que tiene que ir a la peluquería para una boda. Esto implica quedarme media hora más y hoy no me siento con ganas de hacerlo.

Conductas de la competencia: Comunicación		Cand. 1	Cand. 2	Cand. 3	Cand. 4	Cand. 5
Conductas positivas	Mantiene un diálogo fluido, con adecuada entonación					
	Se centra en el tema solicitado					
	Escucha atentamente a su compañero					
	Brinda retroalimentación a su compañero y verifica si se dejó entender					
	Pronuncia correctamente las palabras					
	Usa el lenguaje no verbal para acentuar el diálogo					
	Evidencia calma					
Conductas negativas	Se queda en silencio en varias ocasiones					
	Empleo constante de muletillas (este, uhmmm, ¿no?,etc)					
	Tono de voz monótono (no da entonación a las palabras)					
	Se mantiene rígido (apenas se mueve mientras habla)					
	Interrumpe constantemente a su compañero (no los escucha)					
	No pronuncia adecuadamente las palabras y emplea jergas					
	Responde de manera sarcástica o agresiva					
Evidencia tensión y nerviosismo						

DINÁMICA DE CONTROL DE ESTRÉS



ARMADO DE TORRES

- **Objetivo:** Evaluar la capacidad para mantener el control frente a situaciones de presión. Así mismo permite evaluar la comunicación asertiva y el nivel de desempeño en situaciones de estrés.
- **Materiales:** Conjuntos de cubos de madera, cartón u otro material (pueden ser cajas de remedios o de fósforos) o cualquier objeto, con los que se pueda construir una torre. Una mesa en la que las personas puedan trabajar a gusto.
- **Participantes:** 5 personas como máximo.

DESARROLLO

- A cada uno de los candidatos se le entregará unos cubos para que con ellos construyan una torre. A continuación se dan las siguientes instrucciones:

Consigna: ***“Todos ustedes deberán construir una torre, lo mejor posible, con las piezas que tienen sobre la mesa. El tiempo límite es de 5 minutos, aquella persona que termina, levanta la mano por favor, para poder acercarme a su lugar y evaluar si su producción es la adecuada. Recuerden que lo importante es hacerlo lo mejor posible dentro del plazo de 8 minutos. Alguna consulta (se resuelven dudas repitiendo la consigna). Pueden empezar (se activa el cronómetro)”***

- Cuando el candidato levante la mano, el evaluador se acercará a su lugar, mirará de manera desaprobatoria la torre y la derrumbará con su mano, diciendo lo siguiente: ***“por favor vuélvalo a hacer y esta vez asegúrese de hacer su mejor esfuerzo, ya que la torre no está bien realizada, aún dispone de tiempo, empiece de nuevo”***. Repetir este paso cada vez que un candidato levante la mano para avisar que culminó su trabajo.
- Anotar en el formato de registro, toda conducta emitida por los candidatos.
- Al finalizar la dinámica, se informará a los candidatos que el objetivo del ejercicio era evaluar su capacidad para enfrentarse a situaciones de presión.

Conductas de la competencia: Control de estrés		Cand.	Cand.	Cand.	Cand.	Cand.
		1	2	3	4	5
Conductas positivas	Continua realizando la torre, mejorando su nivel de desempeño en cada intento					
	Solicita información sobre la característica de la torre					
	Mantiene un tono de voz calmado y tranquilo					
	Su expresión facial denota calma y serenidad					
Conductas negativas	Levanta el tono de voz y/o tiene mirada agresiva					
	Tira o manipula de manera brusca los cubos					
	Critica la dinámica, al evaluador o a la empresa					
	Deja de hacer la dinámica					
	Comenta aspectos negativos de la dinámica con los otros candidatos					
	Registrar en qué número de intento empieza a perder la paciencia					

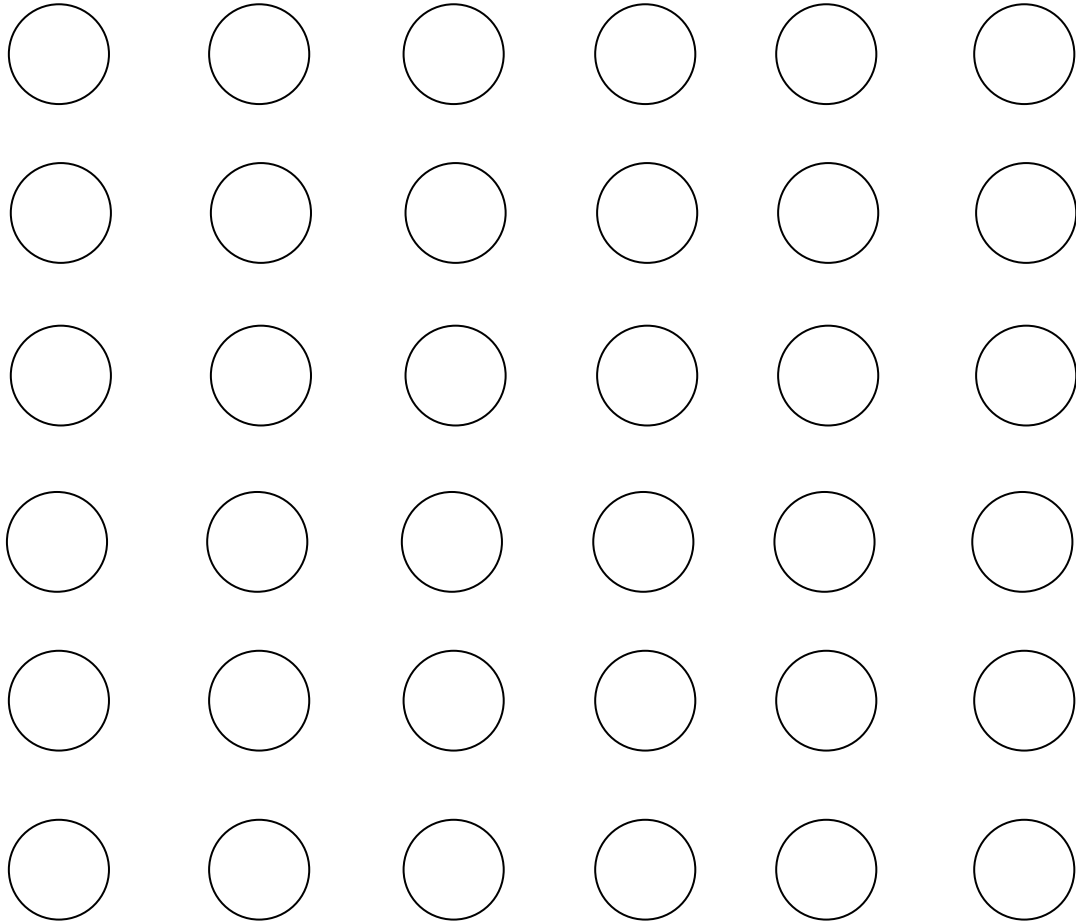
CONCURSO DE CREATIVIDAD

- **Objetivo:** Conocer el nivel de creatividad de los participantes.
- **Material:** Formatos impresos con 36 círculos.
- **Participantes:** La dinámica puede aplicarse a un número amplio de personas.

- **Desarrollo:**

El evaluador entrega a cada candidato un formato que contenga 36 círculos impresos.

Consigna: “Todos tienen un formato en el que hay 36 círculos impresos. Ustedes deberán realizar una figura con cada círculo. Disponen de 3 minutos para cumplir con su tarea. Aquellas personas que terminen antes, por favor se acercan y me hacen entrega del formato”



CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

- Primero, registrar la “cantidad de familias de figuras” presentes, es decir, la cantidad total de figuras que pertenecen a una misma familia. Ej:
 - ✓ Pelotas: pelota de futbol, de vóley, de tenis, etc
 - ✓ Frutas: manzana, naranja, mandarina, ciruela, etc
 - ✓ Rostros de personas: con diversos gestos
 - ✓ Rostros de animales: cualquier animal.
- Cada familia de figuras equivale a 1 punto.
- Luego contabilizar las figuras “sueltas” (no agrupadas).
- Finalmente sumar la cantidad de “familias de figuras”, más la cantidad de figuras “sueltas”

DINÁMICA DE ATENCIÓN Y CONCENTRACIÓN



LOS COLORES

- **Objetivo:** Evaluar la atención y concentración de los postulantes, además de la capacidad de aprendizaje de los candidatos.
- **Materiales:** Lámina o diapositiva con la impresión de las palabras.
- **Tiempo:** 5 minutos aproximadamente por cada turno.
- **Participantes:** 4 personas como máximo por cada turno.

DESARROLLO

- Colocar a los 4 candidatos en fila, frente a la lámina de los colores y por turnos realizarán el ejercicio.
- Consigna: ***“Ustedes leerán con rapidez y en voz alta el color de cada palabra que figura en la lámina que tienen frente a ustedes. Cuando hayan llegado a mencionar el color de la última palabra, finaliza el juego. Si en el trayecto se equivocan, tendrán dos oportunidades más. Culminadas las tres opciones, prosigue el siguiente candidato”.***

AMARILLO AZUL NARANJA

NEGRO ROJO VERDE

MORADO AMARILLO ROJO

NARANJA VERDE NEGRO

AZUL ROJO MORADO

VERDE AZUL NARANJA

Conductas de la competencia: Atención y concentración / Capacidad de aprendizaje		Cand. 1	Cand. 2	Cand. 3	Cand. 4	Cand. 5
Conductas positivas	Logra llegar a la última palabra sin equivocarse en el primer intento.					
	Mejora su rendimiento en la segunda aplicación					
	Mejora su rendimiento en la tercera aplicación (en relación con la segunda aplicación).					
Conductas negativas	No logra llegar a la última letra en el primer intento					
	Su rendimiento disminuye en la segunda aplicación					
	Su rendimiento disminuye en la tercera aplicación (en relación con la segunda aplicación).					

DINÁMICA DE CAPACIDAD DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN



LOS TELÉFONOS

- **Objetivo:** Evaluar la capacidad de análisis de la información y pensamiento lógico de los candidatos.
- **Materiales:** Formatos de análisis, hojas bond y lapiceros.
- **Participantes:** Ilimitado (trabajo individual). Si se desea evaluar comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, se puede añadir una segunda fase de discusión, de máximo 6 integrantes por grupo.
- **Desarrollo:**
- Formar grupos de 6 candidatos cada uno. A cada postulante se le entrega un formato con la descripción del caso y el cuadro de análisis (Los teléfonos).
- Consigna: ***“Ustedes, de manera individual, deberán solucionar el caso que se les ha entregado. A partir de este momento dispondrán de 15 minutos para darle solución. Cuentan con hojas bond y lapiceros para que puedan trabajar. Listos, empiecen”***.
- Avisar dos minutos antes de que se cumpla el tiempo establecido y recoger los formatos entregados.

CASO: LOS TELÉFONOS

Cinco inquilinos de un gran edificio de viviendas acaban de adquirir, cada uno por su parte, unos aparatos telefónicos. De acuerdo a las pistas que se dan a continuación, habrá que determinar cuál número telefónico le corresponde a cada quien, así como el color del teléfono y el lugar donde se colocó:

- El teléfono verde, que no pertenece a la Srta. Adela, posee un número cuyas cifras suman diez.
- El teléfono del Sr. Garzón se encuentra en la cocina; su número es inferior al que tiene la Sra. Ruiz.
- El número del teléfono que se encuentra en el dormitorio es el 1023.
- La cifra del número mayor corresponde al teléfono de una de las señoritas; ni su teléfono ni aquel que tiene el número inferior es el rojo.
- El Sr. Sáenz escogió un teléfono gris. La Srta. Carmen no tiene instalado su teléfono en el pasillo.
- El teléfono azul, que pertenece a una persona casada, se encuentra en el estudio; mientras que el teléfono negro, que no ha sido instalado en la cocina, tiene el número 3210.
- Por último, falta aclarar que alguien tiene su teléfono en la sala y que tres de los teléfonos tienen los siguientes números: 2301, 4321 y 5320.

CUADRO DE ANÁLISIS

INQUILINO	UBICACIÓN	COLOR	NÚMERO

CALIFICACIÓN

- Adjudicar un punto por cada casillero correctamente llenado. Máximo 20 puntos.

INQUILINO	UBICACIÓN	COLOR	NÚMERO
Sr. Sáenz	Dormitorio	Gris	1023
Srta. Carmen	Sala	Verde	5320
Srta. Adela	Pasillo	Negro	3210
Sra. Ruíz	Estudio	Azul	4321
Sr. Garzón	Cocina	Rojo	2301

DINÁMICA DE LIDERAZGO



LA ISLA DESIERTA

- **Objetivo:** Evaluar la capacidad de los candidatos para ejercer el rol de líder en una situación problemática.
- **Materiales:** Caso impreso.
- **Participantes:** 6 personas como máximo.
- **Desarrollo:**
- El evaluador forma grupos de seis candidatos cada uno y solicita que se sienten en forma circular, alrededor de una mesa. A cada grupo se le entrega 6 copias del caso (colocarlos en la parte central de la mesa).
- Los grupos disponen de 10 minutos para resolver el problema y exponerlo.

CASO: LA ISLA DESIERTA

Las vacaciones en el Caribe han sido interrumpidas por un estrepitoso accidente de avión, del que ustedes son sobrevivientes a bordo de un bote inflable a punto de hundirse por el sobrepeso. A pocos kilómetros se divisa una isla desierta, a la cual pueden llegar si aligeran peso.

A continuación se muestra una lista de doce objetos que transporta el bote, los cuales deberán clasificar por prioridad. Primero realizarán la clasificación de manera individual, luego, en grupo, discutirán el orden de prioridad de los objetos, llegando a un consenso:

ELEMENTOS	ORDEN DE IMPORTANCIA
5 paquetes de pañales	
1 revólver sin municiones	
20 litros de agua potable	
1 paquete de cigarrillos	
Una caja registradora conteniendo 500 euros en diferentes monedas	
5 kilos de carbón	
Hilo de nylon y anzuelos	
Una caja con 50 preservativos	
2 botellas de whisky	
1 Paracaídas sin instrucciones	
1 mechero de oro macizo	
1 espejo	

Deberán de colocar el número 1 al costado del objeto más importante, hasta llegar al número 12, que será el menos importante.

Conductas de la competencia: Liderazgo		Cand.	Cand.	Cand.	Cand.	Cand.
		1	2	3	4	5
Conductas positivas	Inicia el dialogo para coordinar las acciones a seguir					
	Distribuye los casos					
	Constantemente da indicaciones al grupo sobre la manera correcta de hacer las cosas					
	Organiza los turnos para que expresen sus ideas					
	Alienta al equipo a participar activamente de la dinámica					
	Reconoce las iniciativas o ideas de los demás					
	Escucha con respeto las ideas de los demás					
	Corrige las acciones cuando observa que no conducen al logro de la meta					
Conductas negativas	Critica al grupo y/o se muestra pesimista					
	Monopoliza el debate					
	No escucha ni valora las sugerencias e intenta imponer su punto de vista					
	Se mantiene en silencio o con escasa participación					
	No sigue las indicaciones dadas para solucionar el problema					
	Sus intervenciones generan conflicto u obstaculizan que el grupo consiga sus objetivos					

SOLUCIONARIO

Conservar primeramente todo aquello que permita la señalización a los aviones:

- Espejo
- Un paracaídas extendido

Algo con que hacer fuego

- Mechero
- 5 kilos de carbón

Aquello con lo que sobrevivir

- Agua
- Hilo de nylon y anzuelos (para pescar)

Algo con que curarse

- Botellas de whisky (alcohol)

El resto de objetos no son relevantes.

DINÁMICA DE CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN



¿QUIÉN ES EL LÍDER?

- **Objetivo:** Evaluar la capacidad para negociar de los candidatos. Además permite apreciar comunicación y toma de decisiones.
- **Materiales:** Roles impresos, solaperos.
- **Participantes:** 5 candidatos por cada grupo y en cada grupo debe haber un monitor (asistente).
- **Desarrollo:**
 - El evaluador formará grupos de cinco candidatos cada uno.
 - A cada integrante se le entregará un papel con el rol que le corresponde ejercer y se le colocará un solapero en el pecho con el número del personaje respectivo.
 - Consigna: ***“Ustedes han recibido un papel que contiene el rol que deberán ejercer en esta dinámica. Ese papel no debe ser visto por los otros cuatro integrantes. Tienen 2 minutos para leer el rol que les ha tocado (dar tiempo). La dinámica consiste en que el grupo deberá elegir un líder y solo disponen de 15 minutos para debatir y escoger uno. Al finalizar, un representante deberá exponer la decisión del grupo y describir como llegaron a esa conclusión. En caso de no llegar a un consenso, todo el grupo recibe puntos en contra”***
- En cada grupo, un monitor evaluará el desempeño de cada integrante.

ROLES A EJERCER

- **Personaje 1:** Crees ser la persona indicada para ser líder de tu grupo. Posees grandes deseos de hacer cambios, te agradaría realizar lo que tú quieres y crees que el grupo necesita tus aportes como líder. Rechazas la posibilidad de que el personaje "2" sea el elegido pues a tu manera de ver, es demasiado agitador y no tiene claro hacia dónde encaminar el grupo.
- **Personaje 2:** Crees ser la persona indicada para ser el líder del grupo. Eres una persona muy activa y emprendedora, de mucha iniciativa y capacidad para llevar a cabo un objetivo grupal. Rechazas como coordinador al "personaje 4", pues habla mucho pero no hace nada, en el fondo es una persona tímida, aunque no lo demuestra.
- **Personaje 3:** Crees ser la persona indicada para ser líder de tu grupo. Eres una persona muy cordial, de magníficas relaciones humanas, aceptada por todo el grupo. De no quedar como coordinador te inclinas por el "personaje 5", persona muy capaz, a la cual deseas darle una oportunidad de crecimiento profesional.
- **Personaje 4:** Crees ser la persona indicada para ser el líder del grupo. Posees una gran facilidad de expresión y convences rápidamente a un grupo con tus planteamientos. En caso de no ser elegido crees que cualquiera podría hacerlo, a condición de que no sea una persona exagerada y radical.
- **Personaje 5:** No crees ser la persona indicada para ser líder del grupo. En otras ocasiones prestaste este servicio al grupo y por determinadas circunstancias fue negativa tu experiencia. Sabes que tienes cualidades suficientes para ser el líder pero no quieres correr el riesgo de un nuevo fracaso. A tu modo de ver, el "personaje 2" podría ser un buen coordinador.

Conductas de la competencia: Capacidad para negociar		Cand. 1	Cand. 2	Cand. 3	Cand. 4	Cand. 5
Conductas positivas	Participa activamente de la discusión					
	Anima a todo el equipo a participar de la dinámica					
	Escucha con respeto las ideas de los demás					
	Expone sus argumentos con calma					
	Justifica de manera asertiva sus ideas					
	Persuade a los demás para que sus ideas sean tomadas en cuenta					
Conductas negativas	Realiza comentarios sarcásticos o agresivos y subestima las contribuciones de los demás					
	Interrumpe la participación de los demás (no escucha)					
	Se mantiene en silencio o con escasa participación					
	Asume una posición defensiva					
	No justifica de manera adecuada sus ideas					
	Sus ideas no son tomadas en cuenta					

DINÁMICA DE CAPACIDAD DE ARGUMENTACIÓN



LOS CANÍBALES

- **Objetivo:** Evaluar la capacidad de argumentación de los candidatos.
- **Materiales:** Ninguno.
- **Participantes:** Grupos de 8 candidatos como máximo.
- **Desarrollo:**
- Formar grupos de 8 candidatos cada uno. A cada postulante se le entrega un formato con la descripción del caso (Tribu de caníbales) y una pequeña tarjeta con un número (del 1 al 8).
- Consigna: “Ustedes deberán solucionar el caso que se les ha entregado, de manera grupal. Primero leeremos juntos las instrucciones (se procede a leer las instrucciones). A partir de este momento dispondrán de 20 minutos para darle solución al caso. La respuesta será expuesta por un representante que el grupo elija. Cuentan con un plumón, papelógrafo, hojas bond y lapiceros para que puedan trabajar. Listos, empiecen”.
- El evaluador registra las conductas que cada integrante evidencia durante la fase de debate grupal.

CASO: TRIBU DE CANÍBALES

- Una expedición de 8 turistas disfruta de un viaje por la selva cuando de repente son capturados por la Tribu caníbal. Matan al guía y encierran a los ocho turistas. Con la carne del guía tienen para una semana, por tanto, tienen que ir matando cada semana a una persona. El resto será alimentado y cuidado para las siguientes semanas.
- Los ocho deben debatir y llegar a un acuerdo para establecer el orden en el que irán a la “olla” y además tienen que buscar una forma para escapar con vida y llegar a la civilización.
- Los participantes tienen que adoptar uno de estos personajes (ver el número que les tocó en la tarjeta) y, desde la perspectiva del personaje, defender su vida, negociando para ser los últimos en ser comidos:

PERSONAJES

- Una cantante de ópera obesa que sabe medicina.
- Un asesino joven y fuerte.
- Una prostituta coja que sabe técnicas de caza.
- Un anciano que conoce la zona.
- Un cerrajero ciego.
- Un biólogo enfermo.
- Un domador de leones sordo.
- Una intérprete que conoce el idioma de la tribu.

Conductas de la competencia: Comunicación		Cand.	Cand.	Cand.	Cand.	Cand.
		1	2	3	4	5
Conductas positivas	Mantiene un dialogo fluido					
	Se centra en el tema solicitado					
	Pronuncia correctamente las palabras y emplea un tono de voz firme					
	Usa el lenguaje no verbal para acentuar sus ideas					
	Escucha atentamente las opiniones de sus compañeros					
	Brinda retroalimentación a sus compañeros y verifica si se dejó entender					
	Evidencia calma					
	Defiende su postura empleando argumentos precisos					
Conductas negativas	No participa de manera constante (se queda en silencio)					
	Empleo constante de muletillas (este, uhmmm, ¿no?,etc)					
	Tono de voz monótono (no da entonación a las palabras)					
	Interrumpe constantemente a sus compañero (no los escucha)					
	Habla de otros temas (se dispersa)					
	No pronuncia adecuadamente las palabras y emplea jergas					
	Responde de manera sarcástica o agresiva					
	Evidencia tensión y nerviosismo					
	No defiende su postura y acepta las ideas de los demás					

**GRACIAS POR
SU ATENCION**



SE VALE APLAUDIR!