

TENDENCIAS

Esto es lo que te preguntan para contratarte en las empresas que mejor pagan

El Ciudadano · 22 de abril de 2016





Cada día que pasa, los procesos de selección de personal son más complejos. No solo hay muchísima más **mano de obra cualificada y desempleada** que obliga a afinar la puntería a las empresas para garantizar que se quedan con los mejores candidatos, sino que en los últimos años han irrumpido nuevas tendencias (por no llamarlas modas) que han cambiado las herramientas que los seleccionadores emplean, de la psicología a los algoritmos.

Hay empresas que, no obstante, siguen recurriendo al viejo método de preguntar y escuchar la respuesta **como un psicoanalista escucha a su paciente**, solo que muchísimo más afinados. Un buen ejemplo es el de A.T. Kearney, una consultora con sede en Chicago célebre, ante todo, por figurar en el primer puesto de las empresas estadounidenses mejor pagadas según el ranking de [Glassdoor](#). Nada menos que 167.534 dólares son lo que perciben de media sus trabajadores, que pertenecen a la crème de la crème.

Obviamente, no todos los trabajadores del más alto nivel son iguales. Y ahí entran las peculiares preguntas que los seleccionadores de personal de la empresa realizan a sus potenciales candidatos. Es más, la dificultad de la entrevista está valorada en un 3,7 sobre 4 en Glassdoor, una de las más altas. Un artículo publicado en '[Business Insider](#)' ha recogido 19 de las preguntas realizadas para distintos puestos. Y, aunque quizá no vayamos a aspirar a un puesto en A.T. Kearney, sí nos ayudan a entender **la lógica que se encuentra detrás de estas cuestiones**, que se dividen en dos: las que se refieren a la práctica diaria del trabajador y las que se refieren a sus habilidades.

Preguntas sobre experiencia

Candidato a analista de negocio: “¿Cuándo fue la última vez que **fracasaste**?”

Candidato a analista: “¿Cuáles son las tres cosas que haces profesionalmente que podrían **decepcionar** a tu jefe?”

Candidato a asociado: “¿Cómo crees que superaría la **frustración** de que un cliente decidiese no implementar tu trabajo?”

Candidato a asociado fuente: “¿Cómo **convencerías** a un cliente de que eres el apropiado para ayudarlo?”

Candidato a analista de negocio: “¿Qué diría tu anterior jefe sobre ti?”

Candidato a director: “¿Cuál es el **nivel de detalle** al que llegas cuando diriges un proyecto?”

Candidato a analista de negocio ‘senior’: “¿Cómo de diferente era la cultura de esta ciudad cuando entraste a la universidad, y qué hiciste para ajustarte a ello?”

Candidato asociado: “Cuéntame sobre alguna ocasión en la que intentases convencer de algo a alguien **con datos**”

Candidato a jefe: “¿Por qué no acudiste a nosotros cuando terminaste tu MBA?”

Estas preguntas hacen referencia, ante todo, a **cuestiones actitudinales** que son cada vez más habituales en las entrevistas profesionales. Como explicábamos en un reciente artículo sobre la forma de contratación de Goldman Sachs, no es tan importante lo que sabes hacer como de qué manera eres capaz de enfrentarte a los imprevistos. Estas preguntas hacen referencia a la capacidad de adaptación o autoexigencia del candidato, y como ocurre a menudo, no hay una única respuesta correcta, salvo aquella que encaje con el puesto que se está ofertando, por lo que lo mejor es ser sincero.

Por ejemplo, la pregunta “¿cuál es el nivel de detalle al que llegas cuando diriges un proyecto?” puede ser **un arma de doble filo**, en cuanto que puedes parecer una persona despreocupada si dices que es muy bajo o que no sabe delegar si es muy alto. También sirve para poner a prueba tus capacidades de comercial o de trato con clientes, como ocurre con preguntas como “¿de qué manera convencerías a un cliente de que eres el apropiado para ayudarlo?”

Preguntas sobre estudios del caso

Candidato a analista de datos: “¿Cuántas pelotas de ping-pong puedes meter en un avión 747?”

Candidato a analista de analíticas y adquisiciones: “¿Cuánta gente bebe **café** en Nueva York?”

Candidato a analista fuente: “¿Cuánto dinero gasta Coca-Cola en **aluminio** en EEUU cada año?”

Candidato a analista fuente: “¿Cuántos **teléfonos** de oficina hay ahora mismo en este edificio?”

Candidato asociado fuente del MBA de verano: “Predice **la demanda de pizza** en tu pueblo”

Candidato asociado a consultor de gestión: “En un semáforo en un cruce de cuatro vías, ¿cuántas veces se pone **la luz roja** al día?”

Candidato a analista de negocio: “¿Cuántos grados hay entre las manecillas de un reloj a las 9:50?”

Candidato analista de analíticas y adquisiciones: “¿Cuántos **aviones** salen del aeropuerto de O’Hare en un día?”

Las personas tenemos serios problemas a la hora de tratar con grandes cantidades, por lo que ser bueno en eso es una gran virtud

Candidato a analista de negocio: “Un aeropuerto va a tener una mayor afluencia de pasajeros debido a los Juegos Olímpicos. El CEO quiere saber qué problemas pueden surgir y cómo solucionarlos”.

Anónimo: “Si la composición de 180 litros es **10% leche**, ¿cuál sería el porcentaje de leche después de añadir otros 20 litros de leche?”

Se trata de cuestiones mucho más prácticas y que hacen referencia al cálculo. Pero no a cualquier clase de cuenta mental (“dime en cinco segundos cuánto es 14.356×2.245 ”), sino a una en la que es muy importante: la capacidad para realizar **rápidas estimaciones a partir de grandes masas de datos**, en la que la cultura general juega un papel importante. Es decir, para responder a la pregunta del aluminio debemos tener cierta idea sobre los niveles de Coca-Cola que se consumen en una ciudad como Nueva York o la cantidad de aluminio en cada lata. Se trata de saber gestionar aquello a que a cualquier persona le parece altamente abstracto, especialmente en lo que concierne a las previsiones de consumo.

[El Confidencial](#)

Fuente: [El Ciudadano](#)