

¿Cuántas pelotas de golf caben en esta sala? ¿Cuántas veces te agacharías a recoger el bolígrafo que se le cae a tu interlocutor? La primera pregunta no tiene respuesta porque nadie se ha puesto a calcular lo de las pelotitas. La segunda sí. Y ambas cuestiones pueden asomar en una entrevista de trabajo si buscas empleo de contable o asesor fiscal en el primero de los casos o de asistente social o enfermero, por ejemplo en el segundo. No son cuestiones para despistar. Todo lo contrario. Se trata de estrategias para averiguar lo que nadie cuenta en su currículum: si tiene rápida capacidad de reacción, si es hábil en el cálculo mental, si es una persona servicial o empática... Por ahí va la cosa. Profesionales de las empresas especializadas en selección de personal First Hunting y Etalentum, desvelan algunas pruebas y preguntas sorprendentes que se hacen en las entrevistas de trabajo.

**Policía**

### **¿Me agacho a recoger el bolígrafo o no?**

Te ha tocado un entrevistador gesticulante. Tanto, que nada más empezar a hablar se le cae el boli al suelo. Se le vuelve a caer. Y habrá una tercera vez incluso. En realidad el entrevistador gesticulante no es tal, lo tira a propósito para comprobar «cómo de servicial es la persona entrevistada». «Esta dinámica es muy habitual cuando se buscan perfiles como médicos, policías, personal de cuidado a mayores... Se necesitan personas que ayuden a los demás, que sean serviciales, y el hecho de recoger un boli que se te cae da pistas de si lo es o no», explica Cristina Jiménez, directora técnica de First Hunting. Pero no desvela del todo el truco. «El boli se tira tres veces y la primera vez la recoge casi todo el mundo, aunque eso no nos dice que sea necesariamente servicial. Esa primera vez puede agacharse solo por quedar bien. Lo que nos da información valiosa es si lo recoge una segunda y una tercera vez. Porque ojo, buscamos personas que ayuden, pero no personas sumisas». Y ahí lo deja porque si sigue hablando acabará por desvelar la respuesta 'correcta', que en este caso la hay.

**Comercial**

### **¿A quién echamos a los tiburones?**

La situación es crítica: «Un meteorito cae en el océano Atlántico creando una ola gigante que deja sumergidos todos los continentes del planeta. Por suerte, tú y otras cinco personas os encontráis en este momento sobrevolando el Parque Nacional Iguazú en un globo aerostático. Después de unas horas, el globo comienza a perder aire, pero veis una isla donde bajar. El mar está repleto de tiburones hambrientos y la única forma de que el globo llegue a la isla es tirar a uno de los ocupantes». Esos ocupantes son un sacerdote, un periodista del corazón, un asesor político, un docente de escuela primaria, una enfermera y una funcionaria del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. Cada uno de estos roles se asigna a un entrevistado, que tiene que defender ante el grupo que no le tiren a él. «No hay una respuesta correcta, la utilidad es ver cómo cada uno trata de convencer a los demás de que le salven, cómo negocia. Algo muy importante cuando se busca a un comercial que basa su éxito en convencer», explican desde el equipo de psicólogas de Etalentum, empresa que abrirá una sede en Bilbao en otoño.

Operario de fábrica de automoción

## Hacer un caballo de plastilina con los ojos cerrados

A un grupo de cuatro o cinco entrevistados se les venda los ojos y se les da un trozo de plastilina. Se les pide que, entre todos, construyan una figura, un caballo en este caso, algo que es bastante difícil. «Es una prueba magnífica para identificar al líder, que es el que suele organizar el trabajo y dice: 'A ver, tú haz una pata, tú la otra'. Te das cuenta de quién sabe trabajar en equipo y hacer su parte y de quién no y se dedica a destrozar la pieza del de al lado para poner la suya, quién es más detallista o creativo al hacer una cabeza de animal con plastilina y sin ver... La plastilina es un material muy moldeable con el que se aprecia la habilidad con las manos, que es fundamental en las personas creativas. Esta prueba se hizo para buscar operarios de fábrica que tenían que trabajar con piezas de automoción muy pequeñas y en cadena», explican desde First Hunting.

Contable, asesor fiscal...

## ¿Cuántas pelotas caben en esta habitación?

Pueden ser pelotas de golf u otro objeto pequeño cuya cantidad sea difícil de calcular. «El número de pelotas es indiferente, lo importante es la capacidad de reacción y de resolución que tiene la persona. Un candidato que no sea capaz de reaccionar e intentar hacer el cálculo no será bien valorado. En cambio, sí que se valora la persona que reacciona rápido y se pone a calcular, aunque sea 'imposible' acertar la respuesta puesto ya que previamente no se ha calculado. Un ejemplo de respuesta perfecta sería: 'Me imagino que esta sala mide aproximadamente 5 metros de ancho por 3 metros de largo por 6 metros de alto. El volumen de una pelota de golf es alrededor de 2,5 pulgadas cúbicas, como 0,85 pulgadas es el radio de una pelota de golf. Si divido los metros cúbicos de la habitación por el radio de una pelota de golf... llegaré a equis pelotas de golf. Claro que no he restado el espacio de la mesa y las sillas de la sala de reunión», desvelan en Etalentum.

Publicista

## No eres una persona, eres un eslogan

Nos pide Cristina que nos vendamos, que elijamos un eslogan que nos defina... Así de repente solo se nos ocurre: 'No soy la mejor, pero soy buena'. «Ummm... Es una respuesta muy convencional. No tiene gancho, eso lo podría decir casi cualquier persona en cualquier circunstancia». O sea, que nos hemos quedado sin el puesto de publicista, que es lo que estaban buscando. Sí lo consiguió aquel chico. No tanto por el eslogan, sino por lo original de su currículum. «Recibimos unos doscientos currículums al día, casi todos iguales, hasta con el mismo tipo de letra. Pero él lo redactó como si fuera una serie de Netflix, con título y todo. Cada etapa laboral la presentaba como un capítulo y nos pareció muy original. También eligió un buen eslogan y está trabajando actualmente».

Gestor de datos

## Tienes un millón de emails y solo puedes responder a 300

Imagine que se le plantea este dilema una mañana en la oficina: tienes un millón de emails y solo puedes responder a 300. Las tres respuestas más habituales, explican desde First Hunting, son: «Respondo a los primeros que hay en la bandeja de entrada, respondo a los últimos porque me escribieron primero o respondo a los más importantes». Y todas las respuestas tienen pegas. «¿Cómo sabes cuáles son los más importantes?». Vale descartamos la respuesta c. «Si solo miras los primeros y los últimos estás descartando los demás ¿no? ¿Y si entre esos que has descartado se encuentra uno que puede hacer ganar a la empresa millones de euros y por no responderlo los pierdes?». Vale, pues eliminadas también la a y la b. «Esta pregunta nos dice mucho de cómo gestionan las personas el estrés, como se enfrentan a una situación de mucha carga de trabajo. Y hay gente que dice que leería aunque sea rápido y en diagonal todos los emails para decidir luego qué trescientos responde». «Pero eso no vale ¿no? Se supone que solo tienes tiempo para responder a 300», le replicamos a Cristina. «¿Quién te ha dicho que tienes un tiempo concreto? En la pregunta te he planteado que solo puedes responder a 300, no que solo tengas tiempo de responder a 300. Lo cual nos dice mucho también de la capacidad del entrevistado de fijarse bien en los detalles».

Ingeniero

## ¿Qué te da más miedo, un león o una serpiente?

«Estás en la selva y hay un león que te quiere comer. Subes a un árbol pero arriba te espera una serpiente. ¿Qué haces?». Con este planteamiento poco parece que se pueda hacer. «Hay gente que dice que se quedaría quieta y eso no es buen síntoma porque denota falta de iniciativa, de capacidad de reacción. Otros dicen que cogerían una rama de árbol para tirar a la serpiente y que muerda al león, otros se paran a investigar si la serpiente es venenosa porque igual no lo es y en el árbol hay una oportunidad... No hay respuestas buenas ni malas, pero sí se ve qué gente es más rápida y más creativa buscando soluciones a un problema, de entrada complejo», relata Cristina Jiménez.

Formar un equipo de 5 personas

## El juego de los sombreros

Esta dinámica está pensada para grupos de cinco personas más el moderador. Cada uno tendrá un sombrero de un color, lo que supone unas determinadas condiciones. El reclutador pedirá a los participantes que respondan en relación a una situación empresarial concreta. Quien lleva el sombrero blanco solo podrá aportar datos objetivos, el rojo se encargará de resaltar los aspectos emocionales de todas las aportaciones, el amarillo tendrá que aportar positividad respecto a las intervenciones de los demás, el verde propondrá soluciones creativas e innovadoras y el negro tratará de descubrir datos negativos o poner pegos a las intervenciones del resto. «En principio lo más fácil es que te toque el sombrero negro porque poner pegos al trabajo de otro se nos da muy bien, el que solo puede responder con datos lo tiene más complicado. Aquí se ve la empatía, la capacidad de negociación, las habilidades sociales...», cuentan desde Etalentum.

Ingeniero

## En un lago con una piedra dentro de un bote

Es una pregunta habitual para reclutar ingenieros... «Estás en un bote dentro de un lago. Tiras una piedra y necesitas calcular qué diferencia hay en el nivel del agua antes y después de tirar la piedra. ¿Cómo lo harías?». Hay personas que recurren a fórmulas matemáticas y otras más rústicas que explican que meterían un palo antes de tirar la piedra y el mismo palo después para ver cuánto ha subido mirando la marca. Ambas son válidas. Es importante el tiempo que tardan en responder. Porque en su trabajo como ingenieros se verán sometidos a encrucijadas que exigirán una rápida resolución. Y buscamos gente creativa que tenga recursos para solucionar problemas».

Técnico que trabaja bajo mucha presión

## Dos minutos y mil tareas por hacer

Imagina que te encuentras en un despacho con ordenador, teléfono, fax, fotocopidora e impresora. Las instrucciones indican que en menos de 2 minutos tienes que realizar la siguiente lista de tareas: hacer tres copias del dossier para la reunión que empezará en cinco minutos, hacer una llamada urgente, imprimir una copia de la presentación que usarás a la reunión y enviar un fax a un cliente que está esperando hace horas. «El ejercicio consiste en ver qué cosas haces primero y qué dejas para el final, según tu criterio de prioridades y con la máxima eficiencia posible. Es muy útil para comprobar cómo reaccionan las personas al estrés». ¿Y si contestas que no te da tiempo a todo? «Pues en principio decir de buenas a primera que no puedes con todo no es una buena respuesta, sobre todo si otro candidato intenta hacerlo todo. Es una prueba muy gráfica para valorar la capacidad de gestionar el tiempo y organizarse que tiene el aspirante», ilustran las psicólogas de Etalentum.