

Las video-entrevistas en los procesos de selección incrementan su uso un 150% durante el estado de alarma

- Según recoge un análisis del Grupo Adecco, durante los meses de marzo y abril, y como consecuencia del COVID-19, los procesos de selección a través de herramientas digitales han aumentado de manera exponencial.
- Antes de la pandemia las video-entrevistas las completaban el 40% de los participantes de un proceso de selección. Tras el COVID-19 esta tendencia al alza se ha acelerado hasta alcanzar prácticamente la totalidad de los procesos.
- Un ejemplo de cómo se ha transformado la manera de afrontar los procesos de selección es la iniciativa “CEO por un mes”, el programa para jóvenes del Grupo Adecco. Los próximos 7 y 8 de mayo, se celebrará el assessment para medir las competencias de los 28 finalistas entre los casi 7.000 inscritos que se han presentado al programa en esta edición. Por primera vez en seis años, este procedimiento será virtual.
- El Grupo Adecco ha elaborado un decálogo con los principales consejos de cara a afrontar las video-entrevistas. Algunas de las recomendaciones de los expertos son ubicarse en espacios tranquilos, asegurar una correcta iluminación y enfoque y aparecer centrado en el plano, entre otros.
- Entre las cualidades de los candidatos que se ven más reforzadas si se compara un proceso online con uno presencial, los expertos resaltan para los primeros la resiliencia, la flexibilidad y la creatividad, además del manejo de herramientas online y la capacidad de adaptación a nuevos entornos.

Madrid, 6 de mayo de 2020.- Desde que el pasado 14 de marzo se decretase el estado de alarma como consecuencia del COVID-19, los procesos de selección en las empresas han cambiado. Las entrevistas presenciales a candidatos se han reducido prácticamente a la totalidad y, en la actualidad, la mayoría de las compañías optan por conocer a los candidatos de manera virtual. De este modo, según recoge un análisis del Grupo Adecco, líder mundial en la gestión de Recursos Humanos, [durante los pasados meses de marzo y abril, las video-entrevistas han incrementado su uso en un 150%](#).

Un ejemplo de cómo ha cambiado la manera de afrontar los procesos de selección a raíz de la pandemia es “[CEO por un mes](#)”, la iniciativa del Grupo Adecco que brinda a los jóvenes la oportunidad de aprender de manera real y práctica a dirigir una empresa acompañando a [Iker Barricat](#), director general de la compañía, durante un mes laboral.

Este proyecto del Grupo Adecco celebra su sexta edición de una manera distinta a la habitual. En esta ocasión, **el assessment para evaluar las competencias de los 28 finalistas seleccionados entre los casi 7.000 inscritos al proyecto será virtual**. Los próximos 7 y 8 de mayo, un jurado compuesto por siete grandes empresas de diferentes sectores y expertos del Grupo Adecco, medirá las capacidades de los aspirantes a CEO de la compañía procedentes de todo el país. Lo harán mediante una dinámica grupal y online inspirada en la Antigua Roma.

En los últimos tres años, el uso de las herramientas digitales en los procesos de selección ya venía aumentando. Es el caso de las video-entrevistas que, antes del impacto del COVID-19, las completaba el 40% de los participantes de un proceso. No obstante, durante la crisis resultado del COVID-19, **esta tendencia al alza se ha acelerado hasta alcanzar prácticamente la totalidad, incrementándose su uso un 150%**. De hecho, en la actualidad, casi todos los procesos de selección se gestionan de manera online, aunque siempre con un consultor/a de selección dirigiendo el proceso con las mismas garantías que si fuera presencial.

Decálogo para afrontar con éxito una video entrevista

De cara a afrontar un proceso de selección online, y ya que todo apunta a que al menos mientras se prolongue el estado de la alarma y la desescalada la mayoría de los procedimientos serán virtuales, los expertos del Grupo Adecco han elaborado un decálogo que contribuirá a que la video-entrevista, la herramienta digital más utilizada, se supere con éxito. Estos son:

1. Elegir para las videollamadas **espacios tranquilos** y sin ruidos externos que puedan dificultar la entrevista.
2. **Comprobar previamente** que tanto los auriculares como la cámara y el micrófono del ordenador funcionan perfectamente. También, que la imagen es la adecuada. Siempre que puedas, utiliza auriculares con micrófono.
3. Antes de conectarse, el candidato tendrá que velar por **la correcta iluminación del plano** y de su rostro. Por ello, la fuente de luz –una lámpara o una ventana– debe situarse delante del usuario y ser indirecta y nunca colocarse detrás para evitar el efecto contraluz. Por tanto, siempre que sea posible, se recomienda evitar ponerse delante de una ventana.
4. El candidato ha de aparecer **centrado en el plano**. Lo ideal es que sea plano medio (hasta por debajo del pecho) y que la cámara quede a la altura de los ojos. Es importante asegurarse de salir perfectamente enfocado.
5. Durante una videollamada grupal, es fundamental **activar el micrófono cuando se va a intervenir y desactivarlo** cuando no se está hablando. Esto evitará interferencias y ruidos externos.
6. Se recomienda conocer el manejo de **Zoom Video y Microsoft Teams**, las plataformas de videoconferencias más utilizadas por las empresas actualmente.
7. Además, los expertos dan a los candidatos las **mismas pautas que en las entrevistas presenciales**: que sean sinceros y se muestren tal y como son.
8. Aunque es cierto que con la video-entrevista se ha relajado la formalidad de la indumentaria, **la vestimenta ha de ser correcta, bien cuidada** y acorde a la cultura de la empresa que está evaluando al candidato. Eso sí, siempre partiendo de la base de que estamos en casa. Por ejemplo, aunque en una entrevista **presencial** sí lo hicieses, en el caso de las video-entrevistas no es necesario ir en traje de chaqueta.
9. Es aconsejable **cuidar el entorno**. Todo lo que rodea al candidato en la ubicación que ha elegido para la video-entrevista dice cosas sobre él. Por eso, el usuario debe percatarse previamente de que los objetos que le acompañan en el plano que muestra la cámara son acordes a los mensajes que quiere transmitir.

10. Es **imprescindible cuidar el lenguaje corporal**. Al igual que en una entrevista presencial, es necesario mantener un lenguaje corporal correcto: espalda recta y actitud relajada. También es importante no cruzar los brazos en ningún momento y mirar a la cámara para que el entrevistador pueda ver bien el rostro.

En cuanto a qué **cualidades de los candidatos son más detectables** si se compara un proceso online con uno presencial, este análisis del Grupo Adecco destaca que son capacidades como la **comunicación**, el manejo de **herramientas digitales**, la **motivación** y la **capacidad de adaptación** a nuevos entornos, así como la **resiliencia**, la **flexibilidad** y la **creatividad**.

En el otro extremo, los expertos sitúan la rigidez y la poca adaptación al cambio como las cualidades que más dificultan un proceso de selección online.

SOBRE EL GRUPO ADECCO

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2019 hemos facturado 1.163 millones de euros. Llevamos 38 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 7 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a casi 129.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.772 menores de 25 años, hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 56.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2019 hemos orientado y acompañado a 22.750 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros al año en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Ángela Castillo
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com
angela.castillo@adecco.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es