

LA ENTREVISTA “VIRTUAL” A DEBATE

Las nuevas tecnologías han aportado grandes ventajas a los profesionales que nos dedicamos al mundo de la selección de personal. Aún recuerdo que, cuando no existían los móviles, el contestador automático del domicilio era la gran salvación que nos permitía localizar al candidato en 24 horas. Ahora en ocasiones en menos de 24 horas ya lo hemos localizado, entrevistado y hasta valorado. Hay quién dice que el tiempo de selección todavía se puede reducir más mediante el uso de la videoentrevista. No estamos hablando simplemente de usar una webcam para entrevistar en tiempo real al candidato, en sustitución de la tradicional llamada telefónica de filtro. Ahora los candidatos pueden grabar y mandar sus entrevistas cómodamente desde sus casas, contestando a unas preguntas previamente definidas por el reclutador, el cual puede visualizar los vídeos en el momento que desee para realizar su evaluación.

Se trata de toda una revolución en ahorro de tiempo y costes para las empresas, y más en este mundo tan globalizado como en el que vivimos, en que los candidatos de un determinado país se seleccionan para trabajar en una filial de otro país desde una matriz situada en la otra punta del planeta, es decir teniendo que cruzar agendas con la dificultad de solventar hasta tres franjas de cambio horario. Al candidato claramente evita desplazamientos innecesarios y proporciona una excelente oportunidad para presentarse, diferenciarse del resto y dar vida a un pedazo de papel, como es el c.v., tras el cual se esconde un ser inimitable y verdaderas sorpresas.

Sin embargo, ¿hasta qué punto esta entrevista que llamamos “virtual” puede sustituir a la entrevista presencial? Rotundamente NO. La entrevista por vídeo es una herramienta más puesta a disposición del reclutador, que puede ayudar a descartar a candidatos, por ejemplo aquellos que cuando se enfrentan a la cámara, no alcanzan el nivel de fluidez de un idioma que se requiere para un determinado puesto y que se indicaba en su c.v. Es importante no olvidar que la entrevista en vídeo, aunque sea desde casa, se enmarca en un contexto profesional, y puede representar un filtro definitivo para alcanzar un puesto de trabajo, por lo que conviene que los candidatos estén suficientemente preparados para hablar con soltura ante una cámara y proyectar una imagen profesional, que a su vez sea real y natural, sin sobreactuar ni mostrar inseguridades.

La entrevista personal en profundidad, en cambio, es la esencia de un trabajo de selección. La “virtual” nunca podrá sustituir el momento de “feeling” o “enamoramiento” que de alguna manera surge en la presencial entre entrevistador y candidato que consigue un puesto de trabajo, factores mágicos que van mucho más allá de lo meramente objetivo como es cumplir con una lista requisitos o superar un test. Elegir un candidato sólo por una entrevista en vídeo no sería lo aconsejable, pues entre otras cosas faltaría de entrada la bidireccionalidad de la información, y es que el candidato también necesita preguntar en la entrevista, convencerse y sentirse escuchado, no lo olvidemos.

En definitiva, la videoentrevista bien utilizada puede ser una herramienta tremendamente útil, cuyo uso se está extendiendo cada vez más en procesos de selección, especialmente de grandes corporaciones multinacionales. A debate está si el uso de las entrevistas “digitales”, como pasa con el uso de tantas otras tecnologías, no nos está deshumanizando. Esperamos que no se llegue a ese extremo. Yo mientras tanto, no olvido el “face-book”, pero apuesto más por el “face-to-face”.

Para ampliar cualquier información recogida en este documento no dude en ponerse en contacto con nuestro **departamento de Recursos Humanos**. Personas de contacto:

Oficina de Barcelona:

- Sílvia Forés. sfores@bovemontero.com. Telf.: +34.93.218.07.08. Responsable de RRHH

Oficina de Madrid:

- David Ortera. dortera@bovemontero.com. Telf: +34. 91.561.54.14

Oficina de Palma de Mallorca:

- Klaus Görden. kdgoergen@bovemontero.com. Telf: +34. 971.77.51.24

Oficina de Valencia:

- Secundino Urcera. surcera@bovemontero.com. Telf: +34. 96.353.21.11

Bové Montero y Asociados. C/ Marià Cubí, 7, 08006 Barcelona NIF: B-08639734 [Http: www.bovemontero.com](http://www.bovemontero.com)

En el caso de no querer volver a recibir los próximos envíos de Flash RRHH, le rogamos nos lo comuniqué al email: sfores@bovemontero.com