

## **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**

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 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 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, 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:

- Elegir para las videollamadas espacios tranquilos y sin ruidos externos que puedan dificultar la entrevista.

- 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 se pueda, utiliza auriculares con micrófono.

- 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.

- 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.

- 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.

- Se recomienda conocer el manejo de Zoom Video y Microsoft Teams, las plataformas de videoconferencias más utilizadas por las empresas actualmente.

- 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.

- 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 estar 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.

- 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.

- 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 si se compara un proceso online con uno presencial, este análisis del Grupo Adecco destaca que son capacidades como la el manejo de la y la a nuevos entornos, así como la la y la

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.

**Datos de contacto:**

Ana López  
630701069

Nota de prensa publicada en: [MADRID](#)

Categorías: [Imágen y sonido](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>