

EBOOK

La guía completa de la vídeo entrevista

Innovación | Buenas prácticas | Tendencias

icims®



La guía completa de la vídeo entrevista

Introducción

En los últimos años, la vídeo entrevista ha sido ampliamente adoptada por muchos recruiters y profesionales de RRHH.

Este método ofrece una ventaja competitiva para muchas empresas, ya que la vídeo entrevista se ha convertido en el método de selección preferido por las nuevas generaciones, para las cuales la innovación y la modernidad son el reflejo del employer branding.

La vídeo entrevista es la alternativa perfecta para conocer a los candidatos a distancia. Las empresas apuestan

por la vídeo entrevista para gestionar grandes volúmenes de candidaturas, aumentar la tasa de respuesta en los procesos de selección, detectar de forma sencilla las soft skills o mejorar la experiencia del candidato. Algunas empresas la utilizan incluso para los procesos de selección internos.

Esta guía te da una visión global de la vídeo entrevista con sus diferentes opciones y ventajas, además de cómo integrarla en tus procesos de selección. Hoy, la pregunta ya no es si implementarla o no, sino cuál es la mejor forma de integrarla.

¡Excelente lectura!



La guía completa de la vídeo entrevista

¿Qué es la vídeo entrevista?

La vídeo entrevista está revolucionando el proceso de contratación tanto para candidatos como para RRHH. El uso de la tecnología de vídeo online permite que los profesionales de recursos humanos o de contratación ahorren tiempo en la selección y que el candidato se dé a conocer más allá de su CV y, por lo tanto, se llegue a perfiles más diversos.

Las plataformas de vídeo entrevistas generalmente están disponibles en modo SaaS (Software-as-a-Service), lo que significa que se puede acceder a la solución en la nube desde un navegador web. Esto supone un gran beneficio para los RRHH que ya no tienen que instalar el software antes de usar la herramienta. Además, puesto que no es necesario almacenar los vídeos, las empresas no dependen tanto de los departamentos de IT. Los candidatos, por otro lado, pueden conectarse a la solución desde un enlace web en su ordenador o descargando la app en su smartphone.

En los últimos 6 años, las empresas han apostado por la vídeo entrevista en sus procesos porque les permite afrontar los siguientes retos:



Gestión y tratamiento de altos volúmenes de contratación



Procesos de selección y contratación colaborativos



Impulsar la imagen de marca empleadora



Contratación en remoto

Son dos las opciones de vídeo entrevista disponibles para las empresas:
la vídeo entrevista en diferido y la vídeo entrevista en Live

Las ventajas de la vídeo entrevista:

- 1 Reducción de costes
- 2 Reduce el time-to-hire
- 3 Mejor calidad en la contratación
- 4 Mejora de procesos

¿Lo sabías?

x2.7

Con la vídeo entrevista, las empresas tienen **2.7 veces más posibilidades de reducir** sus costes de contratación

(fuente: Aberdeen Group)

La guía completa de la vídeo entrevista

1. La vídeo entrevista en diferido

La vídeo entrevista en diferido es una entrevista asincrónica en la que el candidato responde por vídeo a una serie de preguntas predefinidas por el recruiter, dentro de un tiempo establecido. El hecho de ser en diferido le da al candidato la oportunidad de elegir el mejor momento y lugar para realizar la entrevista. El recruiter puede ver las entrevistas cuando estén disponibles. El equipo de contratación y los managers pueden trabajar juntos para evaluar y calificar al candidato utilizando un sistema de puntuación colaborativo. En función de esta evaluación el candidato es preseleccionado o abandona el proceso. **En función de esta evaluación el candidato es preseleccionado o abandona el proceso.**

La vídeo entrevista permite:



hacer las mismas preguntas a todos los candidatos



establecer un tiempo de respuesta definido



Reproducir las entrevistas cuando quieras



Compartir las vídeo entrevistas para una evaluación colaborativa

La vídeo entrevista reemplaza a la entrevista telefónica tradicional **lo que ahorra tiempo en la preselección, pero no reemplaza a la entrevista física.**



Cómo funciona la vídeo entrevista y sus ventajas (1/2)

Las empresas que usan la vídeo entrevista obtienen las siguientes ventajas:



La vídeo entrevista permite a los RRHH **conocer a los candidatos mucho mejor que un simple CV**. Esto es muy útil para detectar las soft skills que cada vez se valoran más en los procesos de selección (especialmente para puestos comerciales, directivos, etc.).



Reduce el tiempo de contratación: los recruiters ahorran tiempo en la preselección, la tasa de respuesta del candidato es mayor y los recruiters son más reactivos con la evaluación.



Elimina la necesidad de agendar entrevistas porque la entrevista es asincrónica y la evaluación se realizan separadamente, según la conveniencia del candidato y del recruiter.



Sustituye a la entrevista telefónica, lo que representa **un ahorro de tiempo y coste del 50%**.



Permite entrevistar a más candidatos en los procesos de selección **fomentando la diversidad y la inclusión**.

¿Lo sabías?

20.5 %

de los candidatos ya han realizado una vídeo entrevista en algún proceso de selección (vs. 10% en 2016) y el 92% está satisfecho con la experiencia.

(Fuente: [La encuesta del candidato con la vídeo entrevista - EASYRECRUE 2020](#))

La guía completa de la vídeo entrevista

Cómo funciona la vídeo entrevista y sus ventajas (2/2)



Hace que la contratación sea más colaborativa al integrar a los managers en el proceso con la opción de compartir vídeos. De esta forma, están en contacto directo con los candidatos para el cruce de evaluaciones.



Impulsan la imagen de marca corporativa, los candidatos participan en un proceso innovador con una interfaz totalmente personalizada por la empresa.



- 1 • **Personaliza** la interfaz de tu empresa
 - **Crea tu cuestionario** e invita a candidatos
- 2 • Los candidatos graban sus preguntas en **vídeo o por escrito**
- 3 • **Ve, evalúa, deja comentarios, preselecciona y comparte** las vídeo entrevistas



La guía completa de la vídeo entrevista

2. La vídeo entrevista Live

La vídeo entrevista en Live es una entrevista en tiempo real entre el candidato y el recruiter. La vídeo entrevista live se puede grabar para revisarla y compartirla con el resto del equipo de contratación. Una buena herramienta de vídeo entrevista live debe incluir funciones que permitan al equipo de contratación tomar notas y evaluar con un sistema de puntuación al candidato. **permitan al equipo de contratación tomar notas y evaluar con un sistema de puntuación al candidato.**

La vídeo entrevista Live:



permite conocer al candidato a distancia



permite realizar preguntas adaptadas a cada perfil



no tiene límite de respuesta definido



se puede grabar para revisarla y compartirla con el resto del equipo contratación

La vídeo entrevista Live es una forma de realizar una entrevista física **con los talentos que no pueden desplazarse o viajar y así mantenerlos en el proceso de selección.**



La guía completa de la vídeo entrevista

Cómo funciona la vídeo entrevista Live y sus ventajas (1/2)

Muchas de las ventajas de la vídeo entrevista en diferido son comunes a las de la vídeo entrevista en Live. Además, la vídeo entrevista ofrece a las empresas otras soluciones para afrontar nuevos retos:



Permite una comunicación visual tan real como una entrevista física **facilitando la comunicación y estableciendo un vínculo** entre el candidato y el recruiter.



Elimina las barreras geográficas, haciendo innecesarios los desplazamientos lo que ayuda a **acelerar el proceso de contratación**.



No es necesario descargar ni instalar ningún software.



No hay problemas de seguridad ni de firewall entre el recruiter y el candidato.



Ahorra tiempo y facilita la experiencia del recruiter **con las funcionalidades de planificación** y organización de entrevistas con el candidato.

¿Lo sabías?

4.8 horas

Un recruiter pasa de media **4.8 horas a la semana planificando entrevistas.**

(Fuente: Cronofy)

La guía completa de la vídeo entrevista

Cómo funciona la vídeo entrevista live y sus ventajas (2/2)



La grabación de la entrevista live facilita una contratación colaborativa; ya que, una vez realizada la entrevista **se puede compartir, evaluar y calificar en colaboración con el equipo de contratación** sin necesidad de que todos los responsables implicados se encuentren presentes en el momento de la entrevista.



Promociona la marca corporativa. A diferencia de herramientas de vídeo conferencia para masas como Skype o Zoom, la vídeo entrevista live **permite que el candidato se sumerja en el entorno corporativo** a través de una interfaz totalmente personalizada e innovadora.



La guía completa de la vídeo entrevista

La diferencia entre la vídeo entrevista Live y una herramienta de vídeo conferencia

Qué empresa no usa Skype o herramientas de videoconferencia como Zoom para su comunicación interna o para estar en contacto con sus proveedores y clientes. A veces incluso para vídeo entrevistas. Es importante marcar la diferencia entre estas herramientas generales y las plataformas dedicadas a la contratación por vídeo. Porque estas últimas, están desarrolladas para realizar entrevistas en diferido o live, según la línea de negocio de cada empresa.

¿Qué las distingue?

Muchas características de la vídeo entrevista en diferido se han diseñado para ofrecer una experiencia positiva a los candidatos, pero también para permitir a los RRHH **profesionalizar el proceso de selección de manera rápida y eficiente**. Con la ayuda de una plataforma user-friendly de vídeo entrevista, el recruiter puede invitar a los candidatos a elegir la hora de la vídeo entrevista, que puede ser grabada y evaluada posteriormente por el resto del equipo.

¿Qué aporta a la experiencia del candidato?

Para muchas empresas, la primera etapa de la vídeo entrevista live se asemeja a las funciones de herramientas tradicionales de videoconferencia.

Pues bien, aunque estas herramientas de comunicación están muy extendidas y son útiles, no son plataformas especializadas para entrevistas de trabajo y vamos a ver por qué:

Para empezar, no es raro que los candidatos se encuentren con problemas durante la preparación y la entrevista que

añaden una dosis extra de presión y estrés a la situación; y los RRHH tampoco son ajenos a estas molestias. Por otro lado, los recruiter a menudo sufren problemas de audio, llamadas interrumpidas y, especialmente, falta de funciones específicas. Además, una herramienta diseñada para la contratación debe permitir al recruiter organizar y realizar entrevistas con los candidatos fácilmente sin tener que perder tiempo en encontrar un horario común, por que esto lleva tiempo, impacta negativamente en la experiencia del candidato y, como si no fue suficiente, puede ocasionar la pérdida de candidatos valiosos.

¿Lo sabías?

84 %

de los candidatos ven las compañías **que usan la vídeo entrevista como más innovadoras**

(Fuente: Candidates and Video Interviewing Survey – EASYRECRUE 2020)

La guía completa de la vídeo entrevista

Estas son algunas de las características que ofrecen las mejores plataformas de vídeo entrevista en comparación con las de videoconferencia:

- El candidato no necesita descargar ningún software ni tener una cuenta de usuario creada
- Tienen una función de vídeo entrevista en diferido que permite preseleccionar a los candidatos
- La vídeo entrevista se graba, evalúa y comparte con el equipo de contratación
- Hay funciones de puntuación, evaluación y colaboración
- Los vídeos se archivan de acuerdo con la ley de protección de datos para que el recruiter pueda consultarlos y evaluar el talento de los mejores candidatos durante sus entrevistas
- La plataforma es totalmente personalizable, lo que permite a la empresa potenciar su imagen corporativa y ofrecer una experiencia inmersiva a los candidatos
- Se ofrece asistencia técnica a clientes y candidatos durante todo el año
- La vídeo entrevista live es una solución SaaS, por lo que no tiene firewalls ni restricciones de seguridad
- Las funciones de planificación permiten programar entrevistas live de forma automática

En resumen



Las herramientas de videoconferencia están diseñadas para videoconferencias. No brindan una experiencia inmersiva para los candidatos ni tienen las características adecuadas para permitir que los RRHH administren de manera efectiva el proceso de contratación. Además, los candidatos y RRHH a menudo encuentran la experiencia tediosa, lo que no potencia una buena imagen de marca para la empresa.

La guía completa de la vídeo entrevista

La vídeo entrevista en el proceso de contratación

La vídeo entrevista se utiliza principalmente como herramienta de contratación en procesos de selección. En cada etapa del proceso se puede hacer uso de las diferentes soluciones de vídeo entrevista. La vídeo entrevista en diferido es **una herramienta innovadora que reemplaza la preselección telefónica**. La vídeo entrevista en Live es utilizada normalmente en las últimas fases del proceso de contratación.

La implementación de la vídeo entrevista en nuestros procesos se lleva a cabo de la siguiente manera: los candidatos postulan

online, envían sus CV, el recruiter elabora una primera selección de candidatos preseleccionados y luego los invita a realizar la vídeo entrevista. Este enfoque reemplaza a la llamada telefónica o a la primera

ronda de entrevistas. Es fácil de implementar y no requiere de cambios importantes en el proceso habitual. La vídeo entrevista live se utiliza para complementar o reemplazar a la entrevista física cara a cara. Se puede utilizar antes de que se invite al candidato a la entrevista en persona final o para evitar que el candidato tenga que desplazarse en caso de impedimentos geográficos



La vídeo entrevista como elemento clave



Un enfoque alternativo = resultados diferentes

Algunos RRHH están adoptando enfoques alternativos y utilizan la vídeo entrevista desde la primera etapa del proceso de contratación para que todos los candidatos puedan realizar la solicitud de puesto mediante una vídeo entrevista en diferido a demás de presentar su CV.

Al ofrecer a los candidatos la oportunidad de postular mediante una vídeo entrevista desde la primera etapa del proceso de contratación, la empresa va a encontrarse con una disminución en el número de solicitudes. De esta manera es más probable que los solicitantes que den este primer paso con la vídeo entrevista estén más interesados en el puesto en cuestión.



Una vídeo entrevista para cada desafío

Hay que tener en cuenta que esta solución no sirve para todos los casos. Los diferentes objetivos y estrategias de los RRHH y de la empresa darán lugar a necesidades específicas para las que hay que buscar las herramientas adecuadas.

Para comprender mejor cómo las empresas han implementado con éxito las vídeo entrevistas en sus procesos, te invitamos a leer las historias de éxito y los estudios de casos de vídeo entrevistas en nuestra página web:

[**Click aquí para leerlos**](#)



Análisis de rentabilidad para la vídeo entrevista

Es lógico que las empresas que optan por la vídeo entrevista realicen un análisis de rentabilidad sobre el retorno de la inversión durante algunos meses. En la mayoría de los casos, el análisis de rentabilidad se autofinancia, ya que la implementación de las vídeo entrevistas ofrece beneficios inmediatos.

El análisis del retorno de la inversión se centra **en torno a cuatro factores:**



Costes – Por norma, las vídeo entrevistas reducen los costes de contratación entre un 30 % y un 60 %. Esto incluye los costes de la agencia de contratación, la reducción en los gastos de viajes, la disminución de contrataciones fallidas y los gastos asociados.



Tiempo – Como regla general, la vídeo entrevista reduce el tiempo de preselección en un 50 %. Al calcular el tiempo ahorrado y conociendo la tarifa por hora trabajada del personal implicado en el proceso de contratación, se puede establecer el margen de ahorro que supone la implementación de la vídeo entrevista.



Mejora de los procesos – Permite a las empresas estructurar y estandarizar los procesos de contratación dentro de la empresa, lo que es fundamental para aumentar la diversidad mientras se mantienen los estándares corporativos. Muchas empresas también están experimentando una transformación en sus procesos de contratación incluyendo más candidatos en las primeras etapas y siendo más selectivos con el número de talentos que llegan a las últimas entrevistas. Esto, que es un factor clave en la construcción de una imagen corporativa sólida.



La calidad de la contratación – Al valorar la adecuación cultural desde el inicio del proceso, se distingue a los candidatos idóneos mucho antes y se pueden tomar decisiones de contratación con criterio. De esta forma, se reduce el número de contrataciones fallidas, lo que representa importantes beneficios económicos para la empresa.

La guía completa de la vídeo entrevista

Para realizar un buen análisis de rentabilidad, es necesario establecer las "necesidades de la empresa":

- ¿Cuáles son tus desafíos?
- ¿Tienes muchas candidaturas y no puedes gestionar el proceso y el número de malas contrataciones sigue creciendo?

Debes identificar tu meta, el impacto que deseas que tenga en tu negocio y su adecuación a los objetivos de la empresa.

Una vez que el análisis de rentabilidad se ajuste a los objetivos de la empresa debes reunir a un equipo preparado, determinar el ROI y analizar los riesgos y oportunidades. Finalmente, lo mejor es presentar tu análisis a las partes implicadas en el proceso.

Si bien es importante señalar los beneficios económicos de un análisis de rentabilidad, **también es fundamental considerar las consecuencias más significativas de esta decisión.**

Por ejemplo, los millennials, que en 2021 representan el 50 % de la fuerza laboral mundial, están "pidiendo" una experiencia de candidato diferente. Esta generación prefiere los medios de comunicación digital a los métodos tradicionales. Por lo tanto, los recruiter que no utilicen herramientas de selección innovadoras, como las vídeo entrevistas, no solo perderán una clara ventaja competitiva, sino que, además, quedarán fuera de la carrera por llevarse a los mejores talentos.

En este punto es donde la pregunta "¿debería pasarme a la vídeo entrevista?" se convierte en "¿cuándo me paso a la vídeo entrevista?".

iCIMS colabora mano a mano con cientos de empresas para ayudar a realizar análisis de rentabilidad concluyentes. Si deseas ver una demostración

Pasos a seguir para un análisis de rentabilidad para la vídeo entrevista:

- 1 Definir las necesidades
- 2 Relacionar el análisis con los objetivos estratégicos
- 3 Reunir al equipo adecuado y probar la iniciativa
- 4 Calcular el ROI
- 5 Analizar riesgos y oportunidades
- 6 Presentar el análisis a las partes implicadas

[Solicita una demo de nuestras soluciones](#)



La vídeo entrevista en diferido

Preselecciona las candidaturas cualificadas y planifica entrevistas de forma automática



Videos para evaluar las soft skills



Un espacio colaborativo para recruiters y managers



Integrada en tu ATS para tener todas las entrevistas en un lugar



Vídeo entrevista Live

Conoce a tus candidatos estén donde estén



Marca blanca para impulsar tu employer branding



Una plataforma SaaS segura



Planificación automática de entrevistas



i icims®

www.icims.com