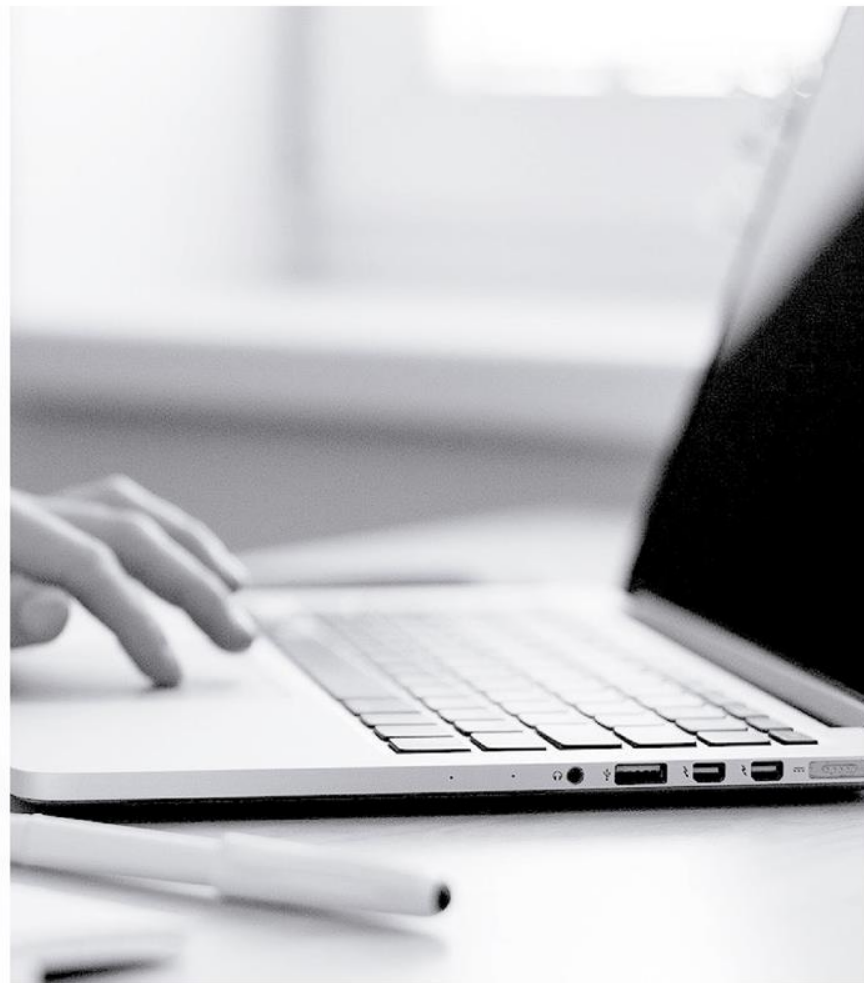


Búsquedas ejecutivas en tiempos de pandemia

Con casi 30 proyectos iniciados y 10 contrataciones efectivizadas durante el período de ASPO, desde Valuar asistimos a la consolidación de una nueva tendencia en relación al reclutamiento, selección y contratación de ejecutivos en forma 100% virtual.

En líneas generales, tanto clientes como candidatos se han mostrado receptivos respecto de esta novedosa modalidad de gestión de búsquedas. Los procesos se han desarrollado según los pasos y tiempos habituales, con resultados efectivos y contrataciones exitosas, además de un *feedback* positivo de las partes respecto a la experiencia punta a punta del proceso virtual.



Como ventajas evidentes de esta propuesta, surgen cuestiones operativas y conceptuales varias. En primer lugar, la posibilidad de generar encuentros virtuales, sin mediar traslados en una ciudad cada vez más complicada en términos de tránsito y desplazamientos, ha sido sin duda bienvenida por clientes y candidatos. El resultado más tangible e inmediato es la ganancia de tiempo y el consecuente aumento en la productividad, amén de una evidente reducción de costos asociada a gastos de oficina y/o alquileres que se vuelven en este caso mucho menores.

Y si bien es cierto que la entrevista virtual prescinde de las sutilezas y matices propios del encuentro cara a cara, y que perdemos todo lo que nos evidencia el *body language*, también se presenta como una puerta de acceso a un nuevo caudal de información sobre los candidatos y sus mundos.

A través de las pantallas de celulares, tablets y notebooks hoy tenemos acceso a otras fuentes de información sobre los candidatos: conocemos más de cerca sus vínculos, sus historias, sus intereses, sus preferencias. Se nos abre entonces una mirada nueva sobre ellos, que hasta el momento podía estar enunciada o descripta, pero de pronto aparece vívida y vivida durante el encuentro mismo.

Accedemos en primera persona a la persona, más allá del profesional y lo que típicamente nos cuenta en el relato de su historia laboral o en las descripciones de su CV. Se produce así, paradójicamente y a la distancia, una nueva forma de cercanía entre candidato y entrevistador, que ahora se encuentran desde un lugar más humano.

Como parte del cambio de modalidad y de la mano de sus nuevas oportunidades, surgen también desafíos renovados. La flexibilidad y el tiempo ganado en las agendas de todos coexisten con las dificultades de organización surgidas de la superposición de funciones profesionales y personales. Aparecen entonces preferencias nuevas, como por ejemplo la solicitud de marcar entrevistas fuera del horario habitual de oficina, inclusive los fines de semana o feriados.

Asimismo, el proceso de reclutamiento virtual profundizó la necesidad de perfeccionar habilidades personales, comunicacionales y tecnológicas, tanto en candidatos como en entrevistadores. Los entrevistadores tuvimos que agudizar la escucha, la atención y la capacidad de leer los detalles, los gestos y los espacios dispuestos para el encuentro. También, desde el punto de vista del entrevistador, se volvió condición consolidar un proceso de evaluación cada vez más ágil, amigable al usuario y a la vez objetivo, efectivo y preciso en la detección del talento y las competencias requeridas.

En esta línea, la nueva modalidad de trabajo nos obligó a revisar y re pensar nuestros procesos, acelerando las iniciativas de digitalización en curso pre pandemia. Nos vimos obligados a estudiar y probar nuevas plataformas y herramientas de evaluación, apelando a técnicas de assessment online que completaran las impresiones de la entrevista y garantizaran la objetividad de los procesos en forma remota.

Sorteada la instancia de entrevistas, la toma de decisión se cristalizó con mayor velocidad y fluidez en el marco de aquellas organizaciones en las que la transformación y el mindset digital estaban ya más enraizados pre pandemia. Como contrapartida, en empresas menos avanzadas en este camino, se requirieron segundas conversaciones y reuniones adicionales para hacer frente a la decisión final de la incorporación.

En síntesis, si bien el reclutamiento virtual no es un concepto nuevo, se trata de una tendencia que aumentó y se instaló con más fuerza a raíz de la pandemia de COVID-19. Porque aún en medio de las restricciones de circulación, las medidas de distanciamiento social vigentes y las consecuentes dificultades económicas, las búsquedas y contrataciones están sucediendo. Las empresas, a la vez que se adaptan a las nuevas formas de hacer negocios, identifican necesidades y seleccionan candidatos mediante procesos de búsqueda, ahora virtuales. Procesos que potencian la flexibilidad, la *customización*, la capacidad de adaptación, la apertura, la colaboración y la comunicación permanente entre partes, todas ellas competencias especialmente buscadas en los líderes de la nueva normalidad.

***Por Catalina Polledo**
Directora Asociada
VALUAR

