

# Estils

LAURA SANTIAGO  
BARCELONA

**R**evisar el perfil de LinkedIn; actualitzar el currículum amb tot el que calgui que sàpiguen de nosaltres i descartar el que ja no ens representa; revisar les nostres xarxes socials perquè seran examinades; preparar una carta de presentació i prémer el botó d'*inscriure-s'hi*. Si hi ha sort, sonarà el telèfon i concertarem una entrevista. Són passos que s'han convertit en un ritual a l'hora de buscar feina.

El que comença a quedar enrere és la imatge del candidat que camina erràtic pels passadissos del metro, vestit amb tota l'elegància possible i amb el currículum sota el braç. Aquell candidat que potser feia tard a l'entrevista o tenia por que se li notés la suor a les mans quan arribava el moment de l'encaixada. ¿El motiu que aquesta estampa estigui quedant desfadada? Les empreses, especialment les multinacionals, aposten cada cop més per fer les entrevistes a través de videoconferències i aplicacions com Skype.

## No tan diferents

Gestionar el temps de manera més eficient va ser el principal motiu pel qual Carme Magre, directora de recursos humans de Prenatal, va apostar fa cinc anys per introduir la tecnologia en els seus processos de selecció. "Em va costar posar-m'hi perquè fins que no ho fas no sembla una bona idea. Però el cert és que abans dedicava un matí sencer a fer entrevistes i acabava veient tres persones. No tenia temps de veure'n deu", explica. Des de llavors, tots els candidats que examina passen per una primera selecció telefònica i són entrevistats després per Skype. "La fiabilitat que em dona la pantalla és molt bona".

La trobada en un mateix espai físic acaba sent imprescindible, però ara arriba només al final del procés. "No m'he trobat mai amb un candidat que m'hagi causat bona impressió per Skype i després m'hagi decebut en persona", assegura Magre, que afegeix que les entrevistes presencials i *online* no discrepen tant: "La diferència entre veure una persona físicament i a través d'una pantalla no és gaire. A l'ordinador veus el candidat molt de prop".

L'experta en recursos humans Yolanda Portolés, fundadora de Triat Barcelona, afirma que aquest tipus d'entrevistes en remot ja són pràctica habitual entre les empreses, i recomana als candidats tenir en compte certs detalls específics a l'hora de preparar-les. Per exemple, cal comprovar que es té l'última versió del programa, que el so és nítid i que hi ha bona connexió a internet.

De fet, Portolés detalla que si hi ha una incidència tècnica, la nostra capacitat de reacció és susceptible de formar part del procés de selecció. "Per a l'entrevistador, presenciar com reaccionem davant un entre-



## Entrevistes de feina per Skype: guia per sortir-se'n

La selecció laboral a través de videoconferències és una modalitat cada cop més freqüent

bank pot ser una manera d'esbrinar com afrontem la resolució de problemes", alerta Portolés. Per això és bona idea fer una prova abans i assegurar-nos que la tecnologia no suposarà un impediment i podrem centrar-nos en l'entrevista.

Ara bé, si la connexió falla, no és la fi del món. Joan Ramoneda, del departament financer d'una multinacional tèxtil amb seu a Catalunya, participa com a seleccionador en aquest tipus de processos i admet que, per desgràcia, les caigudes del servei són habituals. "Per problemes tècnics no es pot rebutjar una persona. Això seria una discriminació tecnològica!"

La majoria d'entrevistes que ha fet Ramoneda han sigut per triar personal per a les seues estrangeres de la companyia, com les que tenen a Mèxic, el Japó i Polònia. En aquests casos, els candidats utilitzaven les sales de videoconferència de la mateixa empresa. Per a l'economista, fer el

**Preparació**  
Abans de l'entrevista, hem de comprovar el so i la connexió

**Dificultats**  
Si sorgeix un problema tècnic, ser resolutius ens farà sumar punts

pas cap a aquesta modalitat d'entrevista no va resultar estrany perquè en l'àmbit intern així és com fan també les reunions molts cops.

Respecte a la recerca de feina, Ramoneda puntualitza que la pantalla serveix per fer-se una primera idea del candidat, però que sempre és necessària una última trobada cara a cara, que en el cas de la seva empresa manté el responsable de la seu del país en qüestió. "Intentes afinar al màxim, però la certesa mai és del cent per cent perquè a les entrevistes presencials tampoc ho és. Sempre et pots equivocar", diu.

## Un entorn neutre i lluminós

Si per fer l'entrevista ens connectem des de casa, s'ha de tenir en compte que la càmera no només ens enfoqui a nosaltres, sinó que també mostri part de l'estança on ens trobem, que ha de ser tan neutra com puguem. Portolés recomana dedicar una estona a comprovar què es veu al fons

i si la il·luminació és bona. El mòbil i el telèfon de casa haurien d'estar desconnectats per evitar interrupcions i, a l'ordinador, no hi hauria d'haver cap altre programa obert perquè no saltin sons estranys. Per evitar alguns d'aquests contratemps, Magre ha tingut candidats que fins i tot s'han desplaçat a un hotel per connectar-se.

Segons la directora de recursos humans de Prenatal, l'edat de la persona és clau a l'hora d'afrontar una entrevista per Skype. Explica que els més joves hi estan molt més avesats i que ha entrevistat persones de més edat que era la primera vegada que obrien el programa. "Per al candidat és més fred i l'entrevistador ha de fer un esforç per trencar el gel, ajudar-lo i ser comprensiu", destaca Magre, que aconsella que, en cas de ser a casa, es prepari l'entorn tant com sigui possible, també la roba que s'escull.

"Tot i que és una decisió molt personal, crec que és millor anar mudat, igual com s'aniria a una entrevista presencial, perquè ajuda a mentalitzar-se i agafar el rol d'entrevistat", diu Magre. L'experta en recursos humans Yolanda Portolés hi coincideix: "Prohibit mudar-se només de cintura cap amunt. Et podries veure obligat a aixecar-te per alguna incidència i es podria originar una situació incòmoda". Conclusió: fer l'entrevista amb camisa formal però pantalons de pijama no és una bona idea.

Portolés recomana vestir-se amb colors neutres i recorda que les pantalles no es porten bé amb les ratlles i alguns estampats; i emfatitza que cal no oblidar mai les peculiaritats de l'entorn digital: "Apa-