

¿Contratar en una sola entrevista: un riesgo?

Frédéric Le Pennec · 25 de febrero de 2025



Una contratación en una sola entrevista puede ahorrar tiempo, pero también aumenta el riesgo de una mala compatibilidad. Todo depende de la calidad de la evaluación, la estructura del intercambio y los interlocutores implicados.

En las ESN y compañías de consultoría, la contratación es a menudo una cuestión de rapidez. Encontrar un candidato, validar su salario y su disponibilidad... y en 20 a 30 minutos, todo está decidido. Este proceso puede parecer eficaz, ¿pero realmente permite tomar la decisión correcta?

Todo depende de la estructura de la entrevista, de los interlocutores implicados y del nivel de exigencia de la contratación.

Las ventajas de una contratación rápida

Un proceso corto puede tener ventajas, especialmente en un mercado difícil donde los mejores perfiles no están disponibles mucho tiempo.

- **Ahorro de tiempo:** Ir rápido permite evitar perder talentos en favor de una ESN competidora.
- **Experiencia del candidato simplificada:** Una contratación fluida puede ser vista como una ventaja, al contrario de un proceso muy largo y desmotivador.
- **Validación por el cliente:** Muchas ESN consideran que la prueba real se realiza en la entrevista con el cliente, mientras que la entrevista interna sirve principalmente para validar criterios

administrativos.

Los riesgos de una contratación express

Si la rapidez es una ventaja, también puede convertirse en una trampa.

- **Una evaluación incompleta:** Muchos reclutadores no dominan las competencias técnicas que evalúan, lo que puede resultar en una mala selección.
- **Un alto nivel de rotación:** Si el ingreso a la empresa es demasiado fácil, la salida también lo es. Un consultor contratado sin una discusión real sobre sus expectativas puede irse rápidamente.
- **Una señal negativa** para los candidatos: Un proceso demasiado rápido puede dar la impresión de que la ESN está contratando de urgencia o carece de selectividad.
- **Un mal posicionamiento con el cliente:** Un consultor mal evaluado y mal posicionado puede debilitar la misión y la relación comercial.

Entonces, ¿buena o mala idea?

Una contratación rápida puede funcionar si la entrevista está bien estructurada y permite una evaluación real.

Sí, si el intercambio es profundo, un experto técnico valida las competencias y se aclaran las expectativas del candidato.

No, si el proceso se limita a una validación administrativa y el reclutador no conoce el trabajo del candidato.

Contratar en una sola entrevista puede ser efectivo, pero no debe ser sinónimo de selección apresurada. Un enfoque más riguroso permite evitar una mala compatibilidad y una rotación excesiva.

¿Alguna vez te han contratado en una sola entrevista? ¿Buena o mala experiencia?