

Silvia Forés

Licenciada en traducción e interpretación y con estudios de especialización en dirección recursos humanos.

Solo puede quedar uno

Silvia Forés es una gran experta en el ámbito de los recursos humanos y la selección de personas y, en su libro, *Sólo puede quedar uno. Diario de un proceso de selección* rompe falsos mitos, pero no se trata exactamente de un manual. Nos va a adentrar en las claves de estos procesos de una forma distendida con numerosas anécdotas y vivencias. Bienvenida Silvia.

Muchas gracias Virginia, muy contenta de hablar contigo.

En un entorno laboral, Silvia, tan exigente como el de hoy en día, ¿entrar en un proceso de selección para acceder a un puesto de trabajo idóneo es cada vez más necesario?

Sí, claro, es fundamental en los tiempos que corren para poder acceder a un puesto de trabajo y sigue siendo la vía de entrada más directa. Muchas ofertas de trabajo no son totalmente publicitadas a través de puertas de empleo y el boca a boca actualmente funciona muchísimo, pero, al final, acabas entrando de alguna manera en un proceso de selección.

¿Y, por más que se haya evolucionado, el currículum y la entrevista personal son los elementos que siguen mandando todavía?

Sí, por más empleados 2.0 que existan, por más redes sociales, al final, sea que vengas recomendado o que hayas accedido por otras vías no tan directas a un puesto de trabajo, acabarás teniendo una entrevista personal y tendrás que presentar un currículum, con lo cual, estos dos elementos, aunque evolucionen de forma digital, seguirán siendo claves importantes para poder acceder a un puesto de trabajo.

En toda selección de personal hay una competición que envuelve todo ese proceso y, al final, claro, solo uno es el elegido. Para ese, usted es un “ángel” pero para el resto debe ser la “poli mala”.

Bueno, cuando estás rozando el conseguir un puesto de trabajo, por supuesto, es un jarro de agua fría para el candidato que no lo consigue. Sé que, a veces, no es un consuelo pero, en muchas ocasiones, los puestos de trabajo que no se han conseguido a la primera sirven para tener como base de datos al candidato para un segundo o tercer puesto. A mí me ha pasado recuperar candidatos para otros procesos con lo cual nunca es perder el tiempo entrar en un proceso de selección. De una experiencia siempre se aprende.

¿Y una profesional como usted es consciente de que tiene la responsabilidad de decidir el futuro de esa persona?

Sí, existe una cierta toma de conciencia de que con una decisión equivocada le estás cambiando la vida a una persona.

Leemos en el subtítulo de su libro este *Diario de un proceso de selección*. Son exactamente 19 días

¿Por qué no 18 o 20?

En realidad, he cogido una media de lo que puede durar un proceso de selección en todas las fases, suelen ser unas tres semanas aproximadamente. Por supuesto, hay algunos que son muchísimo más

rápidos y también hay puestos de alta dirección que se dilatan mucho en el tiempo, de hecho, no fue exactamente coincidir con 19 días por un motivo en especial, sino por tener una media de los días que puede durar un proceso de selección habitual.

Un seleccionador como Silvia Forés, ¿qué busca?, ¿qué requisitos espera que cumpla ese candidato?, ¿qué se valora?

El número uno es el sentido común. Cuando vas a un proceso de selección, parece mentira como perfiles muy variados caen en los mismos errores, pero buscamos, sobre todo, en los candidatos mucha transparencia, es importantísimo, o sea, que no haya ningún engaño por parte del candidato porque todo se acaba sabiendo. Y, por supuesto, lo que buscamos es que haya muchísima ilusión y muchas ganas. La actitud es fundamental, mucho más que cualquier otra competencia técnica.

Y me imagino que tiene muchas vivencias y anécdotas, aquello que se dice, «para escribir un libro», y lo ha escrito. Cuéntenos una anécdota divertida, Silvia.

Una de las anécdotas que trato en el libro es cuando recibes currículums que están súper bien estructurados, fantásticos, los ves impecables, de repente, te encuentras que la dirección del e-mail tiene carácter totalmente festivo o sexual, o sea, cosas que realmente caen de un plumazo. Y bueno, de estos hay muchos ejemplos, de personas que nunca lo dirías y fallan en cosas muy básicas, de sentido común, como te decía antes.

Con este libros los secretos que hasta ahora han sido guardados celosamente por los profesionales del mundo de la selección salen a la luz, ¿de qué secretos estamos hablando?

En el sentido de que son pistas muy valiosas, porque claro, es ponerse realmente en lo que es la mente del seleccionador. Una persona puede estar pensando: «Si mando el currículum muy rápido, quizás, pensará que estoy desesperado». Lo que no sabe esa persona, el candidato, es que quizá yo solo tengo dos días para abrir currículums, con lo cual estos son los secretos, es decir entender cómo funciona un proceso de selección por dentro y qué presiones tiene ese seleccionador para poder acertar y poder hacer -como digo en el libro- que el río fluya, en el sentido de ir siempre en la misma dirección, y que ambas partes puedan ir de alguna manera unidas. Es ponerse un poco en la mente del seleccionador y es lo que he intentado, la visión inédita del libro que es la que pretendo transmitir.

Hablamos de secretos, pero también se habla de esos falsos mitos -como decíamos al principio-

¿Cuáles destacarías?

Sí, a ver, yo destacaría, sobre todo, que en los últimos tiempos la imagen del seleccionador ha estado bastante dañada. Ha habido noticias en prensa de procesos de selección con carácter abusivo. Hemos tenido un poco la imagen del “poli malo” o realmente de una persona que está intentando fastidiar, ver cómo está fallando el candidato para fiscalizarlo. De alguna manera el falso mito que rompo aquí es que tanto el candidato como yo, lo que buscamos es que se consiga el puesto de trabajo y cerrar el proceso.

Y, de alguna manera, si tú vas a una entrevista pensando que esa persona es tu aliado, te va a ayudar y va estar en línea porque ambos tenéis el mismo objetivo -como he dicho antes- quizá en esa entrevista si el seleccionador transmite buena energía, el candidato está más relajado. No pensando que esa persona va a estar: «A ver dónde vas a fallas, a ver cómo te voy a fastidiar». De alguna manera quería cambiar esta imagen del seleccionador malo. Malos hay en todas las profesiones, seleccionadores buenos, malos existen, por supuesto, pero, por suerte, una amplia mayoría no nos dedicamos a fastidiar al candidato.

Es -como dice en el libro-: «Tener esa complicidad del seleccionador como arma para conseguir ese objetivo común, en definitiva, si el candidato gana, el seleccionador también gana».

Sí, pero si me permites Virginia, obtener la complicidad del seleccionador también requiere trabajo. Esto no es algo que sale de la nada sino que se trata de ayudar al seleccionador, entender que está sometido a una serie de presiones y que, por ejemplo, el candidato puede ayudar muchísimo, si se le pide que proporcione unos documentos, hacerlo con la máxima celeridad, no cambiando cada dos por tres las horas de las entrevistas... Es decir, esa persona está esperando que ese candidato le responda porque ya puede ser muy bueno pero si no cumple con esas mínimas del proceso de selección, no seguirá adelante.

Silvia Forés es directora de recursos humanos, ha desarrollado su labor profesional a lo largo de más de 15 años y cuenta con una dilatada experiencia en materia de procesos de selección para prestigiosos grupos internacionales. Los candidatos, como ha dicho hace un rato, cometen muchos errores en ese proceso. ¿El candidato debería conocerse mejor a sí mismo, conocer mejor la oferta de la empresa y la empresa?

Lo que comentas, Virginia, son los dos factores fundamentales, conocerse a sí mismo porque si no te conoces a ti mismo, ¿cómo vas a venderte?, ¿cómo vas a dar a conocer al seleccionador que eres adecuado para ese puesto?, es fundamental, número uno, y conocer la oferta, desde mi punto de vista es un pecado no informarse de ella teniendo información tan a mano a través de Internet. Personas que dirías: «¿Cómo puede ser que esta persona este todo el día conectada a Twitter, a LinkedIn, a tantos sitios y no se haya mirado la página web de la empresa?». Es importante encontrar ese punto de conexión entre tú mismo y la oferta, por tanto, debes conocer los dos lados.

Antes hablábamos, Silvia, de la complicidad tan importante entre entrevistador y candidato y me gustaría hablar, también, de la intuición, ese sexto sentido tan importante. Las mujeres lo tenemos más agudizado, esto está claro, ¿acertamos más nosotras en la selección de candidatos?

Dicen que sí, estoy de acuerdo con lo que dices, que las mujeres tenemos -entre comillas- un pequeño sexto sentido para poder acertar más, pero yo creo que, al final, el tema de la selección de personal no es una fórmula mágica. Realmente la experiencia es muy importante, es decir, una persona que haya hecho muchísimas entrevistas, verificado muchas referencias, conocido muchos candidatos, tendrá muchos más argumentos para poder acertar.

Para ilustrar esta charla ha elegido *Who wants to live forever* de Queen, ¿por qué esta canción?



Bueno, esta canción es muy bonita, pero el motivo principal por el cual la he elegido es porque el título del libro hace referencia a la película *Los Inmortales* y este tema es precisamente de la banda sonora. A ver, los inmortales son unos personajes que se dedican a buscarse, no mueren nunca y solo pueden morir si otro inmortal les mata, es una competición entre ellos a lo largo de toda la historia. De alguna manera en un proceso de selección, los candidatos compiten entre ellos y, en realidad, es verdad que solo puede quedar uno, como la frase que se repite tanto en esta película.

Silvia Forés es políglota y autora de varios artículos de opinión en el ámbito de los recursos humanos publicados en algunos de los principales periódicos españoles tanto económicos como generalistas. Vivimos momentos de cambio en cuanto a las nuevas tecnologías, las redes sociales y todo ello ha revolucionado, también, el sector, esto ha aportado ventajas. Se utiliza mucho la vídeo

entrevista, ahorra tiempo y costes a las empresas, ¿hasta qué punto una entrevista virtual puede sustituir a esa entrevista presencial?

Una entrevista virtual se puede utilizar, desde mi punto de vista, como entrevista de filtro para ahorrar tiempo y desplazamientos para tener una primera visión de un candidato. Por ejemplo, para ver si esa persona habla idiomas y no ha mentido en su currículum, pues, una primera entrevista breve de filtro por videoconferencia es totalmente posible y necesaria. Ahora bien, nunca va a sustituir el contacto físico. Me niego a hacer entrevistas a candidatos, a sugerirlos para un puesto de trabajo, si no les he estrechado la mano. El contacto físico nunca podrá ser sustituido por una máquina.

Como directora de recursos humanos, ¿las redes sociales pueden dar información de los candidatos para bien o para mal?

Si yo te contara, las redes dan muchísima información. En realidad, siempre hacemos una llamada de referencias a empleadores de candidatos, pero antes de empezar cualquier entrevista miramos lo que hay en internet y, sí, enseguida encontramos un montón de información sobre ese candidato porque, en realidad, las empresas no quieren arriesgarse a contratar a nadie que pueda poner en duda su reputación de marca ya que hay mucha competitividad, con lo cual miramos muy bien que la persona, por lo menos, tenga una buena imagen online.

Veo que se utilizan las redes sociales pero usted apuesta más por el *face to face* que por el Facebook. Sabemos que Silvia Forés es una persona a la que le gusta el trato con las personas y para ello, evidentemente, se necesita una herramienta, que es la palabra. Me gusta mucho una frase, un pensamiento de los tantos y tantos que he leído en su libro, es de Ana María Matute y dice: «La palabra es el arma de los humanos para aproximarse unos a otros».

Sí, desde luego, y de hecho en las entrevistas personales, hay una parte muy importante del lenguaje corporal y se mira muchísimo pero la palabra es fundamental y sin palabras no podríamos llevar a cabo nuestro trabajo, con lo cual, elegí esta frase porque creo que es la manera de acercarnos al candidato.

Y a través de esa palabra, ¿se llega a establecer un *feeling* o enamoramiento en esa presencial entre entrevistador y candidato?, ¿va mucho más allá de los requisitos o de, simplemente, superar un test?

Sí, prácticamente todos los procesos de selección tienen que pasar dos filtros muy importantes, por un lado el seleccionador y por otro lado el cliente. Si ya de entrada no existe este *feeling*, ese enamoramiento -que muy bien decías- es muy difícil que se llegue a pasar a la final. Hay un factor totalmente psicológico, emocional que es inevitable porque los propios seleccionadores somos personas, eso no se puede perder de vista. También te diré, Virginia, que hay ciertos procesos de selección que aunque no te guste un candidato, aunque no haya *feeling*, si es muy adecuado para un puesto, lo tienes que presentar, o sea, aquí la profesionalidad va por delante, pero en la mayoría de casos estoy de acuerdo que el *feeling* con el seleccionador es muy importante.

Bonitas palabras para terminar. Muchísimas gracias Silvia, por haber aceptado esta invitación, por acercarnos a su profesión. Un abrazo.

Un abrazo, muchas gracias a ti Virginia.