

SELECCIÓN

Cómo se gestionan las malas referencias

Más noticias sobre: [gestión](#), [selección](#)

30.11.2012 | Montse Mateos.

Transparencia, honestidad y capacidad para reconocer el error son algunas de las actitudes que le pueden ayudar a gestionar un fallo profesional y evitar que se convierta en una mancha en su currículum. De lo contrario, ese traspié puede ser una lacra para su carrera.



El affaire Petraeus El intachable expediente del general de cuatro estrellas, y ahora exdirector de la CIA, sufrió un terrible descalabro cuando salió a la luz su relación sentimental con Paula Broadwell, su biógrafa.

Borrón y cuenta nueva. Eso es lo que tiene que hacer si las malas referencias, por un error cometido en el pasado, constituyen una amenaza a su trayectoria profesional. Dar carpetazo a una mala experiencia laboral es el principio para avanzar. Sin embargo, no se trata tanto de volver la vista atrás como de gestionar de forma adecuada ese traspié y convertirlo en una oportunidad. Porque una mala referencia no es gratuita y... tampoco sus efectos. Algunos estudios recientes señalan que más de la mitad de los rechazos a los candidatos, cuyo currículum ha pasado el primer filtro, se debe a sólo una opinión negativa del profesional que desea acceder a un puesto.

Pero esto no significa nada si se tiene en cuenta la experiencia de Eduardo Quero, que cada día se enfrenta a multitud de aspirantes a un puesto. Trabaja como asociado en Hays Executive, una consultora de selección, y asegura que "es bastante habitual toparse con currículos que tienen alguna mancha, sólo el 40% están

limpios". Sin embargo, no cree que eso tenga un impacto realmente negativo en el candidato a un puesto: "En la situación actual los fracasos son más habituales. La gente ha aprendido a tener una visión más realista y la tolerancia al error es mayor".

Quitar hierro

Es evidente que meter la pata en determinado momento no beneficia a nadie. Si el fallo cometido es grave puede dañar la reputación profesional, pero asumirlo con transparencia y la justa sinceridad es lo más recomendable. Maite Gómez-Checa es coach y se enfrenta casi a diario a directivos con virtudes y defectos, que en su trayectoria han tenido algún desliz profesional. Afirma que "las opiniones de terceras personas no son ni buenas ni malas, pero pueden limitar o potenciar la consecución de objetivos. Son etiquetas ante las que no se puede cerrar los ojos". Socia directora de ICE Coaching y del curso superior de coaching de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), esta experta recomienda a los directivos afrontar las malas referencias desde la autocrítica y la responsabilidad, reconocer el equívoco y analizar qué se ha aprendido del mismo: "Hay que dar la vuelta al problema desde la autenticidad, diciendo la verdad en su justa medida. No es recomendable caer en un sincericidio del que se puede prescindir. La situación de víctima debilita al profesional a la hora de avanzar en su carrera".

Actuar de esta manera puede, incluso, ser un factor a su favor. En estos momentos de incertidumbre, las empresas suelen mirar con cierta reticencia a aquellos candidatos que utilizan la prepotencia y su infalibilidad como avales para ocupar un puesto directivo. No obstante, para que una mala referencia sea lo menos lesiva posible, Pilar Tortosa, experta en recursos humanos y socia de Arctos Consulting, aconseja mantener la calma aunque hay que gestionar el error en caliente, más aún si puede tener como consecuencia un despido, a corto o medio plazo. "El profesional debe conseguir un aliado que facilite un informe positivo, una carta que refleje su paso por la empresa y sus habilidades. Lo más adecuado es que sea el director de recursos humanos quien elabore dicho documento, eso siempre da más fiabilidad".

En cualquier caso, Tortosa recuerda que en un proceso de selección las buenas y las malas referencias se cotejan con los directivos, compañeros de la anterior empresa, y con otros colegas que conozcan al candidato: "Si el despido se ha debido a motivos técnicos, lo pertinente es recurrir a un test psicotécnico para identificar los déficit del futuro empleado".

Si pese a sus manchas en el currículum ha superado el proceso de selección en una nueva empresa, tiene la oportunidad de iniciar otro rumbo y cultivar buenas referencias que pueden contribuir a que errores pasados ya no sean relevantes.

Vota la noticia