

Qué riesgos asumes cuando recomiendas a un amigo

Al proponer a alguien para un empleo pones en juego tu credibilidad profesional. Antes de presentar un candidato a un ascenso o a un puesto, asegúrate de que es el adecuado. Puede costarte tu prestigio.

Montse Mateos. Madrid

“Una recomendación no es un aval bancario”. Quien hace esta afirmación es José Ignacio Jiménez, socio de Talengo y experto en selección, quien explica que dar la cara por un candidato compromete, “por eso es importante ser transparente con los activos y pasivos de esa persona de la que nos piden opinión, y que forma incluso parte de nuestra responsabilidad, en mi caso, como directivo”.

Las recomendaciones profesionales están a la orden del día en las empresas. Cada vez más recurren a sus empleados como un canal para dar con el mejor candidato a un puesto. PwC ha diseñado el programa *Preséntame a un compañero*, por el que premia a sus empleados por cada recomendación de éxito, es decir, superado el período de prueba de seis meses. En los últimos cinco años, un total de 107 personas se han incorporado a la firma a través de esta campaña. Arancha Torres, directora de capital humano de PwC, apunta que “cada apadrinado tiene que superar el mismo proceso de selección que utilizamos en las nuevas incorporaciones. Que venga de la mano de un empleado es un valor añadido, nunca es determinante en la decisión final”. Torres reconoce que con cada recomendación, el empleado se juega su reputación interna: “La única manera de minimizarlo es ponerse en el lugar del otro”.

Tu prestigio

Está claro que este sistema es un arma de doble filo: se pueden garantizar unos conocimientos, una experiencia, pero que encaje en la cultura y en el equipo de trabajo suele ser cuestión de empatía, algo imposible de controlar y prever. Jiménez señala el ejemplo de Santander y El Corte Inglés, “en las que sus desaparecidos presidentes han

Tu opinión y valoración de una persona forma parte de tu reputación como profesional



La cualificación y la experiencia profesional no garantizan el éxito de una recomendación.

creado culturas muy fuertes y marcadas y, desde luego de éxito. No todo el mundo encaja por mucho que haya tenido éxito hasta la fecha y viceversa”.

José Luis Gugel, director general de Ray Human Capital, no es partidario de las recomendaciones, “en mi caso supone una gran responsabilidad, pero si tuviera que dar un consejo diría que proponer a alguien a un empleo o a un ascenso no es bueno ni malo, siempre y cuando el perfil se ajuste a los requerimientos del puesto. En esos momentos, hay que dejar a un lado los sentimientos personales”. Torres confiesa que la res-

HONESTIDAD

Tu opinión puede ser definitiva para una **contratación**. Por tu bien y por el del futuro empleado es clave que sea honesta y transparente. De ello depende el futuro de una relación profesional que beneficiará o perjudicará tu carrera a partes iguales.

ponsabilidad que contrae el que recomienda es similar al recomendado que “en condiciones normales es más exigente con su trabajo por respeto a la persona que ha dado la cara por él”.

La ética

Noelia de Lucas, directora comercial de Hays, insiste en que además de los conocimientos es importante conocer el nivel ético y profesional de la persona por la que se intercede, “porque si finalmente no responde según lo esperado, ambos quedan en mal lugar, sobre todo el padrino que debe pedir disculpas formales”. De Lucas es partida-

Qué se cuece en la Red

¿Me puedes recomendar? Seguro que más de uno ha recibido esta petición de un colega para que en alguna red social y, por tanto, públicamente, alabe sus cualidades profesionales. Andrés Pérez Ortega, consultor en posicionamiento personal, afirma que “las recomendaciones no deberían ser algo que se

concede como un favor, sino el resultado de un trabajo bien hecho. La mejor manera de conseguir referencias es, primero, darlas; en segundo lugar, ganárselas”. En su opinión, las recomendaciones en redes como LinkedIn están sobreevaluadas: “Quizá eran más necesarias en otras épocas en las que no tenías capacidad de demostrar lo

que podías hacer y necesitabas un ‘avalista’. Pero en este momento, ¿qué sentido tiene que otros hablen de ti si puedes enseñarlo en tu blog o en cualquier plataforma online? La mejor recomendación y más democrática es lo que dicen quienes ven tu trabajo, aunque no te conozcan personalmente”.

Cuida tu marca personal

- No recomiendes a nadie que no tenga las cualidades, aunque sea un pariente; un favor sin aval profesional puede deteriorar tu marca.
- Antes de dar la cara por alguien analiza si encaja realmente en la empresa para la que le propones, recomendar a alguien para un puesto que tú no ocuparías te puede costar el contacto.
- Asegúrate de que tu recomendado sea tu mejor embajador. No confíes en él si te ha defraudado alguna vez.

Además de los conocimientos debes valorar el nivel ético del candidato que propones

ria de profesionalizar el proceso de recomendaciones: “Es importante contar con un sistema de valoración de esas referencias. Si la mayoría de los recomendados supera el período de prueba eso significa que el sistema funciona, en ese caso, ¿por qué no mantenerlo?”.

Padrino y apadrinado se juegan su marca personal en este proceso. Andrés Pérez Ortega, consultor en posicionamiento personal, dice que antes de presentar a un candidato, “tienes que conocer realmente cómo trabaja esa persona. No debería recomendarse a alguien por amistad, porque cuando tu credibilidad depende de los resultados de otros, al final pueden salir perjudicados todos”.

Concluye que “la principal ventaja de la recomendación es que no hay nada que genere más confianza que la recomendación de alguien que conoces desde hace tiempo. Además, es la forma más barata de darte a conocer”.