

Nombramientos



Juan Antonio Zufiria
PRESIDENTE DE IBM PARA EL SUR DE EUROPA

La carrera de Zufiria, que sustituirá a Amparo Moraleda, ha estado vinculada a IBM desde 1987, cuando comenzó a trabajar como investigador en el Departamento de Matemáticas. Su último cargo fue el de director general de IBM Global Technology Services.



Iñaki Álvarez
DIRECTOR GENERAL DEL GRUPO CATALANA OCCIDENTE

El nuevo director continuará como consejero delegado de Seguros Bilbao, filial del grupo. Además, es miembro del Supervisory Board de Atradius, presidente del comité consultivo de Grupo Crédito y Caución y presidente de ICEA.



Iñigo López de Uralde
DIRECTOR DE COLEMAN CBX MADRID

El nuevo director cuenta con una dilatada experiencia en publicidad y comunicación. Entre sus proyectos destaca el lanzamiento de las nuevas marcas de Agencia Efe, Aeropuerto de Ciudad Real, Maxam... En 2008 gestionó la nueva imagen de Sanitas.



Carmen Mur
PRESIDENTA EJECUTIVA DE MANPOWER

Tras 20 años como consejera delegada de Manpower, Carmen Mur, que desarrolla su actividad en el mundo del trabajo temporal desde 1971, compaginará ambos cargos. Además, la compañía ha nombrado a Raúl Grijalba, hasta ahora director ejecutivo de operaciones, nuevo director general.



Javier Colado
PRESIDENTE DE NOVELL PARA EMEA

El actual vicepresidente y director general de *partners*, que empezó a trabajar en Novell en el año 2006, será promocionado a presidente. Anteriormente, Colado cubrió posiciones ejecutivas *senior* en compañías como McAfee y Lucent Technologies.



Luis Pérez Capitán
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE CORREOS

Pérez Capitán ha ejercido la docencia en la Universidad Pública de Navarra y ha sido director territorial y máximo responsable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Navarra.



Manuel Ayllón
RESPONSABLE DE GRANDES CUENTAS DE AUDATEX ESPAÑA

Tras un año como subdirector general en Sinexia Corporación Tecnológica, Ayllón se reincorpora a la compañía, donde comenzó a trabajar en el año 1996 dentro del departamento comercial, al frente del área de Grandes Cuentas.

EL RIESGO DE TRABAJAR CON FAMILIARES

Compañero de despacho el lunes y de mesa el domingo

Relaciones

Es tan difícil separar los afectos del compromiso profesional, que debe pensárselo bien antes de recomendar a un familiar en su empresa

El desempeño en el puesto del pariente repercute en la imagen de su valedor

Rosario Sepúlveda

Dado que, por desgracia, rara es la familia que no tiene alguno de sus miembros en paro, le resultará fácil ponerse en este supuesto: en su empresa se va a cubrir una vacante y usted tiene un pariente cercano —quizá un hermano o un sobrino— que encaja más o menos con el perfil solicitado. Además, usted sabe que su recomendación facilitaría el acceso de su familiar al puesto. El afán por querer ayudar al clan es tan natural que los hechos demuestran que buena parte de los trabajadores entró en contacto con el mundo laboral gracias a un familiar. Hasta un 28% de los 1.156 profesionales entrevistados por la empresa de trabajo temporal Alta Gestión confiesa que así consiguió su primer empleo. Ahora bien, ¿resulta prudente compartir despacho el lunes con el cuñado que se sentó a nuestra mesa el domingo? Para Rodrigo Baraona, director de selección de personal de la consultora Tea Cegos, la respuesta es «no». «Nosotros sumamos 250 personas en el grupo y tenemos tajantemente prohibido que se incorporen familiares, porque pueden surgir tensiones. En las grandes organizaciones, la influencia de los lazos afectivos suele ser mucho menor, está más diluida. Pero, de todas formas, yo no soy partidario de que exista este tipo de incorporaciones».

Sin embargo, Inma Puig, psicóloga clínica y profesora de recursos humanos de la escuela de negocios ESADE, no cree que, por norma, haya que evitar trabajar con familiares. «Hay inconvenientes, pero también muchas ventajas. Si la relación es buena, te sientes más acogido cuando llegas a un sitio. Para alguien no eres un extraño, porque ya te conoce», explica Puig, auto-

ra del libro «Retratos de familia» (Empresa Activa).

Tanto Puig como Baraona convienen en que el desempeño del pariente repercute en la imagen de su valedor. «Ser 'hermano de' en lo bueno favorece y en lo malo perjudica», admite la psicóloga, que reconoce, además, las dificultades de separar los afectos del compromiso profesional: «Es muy complicado bloquear y aislar la familiaridad. Hay que actuar con naturalidad, porque, si no, se produce una represión tan grande que uno ha de tener cuidado por todo».

Pero compartir compañeros y también parientes tiene sus riesgos. Por ejemplo, quién dice que una sobremesa en casa de la abuela no puede saltar por los aires a cuenta de un problema laboral, o quién niega que un cotilleo familiar

no interfiera en la marcha de un día de trabajo. Puig reconoce estos riesgos, pero también aconseja espontaneidad, y advierte: «Intentar poner puertas al campo no suele tener éxito». Por su parte, Rodrigo Baraona cuenta que hay empresarios que discuten de trabajo en las comidas del domingo. «Y cuando el comité de dirección se reúne el lunes, las decisiones ya se han tomado la víspera».

Para conseguir, en la medida de lo posible, una relación sana e higiénica tanto fuera como dentro de la oficina, el director de selección de Tea Cegos recomienda que primos o hermanos trabajen en áreas distintas: «Que si uno está en finanzas el otro se vaya a producción. Ir a tomar café o comer juntos, si uno no influye sobre el otro, no tiene tanta importancia. Pero si uno es el jefe del otro, aunque no coma con él, tendrá en cuenta el parentesco a la hora de felicitarle, evaluarle...». Inma Puig, sin embargo, enfoca el problema desde otro punto de vista, y señala a los demás, a los compañeros: «Ellos temen el favoritismo. Y, en ocasiones, precisamente para evitar esa acusación, el jefe exige mucho más a su hermano-empleado».



La familiaridad empaña las relaciones laborales