

¡A las ESN les encanta ser odiadas! (En cualquier caso, hacen todo para serlo...)

Frédéric Le Pennec · 28 de febrero de 2025



¿Por qué algunas ESN alimentan ellas mismas su mala reputación? Un análisis de prácticas frecuentes y sugerencias concretas para construir un modelo más ético.

Las ESN arrastran una reputación a menudo bien merecida. Consultores frustrados, clientes cansados, candidatos desilusionados... en lugar de mejorar su imagen, algunas persisten en prácticas dudosas que alimentan esta imagen negativa.

Aquí hay siete de las razones más comunes, ilustradas por frases increíbles escuchadas a lo largo de los años.

Reclutamiento y comunicación engañosos

Proyectos estimulantes, desarrollo de habilidades, acompañamiento... Sobre el papel, todo es perfecto. Pero una vez en el puesto, la realidad suele ser muy diferente. Como dicen: "Las promesas solo comprometen a quienes las escuchan."

Una gestión de carrera inexistente

Se habla de evolución, de formaciones, de movilidad interna... pero en la práctica: "Un buen consultor es un consultor que permanece mucho tiempo en un proyecto y del que no se oye hablar."

Un alto turnover y una falta de esfuerzo para reducirlo

En lugar de fidelizar a sus equipos, algunas ESN aceptan el turnover como una fatalidad. "No los vamos a formar, ¡el 50 % no estará aquí en seis meses y el 95 % en dos años!"

Una política salarial opaca y promesas no cumplidas

Los aumentos son vagos, los criterios difusos, y el margen captado por la ESN no siempre beneficia al consultor. "No puedo aumentarte porque el cliente no quiere aumentar la tarifa."

Una desresponsabilización total frente a los clientes

Si una misión sale mal, el consultor se queda solo frente al cliente. "Es el cliente quien paga tu salario, así que siempre tiene la razón."

Una lógica a corto plazo que perjudica la imagen del sector

Colocar rápidamente a un consultor, aumentar las cifras, y volver a empezar. "Hazlo empezar, ¡nos las arreglaremos después!"

Un enfoque comercial sin valor agregado

Poca cualificación de las necesidades, envío masivo de CVs... La ESN se conforma con ser un intermediario. "¡Envía los expedientes, hay que ocupar el terreno!"

¿Qué soluciones?

No todas las ESN funcionan así. Algunas resisten y apuestan por:

■ **La transparencia desde el reclutamiento:** no exagerar las misiones ni las perspectivas de evolución.

■ **Un verdadero acompañamiento:** seguimiento regular de los consultores, formaciones y trayectorias de carrera claras.

■ **Una política salarial equitativa:** aumentos basados en criterios objetivos e independientes de la facturación del cliente.

■ **Una relación con el cliente basada en la confianza:** privilegiar la calidad y la asociación a largo plazo en lugar de una visión oportunista.

¿Otras razones para odiar las ESN o por el contrario otros ejemplos de buenas prácticas?

PD: Si piensas que no se puede trabajar en una ESN de manera honesta y ética, contáctame y lo discutimos.