

LA OTRA CARA DE LAS CONTRAOFERTAS DE TRABAJO



A día de hoy no hay empresario ni directivo que se atreva a minusvalorar públicamente la importancia decisiva que -en la actual sociedad del conocimiento- juega el talento; un valor diferencial que reside en las personas, únicas propietarias de su saber y principales actores del uso al que lo destinan y del aprovechamiento que son capaces de extraer de su patrimonio competencial, un repertorio de conocimientos en acción traducido a valor al adoptar el patrón de un activo arrendado, que solo es posible rentabilizar en toda su dimensión mediante la gestión del compromiso. El aprovechamiento del talento ilustra una estrategia de competitividad basada en el saber hacer de las personas, respaldada en el repertorio de recursos de que éstas son propietarias y se animan a poner al servicio de una causa.

Así, el ofrecimiento de contraofertas de trabajo para retener a profesionales considerados de valía puede parecer, a primera vista, una práctica legítima pues, adoptando una perspectiva empresarial, podría justificarse como una medida de retención del talento y, desde el punto de vista de los trabajadores, se podría entender como un acelerador de su carrera profesional.

Prueba de lo que digo es que no se trata de un hecho aislado que, ante la comunicación de la baja voluntaria de un profesional -bien considerado-, que ocupa una posición crítica y que informa que dejará en breve su puesto para

relanzar su carrera en otra empresa, éste reciba, después de confiar algunos de los detalles del asunto, una contraoferta de su actual empresa.

Dicho ofrecimiento bien puede consistir en un incremento lineal de sueldo, en la mejora de cualesquiera otras de las condiciones laborales o en la asunción de un compromiso supeditado a un plan de progresión que abre nuevos horizontes al profesional incurso en un proceso de cambio voluntario motivado, como no podía ser de otra manera, por echar en falta un plus.

Si en unos casos las contraofertas actúan a modo de medida de urgencia para retener talento clave, también la puja sobre el talento para comprar la permanencia de un profesional puede tener otras connotaciones que interesa tener en cuenta.

- **Reconocer una debilidad**

Cuando una empresa se encuentra sorprendida ante la rotación de un profesional que no le conviene perder, o del que considera que no puede prescindir de manera inmediata, incurrir en un proceso de contraoferta de alguna manera significa reconocerse en una posición de inferioridad, debido a que aquél le ha tomado la delantera poniéndola en la disyuntiva –si no está dispuesta a perderlo- de tener que hacer algo que evite su fuga. Un caso paradigmático, que debiera corregirse lo antes posible, es el de aquellas empresas pequeñas o medianas, con recursos escasos, cuya operativa de servicio o productiva descansa en manos de unos pocos puntales que se reconocen esenciales, porque saben que no se dispone de relevos a su altura, se tienen por profesionales entrenados en determinada especialidad, que lleva tiempo adquirir, tienen la certeza de que con su ausencia se resentiría la actividad de la empresa poniéndola en situación de incumplimiento de ciertos contratos y, además, conocen precedentes de la existencia de contraofertas con las que han sido agraciados compañeros homólogos.

- **Llegar a destiempo**

Una contraoferta siempre llega tarde y genera un sentimiento ambivalente en quien la recibe. Si en un primer momento enorgullece ser valorado y reconocido, desde una perspectiva más pausada se cae en la cuenta de que dicha estimación está subordinada a la valoración que externamente otros le confieren a uno, lo que no dice mucho en favor del empleador, que no ha sabido estar atento para equiparar su propuesta de valor a las necesidades y a la evolución de la valía de los profesionales que optan por otros derroteros.

Admitir que más vale tarde que nunca es reconocer que las contraofertas siempre llegan tarde, por lo que suscitan una sensación de engaño y, en todo caso, una falta de verdadero interés por las personas que, no siendo únicas, son clave en ese escenario, como lo demuestra que se esté haciendo algo para conservarlas. Algo que debiera haberse emprendido antes.

- **Sentar un precedente**

Con independencia del resultado de la negociación, el hecho de utilizar las contraofertas como medida de permanencia, aunque solo se trate de una solución que se ha de considerar en situaciones especiales, crea un antecedente según el cual una clase de profesionales podría ser objeto de ciertas prebendas ante similares supuestos de abandono.

Tal proceder transmite la creencia de que casos similares tendrán igual tratamiento, lo que, de no resultar así, provocará una sensación de agravio cuando se actúe de manera distinta a la esperada, lo que en cierto sentido podría condicionar al asemejarse –aunque no lo sea– a una falta de coherencia, pues la emisión de contraofertas de trabajo nunca se adopta como principio de retención y se sujeta a toda suerte de consideraciones y distinciones.

- **Crear malestar**

Parar una fuga accediendo a otorgar una ventaja adicional, que no estaba previsto contemplar en el curso normal de los acontecimientos, puede tener el efecto de confundir a trabajadores inmaduros que se crezcan al comprobar que pueden hacer prosperar sus intereses mediante una táctica de ultimátum; lo que a todas luces es un grave error de apreciación y motivo suficiente para invitarles a salir.

Decidir entonces quedarse al recibir un valor extra al margen de méritos, desempeño y logros y equivocarse presumiendo de ello ante iguales genera sensaciones encontradas con el resto de compañeros, que ahora se sienten defraudados por ser objeto de trato diferencial por efecto de una medida que probablemente haya quebrado la equidad interna y que, como consecuencia de los agravios generados, crea animadversión por la empresa.

- **Generar desconfianza**

Comunicar a los superiores la intención de cambiar de empresa, aun despertando en ellos un sentimiento de valía, impacta como una declaración de deslealtad, pues el acto de desvincularse voluntariamente entraña reconocer una pérdida de compromiso e implica un descenso notorio del interés por el actual empleador. Y no podría ser de otra manera, por mucho que se edulcoren las razones para cambiar, pues dar el paso de participar el íntimo propósito de rotar supone asumir implícitamente que se viene echando en falta un plus que se ha optado por satisfacer en otro destino, al tener el convencimiento de que el actual empleo no lo satisface o no lo puede colmar o lo posterga en exceso.

El hecho de comunicar una baja voluntaria es un indicador cierto de insatisfacción en el empleo actual, lo que de por sí genera desconfianza sobre la firmeza del compromiso del profesional incurrido en un proceso de cambio de trabajo. Tal situación deja al descubierto la capacidad natural de retención de la propuesta de valor interna del actual empleador respecto del trabajador insatisfecho.

- **Perder rentabilidad**

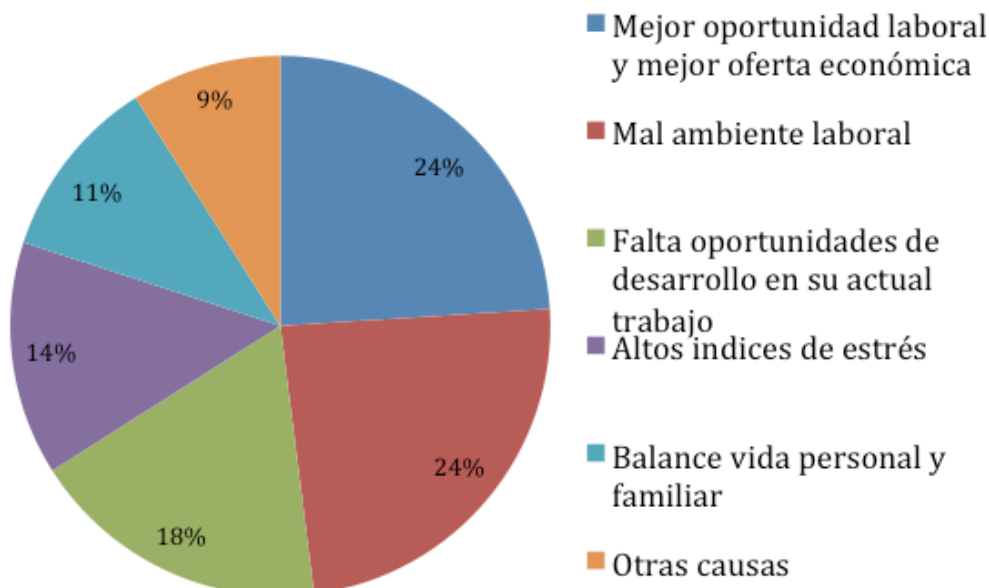
Las contraofertas forzadas, debidas a la carencia de recursos en la plantilla para asumir relevos inesperados, pueden ocasionar un sobrecoste adicional que reduce la rentabilidad de los trabajadores cuyos sueldos han sido inflados, una decisión que con el tiempo puede llevar a tener que plantearse el establecimiento de medidas regeneradoras que siempre causan malestar, como podrían ser congelar retribuciones sobrepreciadas o rebajar de categoría a los trabajadores que no hubieran mejorado su rentabilidad, de conformidad con el incremento de estatus económico que se les reconoció.

COMO MANEJAR OFERTAS Y CONTRAOFERTAS LABORALES

En este activo mercado laboral, es muy probable que un día recibas una llamada ofreciéndote un nuevo empleo y en ese momento comienzas a pensar cómo y cuando vas comunicar esta situación a tu jefe, o, como puedes hacer para pedir una promoción y/o un aumento salarial en tu trabajo.



Lo importante es tener claro que no serás la primera ni la única persona que deja su trabajo. Existen varias razones por las que las personas renuncian. Lo siguientes son las principales razones por la que sucede: *(fuente www.trabajando.com)*



Ante una situación de estas lo primero que debes hacer es analizar calmadamente la propuesta que te hacen. Evalúala de cara a tus expectativas profesionales y

personales, respóndete si esta propuesta satisface tus deseos y si la nueva oferta está alineada con los intereses que te motivan a trabajar.

La transparencia es fundamental en estos procesos, por eso cuando recibas la propuesta forma de la nueva empresa notifícalo inmediatamente y no empieces un proceso por “debajo de mesa”. Tu empresa actual cuenta contigo y no debes dejarla tirada de buenas a primeras. Existe la posibilidad de que tu empresa te haga una contraoferta, espera a recibirla para que tomes una decisión, pero debes ser muy claro en el tiempo que tienes para tomar una decisión.

Cuando tengas las dos ofertas analízalas detalladamente, sé imparcial y escoge la que más convenga para tu desarrollo profesional y personal. Piensa siempre en el futuro y que el factor más importante para el cambio no sea únicamente el dinero.

Por último, en caso de que decidas tomar el reto en la nueva empresa, pide el tiempo que consideres necesario y prudente para hacer la entrega de tus tareas y funciones. Has recorrido un tiempo en esta empresa y no debes dañar tu reputación en el último momento dejando tirado el puesto. Recuerda que debes salir bien, dejando las puertas abiertas para el futuro, por tu bien profesional.

LOS 4 FACTORES A EVALUAR ANTES DE ACEPTAR UNA CONTRAOFERTA LABORAL

Imagina esta escena:

recibes una oferta laboral y decides renunciar a tu empleo actual, pero en lugar de aceptar tu renuncia, la compañía en la que trabajas te ofrece un aumento de sueldo, un plan de carrera atractivo o, incluso, un ascenso para que te quedes. Las seducciones diseñadas para retenerte en el nido cuando ya decidiste que es tiempo de volar se llaman contraofertas laborales.

“Es halagador que el jefe demuestre un interés por que te quedes en la empresa y que intente modificar tu decisión con un incremento salarial o mejoras en tu carrera profesional. Sin embargo, las cosas no cambian a largo plazo”, advierte Karina Alcaraz, section manager de la firma de reclutamiento Hays México.

Pese a esto, dos de cada tres colaboradores siguen diciendo sí a las propuestas de sus actuales jefes, pues prefieren quedarse en una empresa donde ya generaron antigüedad, conocen a sus compañeros de equipo, dominan la operación cotidiana y que, además, les está dando la oportunidad de crecer personal y profesionalmente.

“Las empresas mejoran las condiciones del empleado hasta en 20% con tal de no perderlos. Hay casos en los que les dan puestos directivos o gerenciales”, dice Irma Flores-Ruiz, directora general de IROA Talento Humano, compañía que ofrece soluciones de reclutamiento y selección de personal.

ENTRE LA SEDUCCIÓN Y EL ESTANCAMIENTO

Es normal que las promesas deslumbren a los trabajadores, quienes suelen dar el sí apresuradamente. Pero Arleth Leal, socia directora de la empresa de recursos humanos Red Ring, recomienda tomar la propuesta con calma y evitar desenlaces poco afortunados.

“El problema es que cuando el empleado acepta una contraoferta se estanca. Le adelantan el aumento que le correspondía el próximo año, llega al tope salarial y se queda congelado. Posteriormente, cuando ve que no hay más promociones ni nuevas responsabilidades, se desanima y renuncia”, detalla la headhunter.

Para la section manager de Hays, el gran error es pensar que las cosas van a cambiar. Aunque la realidad es que aceptar una contraoferta trae consecuencias negativas. Por un lado, se pone en jaque a los líderes de la empresa, quienes tendrán que modificar su presupuesto para mejorar las condiciones laborales del colaborador.

Mientras que por el otro se genera un ambiente de injusticia al interior de la compañía. Dar el sí incomoda al resto de los empleados, quienes se desalientan al observar que la única manera de ser acreedor a una promoción es anunciando una posible renuncia y no dando el máximo esfuerzo en las actividades de trabajo.

Sí o no, la gran decisión

Es por esto que antes de aceptar o rechazar una contraoferta, los expertos en el mercado laboral recomiendan valorar ciertas variables. Aquí las más relevantes:

1. **Analiza lo que te ofrecen.** Un sueldo mayor, mejores prestaciones y hasta un plan de carrera atractivo seducen a cualquiera. Sin embargo, el dinero no lo es todo, apuesta por nuevos retos profesionales, grandes responsabilidades y un salario emocional. Mantenerte en tu zona de confort no siempre es lo más saludable.
2. **No te conviertas en la víctima.** En ocasiones, los líderes se ofenden cuando el empleado comunica su deseo de renunciar y hacen todo lo posible para retenerlo con tal de ganar tiempo para buscar un reemplazo. La confianza se pierde y, a la menor oportunidad, terminan prescindiendo de sus servicios.
3. **Elige la motivación.** La contraoferta no solo tiene que cambiar tu estatus monetario, sino tiene que alentarte a hacer cosas nuevas. Si no estás sumamente motivado ni quieres subirte al barco, lo mejor es que te vayas y dejes lugar a aquellos que quieran aportar.

4. **No te arrepientas.** Sin importar tu decisión, es necesario que asumas las consecuencias de ésta. No se vale aceptar una contraoferta y, después de cierto tiempo, renunciar. O viceversa, solicitar empleo en la compañía que dejaste porque te diste cuenta de que el nuevo trabajo no era lo que esperabas.