

**ECONOMÍA Y NEGOCIOS**

Martes 31 de Octubre de 2006

Ofertas y contraofertas de trabajo: no caiga en tentaciones

El 70% de los procesos de reclutamiento se ven amenazados a mitad de camino por las contraofertas que lanzan las empresas "agredidas". Como forma de retención, constituyen el mecanismo que presenta mayores externalidades negativas para las partes.

PABLO OBREGÓN CASTRO

Laboralmente hablando, hay pocas cosas más peligrosas que aceptar una contraoferta. Cuando la decisión de partir a la competencia está tomada, ya no debe haber pie atrás, por mucho que su actual empleador lo seduzca con todo aquello que por años usted ambicionó.

Concurrir por un puesto de trabajo involucra no pocas consideraciones de carácter ético y, en esa línea, la honestidad con que se aborda el proceso resulta crucial. Pese a que aquella sentencia parece obvia, todavía merodean en el mercado aquellos que ven las cosas de otro modo: profesionales que participan de estos procesos sin la intención genuina de cambiar de aires, sino de utilizar aquella esquiva oferta de trabajo como arma para negociar un aumento salarial.

El socio de Southmark, Francisco García Parot, recuerda que incluso algunos connotados ejecutivos de la plaza son conocidos por haber estirado el elástico al máximo y desistir después de meses de un complejo proceso de negociación. "Un ejecutivo había aceptado la carta oferta y se había definido la fecha de inicio, pero el empleador hizo una contraoferta irresistible y se perdieron cientos de horas hombre de trabajo", dice.

Todos se lanzan

Pese a todos los resguardos que se toman, las empresas de búsqueda todavía están altamente expuestas al efecto de las contraofertas que lanzan las empresas "agredidas".

Tal como advierte la socia de Humanitas Executive Search, Alejandra Aranda, el 70% de las empresas se defiende por la vía de contraofertas que, cuando no hay un compromiso genuino del ejecutivo en proceso, terminan por abortar la contratación.

"Yo diría que están en todo su derecho de poner en la mesa aumentos de sueldo, opciones sobre acciones, etcétera. El problema es que todos quedan heridos. El ejecutivo se queda donde estaba, pero ya traicionó a su empleador. Y nosotros, que perdimos cientos de horas hombre de trabajo, nos vemos en la necesidad de llevar un registro de esos antecedentes. Lógicamente, cuando hay faltas éticas, tajamos para siempre a ese ejecutivo".

Juan Izquierdo, socio de Hemisferio Izquierdo Head Hunting, también advierte que muchas empresas "desesperadas" están abortando procesos de reclutamiento que están casi finalizados: "Hay sectores que están navegando con la línea de flotación bajo el agua y, lógicamente, si se les va uno de los oficiales clave, el buque se hunde".

Con todo, en estas materias siempre va a ser mejor tomar resguardos. Como no resulta prudente ni justo condenar a aquel que, legítimamente, usa todos los recursos a su alcance para obtener mejores condiciones laborales, es la empresa la que debe blindarse a través de mecanismos de retención efectivamente disuasivos.

Integrales

Tal como advierte el gerente general de Watson Wyatt, Gregorio de la Fuente, las compañías locales todavía no aprenden a blindar a sus ejecutivos con planes integrales y efectivos, que combinen una estructura de compensaciones competitiva, beneficios efectivamente disuasivos, más una propuesta de desarrollo real al interior de la compañía.

"La retención efectiva no es una práctica prevalente, pero la tendencia es a crecer. El mercado está tan virulento y tan cruzado entre la minería, los bancos, etcétera, que tienen que producir elementos de blindaje".

Pero hay otro dato importante en todo esto: las rígidas estructuras salariales de que disponen algunas empresas no dejan mucho espacio para defender a los ejecutivos que son tentados por la competencia.

Las bandas salariales están definidas rigurosamente para un cargo y, teóricamente al menos, de ahí no habría que salirse, pues romperla generaría todo un sentimiento de injusticia interna.

¿Qué hacemos, entonces? Simplemente, definir de forma explícita y pública que las personas clave y las posiciones clave tienen propuestas salariales diferenciadas, con un ancho de banda más holgado en relación con aquella inmensa mayoría de profesionales que está en la medianía de la tabla.

Fuente: Economía y Negocios de El Mercurio, 31 de octubre de 2006