

Los riesgos de no aceptar una promoción

Cuando se rechaza una oferta para ocupar un puesto mejor, el panorama para la carrera de un ejecutivo se vuelve muy hostil.

Andrés López
ESPECIAL PARA CLARIN

Mauro M. trabaja como asesor financiero en la filial argentina de una de las tres firmas de banca de inversión internacionales más reconocidas en el mundo. Al igual que los datos financieros que manejan en este tipo de empresas, la identidad de Mauro debe ser preservada en el contexto de esta nota.

El motivo no tiene que ver con ninguna irregularidad cometida en su trabajo ni con una mala gestión de su cartera de clientes. Simplemente, el ejecutivo en cuestión rechazó una oferta para ocupar un puesto mejor, pero fuera del país.

En la mayoría de las organizaciones se produce un quiebre cuando un gerente dice que no a la oferta de un nuevo puesto. Si bien las opiniones son encontradas, Andrés Hatum admite que el panorama para la carrera del ejecutivo se vuelve muy hostil. "Es muy peligroso decir que no en ciertas circunstancias. Primero vas al freezer y luego al horno", ilustra con crueldad el profesor asociado del área de Comportamiento Humano en la Organización del IAE.

Y las consecuencias que puede sufrir el ejecutivo son inmediatas, en función de la oferta que se le haya realizado. "Si la persona presionó a su jefe o a RR.HH. por un cambio y cuando se le ofrece lo rechaza, es probable que quienes le hayan acercado esa oportunidad sean más reacios a ofrecerle otra", describe Edgar Medinaceli, director ejecutivo de Russell Reynolds Associates.

Hatum puntualiza que las compañías no lo toman bien porque sienten que están dando una oportunidad que es desaprovechada. "Cuando, en realidad, a veces ni le interesa al ejecutivo", analiza. Mauro M. opina al respecto que "si la empresa toma represalias demuestra una fea actitud y es un buen indicio de que tal vez sea hora de buscar un nuevo rumbo".

Básicamente lo que sucede, luego del "no", es que la persona deja de formar parte de la lista de talentos claves o personas a desarrollar en la empresa. "Salís del centro de atención", agrega Hatum.

Rechazar una posición genera un problema que la empresa debe resolver. "En algunos casos puede suceder que, a futuro, la persona pierda algunas oportunidades que queden en manos de otros colegas con mayor flexibilidad" explica Medinaceli.

En el caso de Mauro M., la decisión y la charla le costaron un par de semanas y junto con su mujer decidieron seguir en la Argentina: "Agradecí la oferta y les expliqué que creía que no era lo mejor para mi familia en ese momento".



Futuro. "La persona puede perder algunas oportunidades que quedarán en manos de otros colegas", opina Edgar Medinaceli.

Pero llegado el momento de decir que no, es clave encontrar la mejor manera de transmitirlo. "Inicialmente hay que saber qué tipo de 'no' vamos a decir; si es una negativa permanente o es solo para un momento específico. Si es por un periodo transitorio, el ejecutivo debe hacer un esfuerzo importante

para no salir de la lista de personas con posibilidades de progreso", dispara Hatum.

Para Medinaceli, no se deberían dar excusas sino explicaciones. "Eso no le asegura que no tendrá algún tipo de consecuencia, pero la corporación tendrá más información y eventualmente podrá

ofrecerle alternativas en línea con sus intereses y restricciones", puntualiza el headhunter.

En el transcurso de la charla existen respuestas que pueden matizar el no. "Se puede explicar que no es lo que se está buscando en ese momento, pero que se estaría dispuesto a trabajar en cuestiones regionales o internacionales sin tener que radicarse en otro país. Por ejemplo, estando a cargo desde aquí con temas de afuera o viajando esporádicamente", propone Hatum.

Sofía Lutz, senior associate de Korn/Ferry Internacional, sugiere mostrarse abierto y flexible a las asignaciones internacionales. "Muchas veces los proyectos que se presentan como 'incendios' o 'papas calientes' resultan ser hitos que determinan un próximo paso de crecimiento", analiza. Por lo tanto, antes de dar una respuesta negativa es importante mostrarse accesible y proactivo en evaluar la propuesta, indagando en aquellos aspectos que generan dudas con el objetivo de buscar soluciones.

RAZONES

Motivos múltiples para una negativa

- ▶ El motivo principal para decir que no a un nuevo puesto es porque implica cambiar de país. "Es clave el tema familiar. Los jóvenes solteros pueden tardar en aceptar, pero finalmente acceden. Esto no sucede con los más experimentados", opina Hatum.
- ▶ Otra cuestión clave es la cultural: "En la Argentina no hay dinámica de traslados internos como sucede en otras geografías

donde los traslados entre ciudades son más habituales", contextualiza Lutz.

- ▶ Medinaceli especifica otros motivos: "Una mala relación con el nuevo jefe o que éste tenga mala fama con sus equipos. También, que no se quiera quedar mal con el jefe actual, ya que algunos tienen poca capacidad para permitir que su equipo crezca lejos de su tutela".