

Una empresa sin 'donuts'

(Expansión, Enero 2000)

En la redacción de Financial Times no reparten donuts gratis. No tenemos sesiones de acupuntura, ni peluquería, ni días libres para ir a las Bahamas. Entre nosotros no nos llamamos co-trabajadores. No hay permisos para ir de boda o llevar al niño al médico. No estamos impulsados por energía renovable. No se pagan incentivos a los empleados que van a trabajar en kayak. Y, lo más decepcionante de todo, el director no surge de detrás de una columna repartiendo cheques.

Este es el tipo de prestaciones que ofrecen las empresas que aparecen en el ránking de la revista Fortune de las 100 mejores empresas donde trabajar. ¿Qué convierte a una empresa en un buen empleador? Según los rankings de Fortune, la respuesta es bastante complicada. Para llegar a la lista definitiva, la revista analizó 36.000 cuestionarios de empleados de 234 compañías. Después leyó 14.000 comentarios escritos. A continuación aplicó su propia auditoría cultural completa. El resultado de este enorme esfuerzo es un extraño ejercicio de comparación de manzanas y peras.

Goldman Sachs, famosa por arrebatarte la vida y darte a cambio una montaña de dinero, aparece en el puesto decimoquinto en el sondeo de este año, seis puestos por detrás de una pequeña compañía de fontanería y aire acondicionado, donde el salario no es nada del otro mundo, pero te conviertes en socio seas quien seas y todos se sienten como en una gran familia feliz.

La revista reconoce que no hay una sola cosa que convierta a una compañía en un buen empleador. La rotación del personal dice tanto como el salario. Asimismo, las prestaciones sociales son reveladoras sólo hasta cierto punto. La revista asegura que alguien puede incorporarse a una empresa porque ofrece un servicio gratuito de tintorería o puede permanecer en ella un año extra con el fin de liquidar sus stock options. Pero estas cosas no marcan grandes diferencias.

Sospecho que, a menudo, las compañías con la lista más larga de prestaciones son simplemente las más desesperadas. Si te ofrecen una comida preparada para llevarte a casa es porque quieren que te quedes más tiempo en la oficina.

Realización Lo que verdaderamente marca la diferencia, según Fortune, es la autorrealización. Las mejores empresas están repletas de trabajadores realizados. Esto, aunque cierto, es inútil. Es como decir que lo que importa en la vida es la felicidad. La gran pregunta es: ¿cómo se mide si la gente está realizada?

Y lo que es más importante: ¿Cómo se asegura que lo están?

Fortune ofrece como ejemplo de un empleado realizado a Justine Fritz, directora de Márketing de Mediotronics, la compañía de equipos médicos. Describe cómo Fritz se levanta a las 4 a.m. para conseguir concluir la jornada a las 4 p.m.

Hace las tareas del hogar durante una hora, hace otra hora de pesas y toma una bebida proteica para desayunar; después juega con su hijo durante un par de minutos antes de ir a la oficina. Gestiona cien proyectos a la vez y lo encuentra todo terriblemente

emocionante y gratificante. Me encanta que sea tan feliz. Pero la historia me da terror. Para mí, hay dos pruebas rápidas que distinguen a los buenos empleadores del resto. Primero: ¿Tratan bien a los empleados cuando algo va mal en sus vidas? Cuando un empleado o alguien de su familia padece una seria enfermedad, una buena empresa debe prestarle inmediatamente su ayuda. No sólo a nivel corporativo -los directivos y los empleados también deben ser amables y generosos-. Y la compañía que consigue esto es probable que también sea decente y humana en otros aspectos.

La otra medida tiene que ver con los colegas. ¿Son el tipo de personas que le gustaría que llegaran a ser sus hijos? Si es así, esto sugiere que la cultura laboral es buena, que la gente está orgullosa de ella, tiene capacidad para el éxito y se respetan entre sí. Si una empresa pasa esta prueba, no necesita ofrecer acupuntura o donuts gratis. Y si suspende, todos los donuts gratis del mundo no marcarán la diferencia.