

Publicado : El 4 de diciembre del 2010
Columna : Globalización con Equidad
Diario : La Primera

Great Place To Work



Enrique Fernández-Maldonado Mujica – PLADES

Vivimos en un mundo competitivo. Se compite en (y por) todo: por un empleo, por un pasajero más en la combi. En la universidad, la chamba o el mercado. El objetivo es el “éxito” medido en poder, dinero y reconocimiento. El mandato es ser el mejor, no importa cómo.

Incluso se compite por ofrecer los “mejores lugares para trabajar”. Esta semana El Comercio publicó un encarte de Great Place To Work, una consultora internacional especializada en medir el clima organizacional de las empresas y elaborar rankings de satisfacción laboral. Evaluaciones como estas son comprensibles y hasta saludables, si medir bien estos niveles de satisfacción pasa por garantizar un trato amable y el trabajo en equipo, monitoreando las fuentes de conflicto y descontento en la organización; es importante señalar que esto no se limita a proveer espacios cómodos y de integración del personal, sino que involucra otras dimensiones no consideradas.

Más allá de su consistencia, que finalmente puede ser medida y validada, este tipo de rankings tienen un sesgo claro, tanto en las características de la muestra y lo que se mide. Por un lado, el 68% de las 140 empresas evaluadas por GTPW tienen más de 250 trabajadores y el 80% factura entre US\$ 10 y 500 millones anuales. Estas características las definen como un sector rentable y competitivo, expuesto a fiscalizaciones internas (pocas) pero principalmente “externas” (presión de clientes sensibles al dumping social y comercio justo). El 43% son empresas transnacionales y 30% cotizan en Bolsa. En las 35 primeras no hay agroexportadoras.

Mediciones como esta ganarían –en profundidad y legitimidad– si incorporaran indicadores de empleo adecuado. GTPW menciona un dato importante sobre sindicalización (el 26% de empresas cuenta con uno), y otro sobre discriminación sexual. Sin embargo, informa poco (o nada) sobre otros aspectos igualmente importantes en la percepción de la satisfacción laboral. Por ejemplo, la relación entre grados de satisfacción y niveles de ingresos, categoría ocupacional, frecuencia de rotación laboral o carga horaria, por mencionar algunos. En adelante debieran medir los niveles de trabajo decente: una definición nada arbitraria, pues nace del consenso tripartido (de trabajadores, empresarios y Estado en la OIT) y que alude a un empleo productivo con derechos.

Compartir algunos de estos indicadores, sin menciones específicas a empresas, resultaría útil para conocer por donde es que hay que trabajar para mejorar. Omisiones como estas dejan la sensación de que hay rostros de la responsabilidad social que nunca se llegan a conocer.

http://www.diariolaprimeraperu.com/online/columnistas/great-place-to-work_75462.html