

“Las empresas ahora entienden que deben preocuparse por su personal para ser sostenibles”

7 de enero de 2014

Ana María Gubbins, Gerente General de Great Place to Work, consultora que elabora el ranking de las 45 mejores empresas para trabajar en el Perú, sostiene que lo importante no es el ranking, sino que haya empresas que quieran mejorar año a año. Gubbins reconoce que a lo largo de la última década las compañías han entendido que es estratégico preocuparse por su personal. Tal convicción se debería a dos factores un tanto preocupantes: la escasez de talento y el hecho de que nuestros profesionales no estén a la altura de sus pares internacionales.



Sobre el ranking de clima laboral, que determina en qué empresas se puede trabajar mejor, se aprecia un mayor entusiasmo en las empresas. ¿Cómo observa este proceso?

Indudablemente. Nosotros tenemos 12 años en el mercado y recuerdo la primera vez que realizamos estos estudios: Tuvimos a 73 empresas participantes y conforme han ido pasando los años [estas se han ido incrementando] El año pasado tuvimos 175, el máximo hasta ahora. El 2013 que ha sido un año un poquito difícil, las empresas que han optado por aplicar la encuesta de clima con nosotros suman 161. Igual, es un número importante. Ahora en cuanto a la cantidad de trabajadores, es la misma cantidad de trabajadores encuestados que los del año pasado. Lo interesante es que se aprecia que las empresas han puesto el tema de las personas en su agenda. Lo ven como un objetivo estratégico. Ahora entienden que si no se enfocan en las personas, en el desarrollo de estas, en cuidar a su personal, [las empresas] no van a ser sostenibles en el tiempo. Definitivamente son muchos los factores que intervienen [para que esta situación se haya producido]. Por un lado, [está] la escasez de talento y por otro, el tema de la educación. Aparentemente, nuestros profesionales no estarían a la altura de otros profesionales en el mundo. Entonces las empresas tienen que retener al talento [con el que cuentan], de lo contrario es bien difícil que sean sostenibles en el tiempo.

¿Cree usted que este ranking como otros concursos empresariales muestran un proceso virtuoso en la vida empresarial?

Creo que en la medida que los rankings se basen en información fidedigna, confiable, marcan un círculo virtuoso. Lo que nosotros hemos visto últimamente es, de alguna manera, y lo dije en mi discurso de la ceremonia de premiación, es que el branding se ha puesto de moda. Entonces [ahora a] las empresas les parece muy atractivo el ser reconocidas por distintos aspectos de su mundo empresarial. Uno de ellos, indudablemente, es el que aplicamos nosotros. Pero nuestro ranking se basa en información fidedigna [que aportan] los empleados que trabajan dentro de la empresa. O sea, acá nadie nos está contando el cuento. Son los mismos trabajadores [los que señalan] si no se sienten a gusto. Nosotros, además, después damos un feedback a las empresas y las empresas saben perfectamente el porcentaje de [su] gente que está contenta, el porcentaje de gente que está satisfecha (...). Este tipo de ranking, favorece el branding de la empresa. Lo importante es que las empresas [hagan la encuesta]. Existen empresas serias que prefieren no hacer tanto show y estar en el ranking. Lo ven como una cosa interna y yo respeto eso. A las empresas que prefieren mostrar [sus resultados] al mercado, las aplaudo al igual que las empresas que prefieren mantenerlos guardados. Son distintas culturas empresariales. Lo importante a mencionar es que nosotros tenemos empresas que aplican el estudio de clima con nosotros, pero me dicen: “Ana María a mi no me interesa participar del ranking. Yo quiero la información para mí”. Es decir, algunos están a favor del ranking otros no. Eso para nosotros en realidad no le aporta mayor diferencia ni valor, lo significativo es que son empresas que están trabajando seriamente para ir mejorando [en este aspecto] año a año.

En los años que lleva el ranking, aparte de las posiciones relativas de una u otra empresa. ¿Aprecia una mejora absoluta de los espacios de trabajo en el Perú?

Sí, indudablemente. Así como la empresa (que son los altos líderes), había puesto en agenda [el tema del clima laboral], también los colaboradores saben hoy en día que hay empresas que tienen un excelente ambiente de trabajo y otras que no necesariamente. Entonces, la gente, el mercado, por ejemplo los muchachos que salen de la universidad buscan como primera opción las empresas que están *rankeadas*, y el hecho de que los colaboradores ya sean conscientes de que hay empresas que lo hacen mejor que otras, [los obliga] a poner de su parte. Entonces, ya no solamente es un tema de la empresa de prácticas y políticas de recursos humanos sino lo que realmente define que tan bacán es trabajar en un sitio son los mismos

colaboradores. O sea, lo que nosotros evaluamos es como son las relaciones de trabajo en el ambiente laboral. Cómo el trabajador se relaciona con su jefe directo, con sus compañeros o con el trabajo en sí. Esa relación del día a día es lo que marca la diferencia. El trabajador, el empleado, o sea, no te estoy hablando de las altas gerencias, ya saben que hay que caminar por ahí. Hoy todos son conscientes que desempeñarse en un buen ambiente de trabajo hace a las empresas mucho más productivas, se trabaja mejor, sin roces, sin conflictos.