

PROFESIONALES Y DIRECTIVOS

Línea directa experto-directivo para todo tipo de dudas en www.infoempleo.com

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN 2008

La plantilla pone nota a su empresa

HABÍA 250 CANDIDATAS, PERO SÓLO 50 HAN TENIDO EL HONOR DE COLARSE EN LA LISTA QUE ELABORA CADA AÑO EL INSTITUTO GREAT PLACE TO WORK Y QUE SE BASA EN LAS OPINIONES DE LOS EMPLEADOS

ROSARIO SEPÚLVEDA

«Durante los dos primeros años de trabajo en las empresas, se produce el fenómeno "luna de miel", y las personas presentan niveles más altos de satisfacción, que decrece con el tiempo, y si no se cuida, ese entusiasmo inicial se transforma en desmotivación, y en el peor de los casos acaba en divorcio...» Sin embargo, hay empleados que no pasan de esa primera fase del enamoramiento y que, ajenos al paso del tiempo, continúan tan comprometidos con su empresa como el primer día. Y si no, que se lo pregunten al Instituto Great Place to Work, autor de la cita y de la lista que, desde 2003, señala cuáles son las mejores empresas para trabajar en España.

En 2008, 50 de las 250 organizaciones que, voluntariamente, presentaron su candidatura han conseguido entrar en la preciada lista, que se basa en una encuesta anónima y confidencial a 100.650 empleados —cuyo peso en el resultado final es de dos tercios del total— y en una auditoría de la cultura corporativa de cada candidata que realiza el propio instituto. En esta última edición, las mejores han sido clasificadas en cinco categorías, en función de su número de empleados. De ahí que este año no haya una número uno, sino cinco, que son las siguientes: Lilly, en la categoría de más de mil empleados; Microsoft, de 500 a 1.000; Cisco, de 250 a 500; Grupo Intercom, de 100 a 250, y Bain & Company Ibérica, de 50 a 100.

Hasta 18 españolas

Entre las ganadoras hay 18 españolas —diez más que en la edición anterior— y son más numerosas



Rosa María García, presidenta de Microsoft Ibérica, una de las 50 mejores organizaciones para trabajar en 2008. / SUR

las que proceden de los sectores de tecnologías de la información y servicios profesionales.

Lo que une a las 50 son cinco características que el Instituto ha considerado básicas: credibilidad, respeto, trato justo, orgullo y camaradería. Pero, además, hay algunas prácticas de recursos humanos que ayudan a definir a «las mejores». Por ejemplo, prácticamente todas cuentan con sistemas

formales que garantizan la equidad salarial entre hombres y mujeres; el 81% de sus empleados tiene horario flexible; el 68% evalúa a sus directivos mediante la opinión de la plantilla; el 50% de los hombres y el 44% de las mujeres alargan la baja tras el nacimiento de un hijo; un 30% de las personas puede trabajar desde casa, y, convencidos de que descansar aumenta el rendimiento, los em-

pleados de estas compañías pueden acumular hasta 15 días extras de vacaciones.

El instituto, que se creó por iniciativa de un periodista norteamericano hace 20 años, está presente en 30 países, donde encuestan a dos millones de empleados de 5.000 organizaciones.



www.greatplacetowork.es

A más satisfechos más rentables

«Las mejores empresas para trabajar son, además, las que mejores resultados financieros obtienen. Un cliente ha comprobado que, a mayor confianza, menor pérdida por robo o merma». Montse Ventosa, directora general del Instituto Great Place to Work en España, dispone de una buena batería de datos para argumentar su opinión y corroborar que el grado de satisfacción de los empleados está directamente relacionado con la rentabilidad de la empresa. Por ejemplo, durante el año pasado, las 50 ganadoras, que emplean a 55.858 personas en España, incrementaron su facturación una media del 18% respecto al ejercicio anterior. Pero hay más, veamos cómo les fue en el año 2007.

► **Más puestos** Cuando la tasa de paro en España rondaba el 8,2%, el número de empleados de las 50 «mejores» creció un 29%. Este porcentaje se tradujo en la creación de 15.500 nuevos puestos.

► **Retención del talento** Por término medio, el año pasado se marchó voluntariamente el 3,55% de la plantilla. El instituto apostilla que este porcentaje puede alcanzar el 75% en algunos sectores, como la venta al detalle o las nuevas tecnologías. Además, las «mejores» recibieron 300.000 solicitudes de empleo. Como arma para la retención, destinaron 3.500.000 horas a la formación.

► **Absentismo laboral** El Instituto señala que la media en los *best workplaces* se situó en el 1,47%, una cifra muy inferior a la que se maneja en el resto de España.

► **Temporalidad** Sólo el 4% de sus empleados tiene un contrato temporal, mientras que la tasa de temporalidad media alcanzó en España el 31%.

JUAN PEDRO HERRERA, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE LILLY, GANADORA EN LA CATEGORÍA DE MÁS DE MIL EMPLEADOS

«Hoy el empleado es un cliente más»

R.S.

Hasta diez rutas de autobuses, jornada flexible —incluso para los turnos de producción—, ayudas para guardería, becas de estudio para hijos de empleados, plan de pensiones, polideportivo, plaza de aparcamiento, servicio de comedor subvencionado en un 75% para los puestos de base y en un 50% para directivos, cheques regalo —que representan la mitad de la mensualidad— por el nacimiento de un hijo, una boda o la formalización de una pareja de hecho... La retahíla de ventajas que Lilly ofrece a su plantilla podría seguir. Y gracias a estas ventajas, pero quizá no sólo por ellas, la planta que la compañía farmacéutica tiene en Alcobendas (Madrid) ha sido reconocida como la mejor empresa

para trabajar en 2008 —entre aquellas que superan el millar de empleados— por el Instituto Great Place to Work.

«Los elementos de motivación están muy bien, pero lo imprescindible es una política diaria de respeto por las personas. En los últimos seis años [desde entonces se elabora la clasificación en España] siempre hemos salido entre los tres primeros. Por tanto, no parece que se deba a algo casual. Aunque ser primero es una gran distinción, esto es una carrera a largo plazo, como una maratón». Juan Pedro Herrera, director de recursos humanos de la farmacéutica se muestra encantado, pero no pierde de vista que hay otros factores que también influyen en el grado de satisfacción de sus em-

pleados. «Los jóvenes, por ejemplo, ven que aquí se favorece la promoción interna. Prácticamente el 100% de nuestros gerentes, directivos o supervisores sale de la compañía», asegura.

Calidad de vida

Precisamente los más jóvenes, los miembros de la llamada generación Y, llegan con nuevas exigencias a las empresas y buscan más calidad de vida. «Y eso está muy bien —afirma Herrera—. Los jóvenes, como lo fuimos nosotros, van cambiando las cosas. Quizá se encuentran con el rechazo de los mayores, que se extrañan de que no se queden hasta las diez de la noche en la oficina. Pero ya se ha visto que una jornada larga no es sinónimo de productividad. Hoy los

jóvenes tienen mejor preparación y pueden elegir, y no sólo empresa. Proceden de una familia donde el Estado del Bienestar ya estaba garantizado. Hoy el empleado es un cliente más y te tienes que adaptar a ello».

Además, convencido de que el grado de satisfacción de los empleados repercute en los resultados económicos, Herrera sostiene que «un empleado satisfecho es la garantía de tener un cliente satisfecho». Y el jefe, ¿hasta qué punto puede influir en todo ello? «El jefe es la pieza clave, es el nexo de unión entre la dirección y los trabajadores. Por ejemplo, para los comerciales de una provincia de Galicia que sólo vienen a Alcobendas cuando se les contrata, su jefe de ventas es la empresa. En ese caso, cuando alguien evalúa no lo hace respecto a la institución, sino a su superior».

Los 1.300 del equipo

España cuenta con una de las plantas de producción más importantes de Lilly en todo el mundo. Situada en Alcobendas (Madrid), acoge a unos mil empleados, aunque la plantilla total —a la que se añade la red de comerciales— asciende a 1.300. La media de edad es de 37 años y algo más de la mitad son mujeres.

Por áreas funcionales, el personal de fábrica representa el 40%; este mismo porcentaje suman los departamentos de comercialización, distribución y otros servicios (administración, sistemas...), y, por último, el 20% restante corresponde a investigadores.