

Empresas que matan: ¡Aprenda a reconocerlas y evitarlas!

Félix Socorro

Es un hecho, así como existen organizaciones que aprenden hay organizaciones que matan. Es un termino rudo y poco académico, pero ofrece al lector una versión directa y sin censura de lo que algunas empresas son capaces de hacer, administrativamente hablando.

Las empresas no son entidades ajenas a la vida y a la sociedad, por el contrario la componen y la desarrollan de muchas formas pues sin ellas las comunidades vivirían en una constante monotonía y sumidas en el subdesarrollo.

En los últimos años las empresas pasaron de ser centros de lucro y confort para sus dueños y apoderados (en el pensamiento tradicional) para abrazar un concepto de responsabilidad social que alcanza el seno familiar, por ende el termino “empresas que aprenden” no sonó extraño a la realidad administrativa, se ha comprendido que la gente es la empresa y por lo tanto en la medida que la gente aprende ésta como un todo también lo hace.

Pero existen organizaciones donde ninguna de estas verdades contemporáneas han calado, incluso en el sentido más básico y elemental, empresas donde el trabajo es una exigencia y no una muestra de la identificación, donde se pretende contratar al talento no para que agregue valor sino para que realice una tarea al más puro estilo de una esclavitud indirecta. Esas son las empresas que matan.

No obstante, es imperiosamente necesario ampliar el concepto de estas empresas, pues no se trata de la muerte física, como es obvio advertir, si no más bien de elementos claves para una administración exitosa. Se les denomina “empresas que matan” porque echan por tierra, a través del uso de su estilo particular, toda la experiencia acumulada de los profesionales que capta haciéndolos parecer torpes e ignorantes, aun cuando sus operaciones y resultados dejan mucho que desear.

Entre otras cosas, estas empresas:

- Matan la iniciativa y la creatividad: Desaprueban cualquier propuesta, idea o sugerencia que se les haga para cambiar, mejorar o reingeniar un proceso. Obvian las explicaciones y se concretan a manifestar que esa es la forma en que se trabaja en esa empresa, dando con ello por terminada la conversación.
- Matan la identificación: Exponen de manera abierta y directa el maltrato a propios y a extraños, demuestran poco respeto por la gente y su personal, aún cuando su consigna es la calidad.
- Matan los sueños y expectativas: Ponen trabas para el desarrollo personal y profesional del individuo, no de manera directa, asignan metas a largo plazo que se yuxtaponen a las que su personal se ha establecido originalmente, basados en los elementos de la contratación, ahogando así deseo de crecimiento y superación que las mismas generaron.
- Matan el trabajo en equipo: Mantienen una constante subdivisión del personal, haciendo y motivando comentarios negativos o de alerta con respecto a un área de la otra, alimentando con ello desconfianza y desinterés entre los miembros de la misma empresa.
- Matan la comunicación: Cuestionan, reprenden e incluso amenazan a su personal en cuanto al manejo de la comunicación, impidiendo el intercambio profesional de correspondencia y dudando de la utilidad de la misma.
- Matan la disponibilidad: Exigen sacrificios innecesarios a sus trabajadores, jornadas que superan las doce horas diarias los siete días a la semana, privando de vida social y descanso a su personal.
- Matan la planificación: Otorgan a todo el mismo nivel de prioridad, exigiendo los mismos plazos para ofrecer respuesta a diferentes requerimientos, sin importar para ello el nivel de dedicación que cada uno posea.
- Matan la motivación: Al tratar a los empleados como meros peones en un tablero de ajedrez, sin valorar sus destrezas, potencialidades y habilidades, estas empresas destruyen los lazos que unen a las personas con su actividad y con ello la motivación que el individuo trajo consigo.

Como ya se ha señalado en el pasado, las organizaciones no son entes distintos a las personas que lo integran, por lo que todas estas prácticas deshonestas son obra de la cultura y valores de los responsables de administrarlas, lo que hace casi imposible poder generar un verdadero cambio de actitud, ya que el mismo debe provenir de adentro hacia fuera, y ello resulta particularmente difícil.

Pero no todas las “empresas que matan” son fáciles de reconocer, poseen una fachada atractiva y longeva que atrae buenos perfiles, personas con valiosas ideas, dispuestas a dar todo cuanto puedan y con una considerable experiencia, pero cuyo paso por esas organizaciones es corto e infructífero, pues la misma naturaleza de la empresa impide su desenvolvimiento y uso de sus destrezas.

He aquí las características más comunes de las empresas que matan:

- Suelen ser organizaciones con una amplia historia o que en el corto tiempo se han hecho notar en su mercado.
- Aunque poseen distintos niveles supervisorios la responsabilidad reposa exclusivamente en una o dos personas que

son las únicas que pueden tomar decisiones.

- Dan la impresión de ser prosperas u organizadas pues suelen contar con gratos ambientes o alta tecnología, aunque no es necesariamente un elemento diferenciador.
- Sus procesos de selección se encuentran en los extremos: O son muy rápidos, lo cual impide coestimar correctamente, o son demasiado lentos, impidiendo de igual manera establecer apropiadamente el nivel de expectativas.
- Aprovechan la necesidad de estabilidad, ingresos o expresiones de su personal para someterlos a presiones, horarios y exigencias inusuales.
- Casi siempre poseen un alto índice de rotación a todo nivel, acompañado de explicaciones elaboradas e incluso inverosímiles de las razones que motivaron la salida (voluntaria o no) del empleado.

Es importante señalar que el paso por este tipo de organizaciones no es del todo traumático para los profesionales que la experimentan, ofrecen la oportunidad de conocer el tipo de administración que debe ser erradicada del mundo contemporáneo y los enfrenta a todos los elementos que originaron verdaderas revoluciones en el pensamiento gerencial, las mismas que permiten hoy diferenciar a este tipo de empresas de las que verdaderamente merecen ser reconocidas.