

## CUANDO EL EMPLEADO ES MILLONARIO

GUILLERMO S. EDELBERG

La presencia de un millonario o de alguien próximo a serlo entre los empleados de una organización no representa ninguna novedad. Desde hace muchos años quienes trabajan en las empresas han sido testigos del desempeño de hijos, yernos u otros parientes de los dueños o accionistas principales. Estos empleados pertenecen, con frecuencia, aunque no siempre, a la categoría de los millonarios y su tratamiento y sus privilegios no son los mismos que los de los empleados comunes.

Las menciones acerca de los empleados millonarios se hicieron más frecuentes desde hace algunos años tal vez como consecuencia del éxito de Microsoft, empresa en la que surgió una nueva categoría: la de los jóvenes empleados, de unos 30 a 40 años de edad, que se habían enriquecido por medio de sus opciones de compra de acciones. D. Lavin, en un artículo titulado «Millonarios en el trabajo», publicado en *Fortune* en abril de 1995, señaló lo siguiente:

En general, los empleados de Microsoft con más de seis años de antigüedad tienen la posibilidad de enriquecerse y de ser financieramente independientes. La opción de compra de 1.500 acciones, típica de un empleado común en 1982, más adicionales posteriores, compuestos y no tocados, equivale hoy día a más de cinco millones de dólares, antes de impuestos. Unos 10.000 empleados comunes de la empresa, sin incluir a gerentes y directores, tienen opciones de compra de acciones por valor de 3.000 millones de dólares.

Con el correr de los años el tema adquirió más visibilidad. Se observó que los empleados millonarios se

concentraban no sólo en la industria de alta tecnología sino también en el mundo de las finanzas. S. Wetlaufer, en un artículo publicado en la *Harvard Business Review* («¿Quién quiere gerenciar a un millonario?», julio-agosto de 2000) señaló que treinta por ciento de los empleados de Microsoft eran millonarios y que mil empleados de Citigroup ganaban anualmente más de un millón de dólares en efectivo.

¿Qué actitud adoptaron los nuevos ricos? ¿Se alejaron de la empresa? ¿Crearon otras? ¿Dejaron de trabajar? Los comportamientos fueron variados. Algunos siguieron trabajando en las empresas y se dedicaron a la vez a comprar automóviles de lujo, aviones particulares, mejores viviendas u obras de arte. Otros se alejaron porque la empresa, al haberse trans-

formado en una gran organización, había perdido el atractivo ambiente de trabajo de sus primeros años. Una opinión citada en el artículo de *Fortune* dijo que «los que se quedaron lo hicieron porque le encontraban sentido a sus trabajos y no porque quisieran ganar más plata». Otra (B. Nelson, «Por qué los ricos siguen trabajando», *Forbes*, mayo de 2006) la contradujo y señaló que había quienes continuaban trabajando porque se habían acostumbrado al brillo y los beneficios del éxito, como alabanzas, gloria y objetos materiales.

Este autor indicó que algunos de los que seguían trabajando lo hacían debido a un deseo profundo de continuar poniendo a prueba sus capacidades. Otros, porque no sabían qué hacer con sus vidas si dejaban de trabajar o porque en la cultura actual la



Ilustración: Oswaldo Dumont

acumulación de dinero se confundía con la seguridad personal y la autoestima. Un ejecutivo, por ejemplo, le comentó lo siguiente a un importante banquero: «Tengo cuarenta millones

el banco y un trabajo atractivo; otras sentían que diez veces esta suma seguía siendo una cantidad insignificante, les gustasen o no sus trabajos. Para és-

## Si se quiere contratar a quienes habrían de ser empleados millonarios (o llegarían a serlo en forma rápida), se debe buscar a personas que anhelasen, más que a ganar mucho dinero, a dejar un «legado» en este mundo

de dólares. ¿Le parecen suficientes?». Hay psicólogos que atienden casos de «síndrome de la riqueza repentina», todo lo cual obligaba a pensar acerca de cómo debía manejarse la gerencia si se quería retener o contratar a empleados millonarios.

Wetlaufer llegó a la conclusión de que, si se quería contratar a quienes habrían de ser empleados millonarios (o llegarían a serlo en forma rápida), se debía buscar a personas que anhelasen, más que a ganar mucho dinero, a dejar un «legado» en este mundo. Claro, esto era más fácil decirlo que llevarlo a la práctica; pero, una vez conseguido, se habría contratado a personas más fáciles de retener. También observó que estas personas, una vez contratadas, necesitaban enfrentar en sus trabajos desafíos cambiantes, cada vez más difíciles y sin interferencia alguna por parte de sus jefes. ¿Y si un empleado millonario deseaba retirarse de la empresa? La recomendación era aceptar la decisión con «gracia» para que se alejase contento y la puerta quedase abierta por si desease regresar, como sucedía con cierta frecuencia.

¿Realmente no les interesaba el dinero? Un ejecutivo, acostumbrado a contratar a especialistas en un medio donde los candidatos eran millonarios o trataban de llegar a serlo en forma rápida, señaló que había aprendido a lo largo de los años que

(...) algunas personas podían ser felices con un milloncito en

tos, ganar dinero era una forma de competir. Ninguna suma les era suficiente si otros ganaban más. Éstos eran los que había que evitar porque los motivaba una sed que ninguna empresa podía saciar; pero a veces eran los mejores y se terminaba contratándolos. No era fácil distinguir a unos de otros. A veces ni ellos mismos se conocían. Siempre había que seleccionar al mejor. Luego había que esperar el desarrollo de los acontecimientos.

Los ejecutivos que tenían a su cargo a los empleados millonarios eran a su vez empleados millonarios, lo cual los convertía en algo así como «hermanos espirituales». Por este motivo, Wetlaufer señaló que a los jefes no les producía resentimiento la forma de comportarse de estos subordinados.

Quizás lo que antecede ayude a entender, en la crisis actual, las dificultades para manejar los salarios de los empleados millonarios en las empresas que reciben ayuda del Gobierno de los Estados Unidos.

O, tal vez, confirme lo que desde hace muchos años nos enseña la sabiduría popular: «El que tiene guita hace lo que quiere». ■

**Guillermo S. Edelberg**  
Profesor emérito del Incae  
(Costa Rica)  
guillermoedelberg.com.ar

## GERENCIA EN CRISIS O CRISIS DE LA GERENCIA

RAÚL MAESTRES MAGO

Al comienzo de su libro *El cisne negro*, Nassim Nicholas Taleb explica la razón para el título describiendo un acontecimiento, al que califica como «categoría cisne negro», caracterizado por la simultaneidad de tres condiciones: es impredecible antes de su ocurrencia, causa un gran impacto (positivo o negativo) y después de que sucede surgen diversas teorías para explicar por qué ocurrió. Taleb analiza grandes sucesos que movieron el curso de la historia como, por ejemplo, el asesinato en Sarajevo del Archiduque Fernando de Austria en junio de 1914, heredero designado de Franz Joseph al trono del Imperio Austro Húngaro, que desencadenó la Primera Guerra Mundial y cambió para siempre el curso de la historia.

Otro ejemplo de cisne negro se encuentra en la forma como Adolfo Hitler fue electo canciller de Alemania en enero de 1933, a pesar de que su Partido Nacional Socialista de los Trabajadores no había obtenido la mayoría en las dos elecciones parlamentarias de 1932. Era tan grande la división y la intriga entre los partidos políticos tradicionales, y tan difícil de gobernar se había vuelto el país, que al anciano presidente Mariscal Hindenburg no le quedó más remedio que nombrar a Hitler canciller, para tratar de aplacar a los bandos en discordia. De esta manera irrumpió en el gobierno de Alemania quien había sido encarcelado en 1925 por intentar un golpe de Estado contra el mismo gobierno que ahora lo reivindicaba, luego se apropió absolutamente del poder y desencadenó la Segunda Guerra Mundial.

En los albores del año 2009 ocurre otro cisne negro de proporciones descomunales y consecuencias todavía imprevisibles para la humanidad. Lo que comenzó a principios de 2008 como un problema financiero