

¡Una mirada al interior del empresa!

¡Déjenos empezar con una analogía!

Erase una vez «una consultoría». Esta empresa funcionaba a una escala global. En sí, esto no puede parecer demasiado insólito. Sobre todo hoy. Sin embargo, esta empresa era insólita. Incluso para las normas de hoy en día.

Los clientes de esta consultoría eran principalmente pequeños negocios y organizaciones no lucrativas en Europa. La empresa en sí misma estaba basada en los EE.UU., donde la libertad de palabra y — sobre todo en comparación con las normas europeas — la regulación mínima del gobierno le dio una ventaja fundamental sobre empresas con base en Europa.

El Presidente Ejecutivo (CEO) de esta empresa era «un americano alemán». O, con más exactitud, un «Amerikadeutscher» o «Auslandsdeutscher». Los compañeros de trabajo de esta empresa eran de varias categorías: a) «socios del negocio» y «contratistas independientes», b) «voluntarios» que simpatizaban con las ideas personales del presidente de la firma, c) «voluntarios» que estaban afiliados a grupos con creencias similares, y d) gente que simplemente creyó en el ideal de la libertad de expresión y que quiso protestar contra la supresión de esa libre expresión. Independientemente de la ideología.

La fuerte cooperación de todos estos elementos diversos dentro de la misma empresa tenía tanto ventajas como desventajas. Las ventajas son obvias. ¡Las desventajas incluyen la SEGURIDAD!

Por lo tanto, la empresa tomó precauciones de seguridad muy estrictas y extensas. (Por ejemplo, aún internamente sólo se usaban «los apodos» en vez de los verdaderos nombres.) Estas precauciones pueden parecer excesivas. Sobre todo a los americanos que viven dentro de América. Sin embargo, el riesgo «de contaminación cruzada» y el potencial de «dejar rastro» de las comunicaciones, sobre todo electrónicas, forzó a la empresa a tomar estas precauciones.

¡Ahora vayamos a echar una mirada más cercana «dentro» de esta empresa!

Para nuestro ejemplo usaremos a un hombre llamado «José». José se puso en contacto con la empresa y dijo que quería hacer el trabajo de voluntario.

Él recibió una respuesta que incluye lo siguiente:

Primero, le preguntaron sobre sus habilidades, intereses, y la clase de trabajo que le gustaría hacer.

Segundo, le ofrecieron su primer «encargo». (Desde luego, era libre de o aceptar o rechazar cualquier encargo. Si lo aceptaba, se le pedía que proporcionara un ETA.)

Tercero, le explicaron un poco las precauciones de seguridad de la empresa.

Cuando se le explicó el primer encargo a José, le dijeron que esa tarea era «fácil, pero aburrida.» Él aceptó.

José realizó con diligencia su de verdad «fácil, pero aburrida» tarea. Ahora tenía claro que esto era de verdad «trabajo», no «diversión y juegos.» Pero José era un idealista dedicado. No un aficionado. Por ello no le importó.

José entendió este trabajo. Este «trabajo aburrido» tenía que ser hecho por alguien. Además, esto le dio «al nuevo tipo» la posibilidad para demostrar que él era «un hacedor» y no «un hablador.»

Tarde o temprano le ofrecieron otro trabajo a José. Lo aceptó. Este trabajo no era, ni tan fácil, ni tan aburrido como el primero. Pero no era difícil. José se dijo: «¡Bien! Ahora me he graduado en el trabajo.»

Pasó un año. José estaba muy contento. Él había hecho y había aprendido mucho durante este tiempo.

Entendió como su trabajo había contribuido al progreso impresionante de la empresa. Vio resultados concretos. Sabía que él había jugado un papel significativo. Sus encargos gradualmente se hacían más interesantes. ¡Le gustó hacerlos!

Había muchas personas como José en la empresa.

Desde luego, "José" es un nombre ficticio. Pero su historia está basada en gente real y hechos reales.