



Eugenio de Andrés
Socio Director de Tatum
www.tatum.es
eandres@tatum.es
www.aprenderdeldeporte.com
rrhypoersonas.blogspot.com
www.blogtoptenhrs.com
<http://es.linkedin.com/in/eugeniodeandres>
Twitter: @rrhypoersonas

HAY QUE INVERTIR EN DESPIDOS

Uno de los rumores urbanos que se oye con cierta frecuencia en el mundo empresarial es que Jack Welch en su etapa en General Electric obligaba a que todos los años saliera de la organización el 5% de la plantilla. En muchos casos, Directores Generales y de Recursos Humanos, poniéndose su careta más “buenista”, se rasgan las vestiduras y hablan de este gran líder, que supo llevar a GE al primer puesto del ranking de las empresas más respetadas del mundo, como si del mismísimo Herodes se tratara.

Es extraño, que a estos mismos, que les horroriza tanto el modelo de Jack Welch vean con muy buenos ojos las salidas masivas de profesionales cortadas por el mismo patrón, como por ejemplo “todos los profesionales de más de 58 años”, esgrimiendo argumentos de productividad, de actualización de conocimientos o de renovación. Y yo me pregunto, ¿Y no sería mejor echar a los malos? No a los mayores ni a los que menos antigüedad tienen, o parafraseando el anuncio de Coca Cola, ni a las altas, a los rubios o a los feos, sino a los malos. A los que no producen, a los que se escaquean, a los que entorpecen, a los que lastran, a los que desaniman, sea cual sea su edad o condición.

Y es que cuando conoces en profundidad su modelo de gestión de personas, y yo he tenido la suerte de poder hacerlo de primera mano gracias a un gran profesional, Jorge Cagigas (http://www.toptenhrs.com/Jorge_Cagigas.aspx), que lo implantó en España desde su posición de Director de RR.HH, comprendes por qué General Electric llegó donde llegó.

En el gigante americano no se echaba al 5% porque sí, desde luego tampoco se hacía por cuestiones de edad o al azar. Tenían un modelo de gestión de personas que permitía discriminar de forma objetiva y transparente a quien hacía las cosas bien de quien las hacía mal. Y a diferencia de la mayoría de las organizaciones que conozco, hacerlo mal no era solo no conseguir el nivel

de resultados marcado. Hacer las cosas mal era sobre todo que los comportamientos de las personas no fueran acordes con los valores de la organización. Es decir, en General Electric, ¿no valía hacer las cosas de cualquier forma! Los resultados no eran lo único ni servían para ocultar malos profesionales ni malas conductas.

Jack Welch, que tenía entre los principales pilares de su estrategia para la transformación de una organización a las personas, dedicaba casi el 60% de su tiempo a la gestión de las mismas. Hablaba con ellas, las escuchaba, se involucraba en la evaluación de su desempeño, las motivaba, y por supuesto las exigía, las exigía mucho. ¿Cuántos ejecutivos de primer nivel conoces que hagan algo parecido?

No puede dar igual hacer las cosas bien que hacerlas mal, porque hacerlas de aquella manera es mucho más rápido y cómodo. Si en nuestras organizaciones seguimos sin discriminar, de forma positiva con incentivos, y de forma negativa con salidas, a nuestros profesionales es muy difícil que logremos dar un salto cualitativo a nuestra productividad.

Por eso creo que las organizaciones deben invertir en despidos. Sé que decir esto en esta época de recesión puede sonar extraño, irresponsable e incluso antieuropeo, pero si lo piensas un momento verás como tengo razón. Las empresas deberían tener una partida en su presupuesto dedicada para echar a los malos profesionales, para dejar estupendos puestos de trabajo libres para otras magníficas personas que están deseando poder trabajar y demostrar su valía. Estoy convencido que esta sería una práctica muy productiva para las compañías, muy instructiva para el mercado laboral y terriblemente saludable para cualquier país, y en especial para el nuestro.

Basta ya de empresas en la que se oiga la triste cantinela “da igual... si aquí, salvo que metas la mano en la caja, no se echa a nadie”. Dejemos de prejubilar sin ton ni son y desarrollemos modelos de objetivación que nos permitan diferenciar a los buenos de los malos. Seamos objetivos y ecuanimes, apostemos por las personas, demos segundas oportunidades, pero también atrevámonos a tomar decisiones. No aparquemos a más gente, no toleremos a más malos profesionales. ¡Echémosles! ¡Demostremos de una vez que por todas que en las buenas empresas no tiene cabida cualquiera!

Asumamos nuestra responsabilidad y hagámoslo por nuestras compañías, por nuestros buenos profesionales y por la gran cantidad de talento que está sin proyecto buscando una oportunidad. ■