

# **Nuevo Management**

**Reducir plantilla para mejorar la empresa**

## Reducir plantilla para mejorar la empresa

Gran parte de las empresas van a salir reforzadas de la crisis. El hecho de despedir a un porcentaje significativo de sus burócratas (personal de staff), fortalece a su organización y a su sector de actividad económica.

Las crisis se producen por los excesos y equivocaciones de los últimos años, tanto de inversiones erróneas como de gastos y contratación de personal excesivo. Es una época donde deben realizarse ajustes que corrijan esos excesos. La Gran Crisis actual no sólo es financiera aunque ésta fuera el detonante. Desde hace más de un siglo se viene hablando de la decadencia de Occidente y se hace mención, como causa, tanto a errores conceptuales (culturales) como a errores organizativos debidos principalmente a la excesiva burocratización de la sociedad, originada por la politización. Entendiendo burocratización como tareas administrativas de dudoso valor, salvo para los propios burócratas. Entre esas actividades destaca la proliferación de reglas, privilegios e intereses creados.

En las grandes empresas consolidadas, la situación es similar a la sociedad en su conjunto, los fundadores que hicieron grandes esas empresas, a veces jubilados, fueron sustituidos por una nueva clase social formada por los empresarios profesionales y los directivos, ambos con perfiles burocráticos/tecnocráticos que acaban convirtiendo las empresas destacadas en empresas mediocres. Esa es la causa de que la mayoría desaparezcan (un 83% de las empresas Fortune 500 de 1950 no estaba en la lista del año 2000, la mayoría habían desaparecido, actualmente su ciclo de vida aún es más corto en los países más avanzados). La mentalidad burocrática de estos profesionales les lleva a crear sistemas de control con información irrelevante para la toma de decisiones estratégicas, tácticas y operativas, obligando a todo el personal a dedicar una parte de su tiempo a tareas improductivas, esta es una de las causas por las que mucha gente no quiere trabajar en las grandes empresas y las que lo hacen son personas desmotivadas.

La disminución del volumen de negocio debido a la crisis, obliga a las empresas a reducir sus gastos. Para ello, deben despedir empleados y eliminar algunas de las mencionadas actividades improductivas, centrándose en el valor para el cliente; por eso deben cambiar las prioridades, eliminando en parte los valores burocráticos y la habitual cultura corporativa burocrática. En este sentido, las personas pueden realizar tareas productivas y, al sentirse útiles, disminuir su desmotivación, el estrés y el absentismo laboral, mejorando el clima laboral y la productividad. Tal vez sea el modelo adecuado para cambiar el modelo empresarial de management.

En el artículo “Los Talentos Múltiples y su modelo empresarial” (publicado en varios medios españoles y latinoamericanos, en algunos la versión reducida con el título “Los Talentos Múltiples en la empresa”), se mencionaba que los directivos deben tener una mentalidad burocrática para adecuarse a su objetivo principal que consiste en maximizar la herencia del pasado de su empresa, dejando los proyectos de cambio, transformación e innovación, en manos de personas con talentos exógenos (conceptuales y emprendedores) que prefieren construir un futuro diferente a las tareas rutinarias, preferidas por las personas con mentalidad burocrática/tecnocrática como los directivos y la mayoría del resto de personal. Esto supone un cambio de modelo de organización empresarial porque el modelo tradicional del management no funciona, como su propio creador Drucker reconoció en los años finales de su carrera, apuntando hacia un nuevo management centrado en las personas, como el aquí esbozado que contextualiza los espacios para diferentes perfiles humanos/profesionales y talentos.

Las empresas pueden eliminar una gran parte de su plantilla adoptando, en alguna medida, el Modelo Empresarial de los Talentos Múltiples (METM) que facilita hacer más y mejor con menos personas, en una reestructuración que la crisis actual exige a la mayoría de las

empresas. El MTEM es un buen argumento para realizar un ERE (Expediente de Regulación de Empleo). Tal vez el aumento en el número de parados presione lo suficiente para que los países de habla hispana adquieran una cultura que contextualice el valor de la burocracia y el valor del cambio, ambos necesarios: el primero para acumular el trabajo del pasado y, el segundo, para mejorarlo y para crear nuevas propuestas. Las empresas deben eliminar las innumerables actividades que dificultan su buen hacer y perjudican a las personas que las hacen, suprimiendo un porcentaje relevante de su plantilla, con el MTM todos ganan, salvo el poder de los directivos y su número.

[www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

## Próximas actividades en Barcelona y Madrid

### Executive Building<sup>®</sup>

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

### PATROCINADORES

mente sistémica

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)