

## El Camino Hacia los Empleados Exitosos

Los empleados de los establos son la parte más importante de la explotación ya que en ellos se sustenta la operación día a día. No es posible llegar a tener un negocio exitoso sin la participación directa y convencida de los empleados del establo. Ninguna indicación, sugerencia, ó programa se llevaría a cabo exitosamente si ellos no están plenamente convencidos y motivados. Pero ¿Cómo logramos motivación, convencimiento, y participación activa en los empleados? En la gran mayoría de los casos es más sencillo de lo que creemos. Para comenzar debemos reconocer algunos puntos claves en el proceso de interacción con los empleados e invertir tiempo y recursos para hacer que estos puntos fundamentales sean exitosos, veamos:

### Comunicación:

Dedicar el tiempo necesario para mantener una comunicación eficiente con los empleados es primordial. El proceso comunicativo es básico pues los empleados necesitan saber qué está ocurriendo en el negocio y que planes hay para con ellos. Adicionalmente a través de este proceso interactivo se recibe retroalimentación valiosa al escuchar las opiniones de los empleados. Ellos tienen una perspectiva diferente del negocio debido a la posición que están ocupando y a que ven las cosas desde otro punto de vista. Es importante tomar nota seriamente de sus sugerencias para ser evaluadas pues muchas veces ellos mismos descubren soluciones a problemas o situaciones que enfrentan en sus labores diarias.

Hágale preguntas a sus empleados, inicie el proceso comunicativo, y aprenda de ellos. Esto resultará en un incremento en la comunicación eficiente lo cual es positivo para el negocio.

### Claridad:

Los empleados deben ser comunicados (verbalmente y por escrito) de las funciones a desarrollar en su trabajo, porque ellos y las actividades que desempeñan son parte fundamental del negocio, y qué es específicamente lo que se espera de ellos. Este concepto es básico para todo empleado pero es de vital importancia en el proceso de entrenamiento de nuevos empleados. Resulta imposible que ellos desempeñen un trabajo exitoso sin que sepan que es lo que hay que hacer, cómo, y cuáles son los resultados esperados.

Tome el tiempo para describirle a sus empleados claramente en qué consiste su trabajo, cómo se hace de forma correcta, porqué éste es importante, y qué resultados se esperan.

### Capacitación:

La capacitación es indispensable para que los empleados alcancen su máximo potencial. El proceso de entrenamiento y capacitación debe ser implementado de tal manera que los



Dr. Alberto González  
Servicio Técnico ABS México

empleados sientan que este proceso es valioso para ellos porque ayuda en su crecimiento personal y profesional; y que al mismo tiempo está ayudando al negocio a cumplir las metas. Algunos puntos claves con relación al entrenamiento son:

**Capacitación = Inversión:** Asegúrese que los empleados vean la capacitación como una oportunidad para crecer personal y profesionalmente.

**Identifique y priorice necesidades:** Defina cuales son las áreas o actividades mas pertinentes para invertir en entrenamiento teniendo en mente ¿Cómo ésta capacitación va a generar retorno al negocio?

**Use instructores capacitados y materiales actualizados:** Quien cumple el papel de instructor tiene el mayor impacto en el éxito del entrenamiento. Obviamente debe conocer el tema pero también debe ser capaz de transmitirlo y relacionarse con los empleados.

**Seleccione un lugar y un tiempo apropiado:** Preferiblemente un lugar amplio y sin mayores distracciones. En el caso de entrenamiento práctico asegúrese de tener todo lo necesario para desarrollarlo de una manera eficiente y segura. Programe la capacitación cuando sea más conveniente para los empleados. En lo posible evite hacerla después de jornadas largas o fuera de horarios de trabajo.

**Entrene continuamente:** No limite los programas de entrenamiento solo para los nuevos miembros del equipo. La capacitación se debe ofrecer a empleados de todos los niveles para mantenerlos motivados.

**Mida los resultados y comuníquelos:** Si no se pueden medir los resultados no se puede saber cual fue el impacto de capacitación.

**Evite el "sobre entrenamiento":** Programe sesiones de capacitación basado en las necesidades reales de los empleados y del negocio; no de manera sistémica o por cumplir con requisitos preestablecidos.

Un buen programa de capacitación y entrenamiento es visto por el empleado como una oportunidad de crecimiento; además hace que actividades poco relevantes o muy complicadas se vean como actividades importantes y sencillas de desarrollar. Todos estos son factores clave en el proceso de motivación.

## El Camino Hacia los Empleados Exitosos...(continuación)

### Motivación:

La motivación es el generador de ideas del estable. En general los sistemas de motivación se agrupan en económicos y no económicos y varían dependiendo del negocio. No se puede negar lo evidente; obviamente la motivación económica es importante. Es lo que inicialmente nos motiva a acudir cada día a nuestro lugar de trabajo. Sin embargo la motivación económica no se puede convertir en el único método utilizado para motivar los empleados pues se ha comprobado que también se requieren motivaciones no económicas para que los empleados alcancen su máximo potencial. Algunas motivaciones no económicas son:

**Ofrecer un ambiente de trabajo positivo:** Fomente la creatividad, las nuevas ideas, la iniciativa, la política de "puertas abiertas" al dialogo, y sobre todo la comunicación eficiente y clara.

**Agradecimiento:** Agradezca sinceramente los esfuerzos y un trabajo bien hecho. Un apretón de mano o una simple nota con un ¡Gracias! Pueden ser suficiente y hacer la diferencia.

**Premie la excelencia:** Reconozca y premie los trabajadores que presenten un desempeño extraordinario.

### Celebre los éxitos

La celebración hace justicia a los esfuerzos desempeñados para conseguir el éxito (individuales y como equipo)

**Sentido de pertenencia al grupo:** Haga que el empleado se identifique con la identidad del negocio. Por ejemplo facilitando ropa de trabajo con el logo del estable. Esto motiva no solo al empleado pero también el sentimiento de equipo.

**Ofrezca retroalimentación constructiva:** Proporcione a los empleados retroalimentación de desempeño indicando los puntos de progreso y aquellos que pueden mejorarse.

Como vemos tener empleados exitosos es un proceso continuo en el cual se requiere la inversión de tiempo, recursos, y un gran compromiso. Cuando este proceso se implementa correctamente los resultados son empleados motivados, calificados, y creativos lo cual se refleja en un negocio exitoso.



Dr. Alberto González  
Servicio Técnico ABS México

