

Los Doce Elementos Para Administrar su Compañía de Jardinería

The logo for 'Turf' features the word 'Turf' in a bold, black, sans-serif font. A green grass blade graphic is integrated into the letter 'u'.The logo for 'Tree Services' features the words 'Tree Services' in a bold, black, sans-serif font. A small green leaf graphic is positioned above the letter 'e' in 'Services'. Below the main text is the tagline 'Taking Tree Care to New Heights' in a smaller, black, sans-serif font.The logo for 'DesignBuild' features the word 'Design' in a black, sans-serif font and 'Build' in a bold, orange, sans-serif font. A small orange square graphic is positioned above the letter 'i' in 'Design'.The logo for 'PLOW' features the word 'PLOW' in a bold, blue, sans-serif font.

Source: www.TurfMagazine.com

Qué haría usted si tuviera acceso a los resultados de un estudio que cuesta millones de dólares, con información sobre lo que motiva a sus gerentes? La Organización Gallup ha realizado el estudio más grande de la historia sobre empleados activos. Un Empleado Activo puede ser definido como el compromiso emocional por parte de un empleado al éxito de la compañía, ése tipo de esfuerzo que va más allá de la descripción de trabajo. Con más de 10 millones de entrevistas a varios empleados en 114 países, y en 41 idiomas, este estudio se encuentra entre varios que Gallup ha realizado sobre la naturaleza y comportamiento humano por los últimos 70 años. ¡Prepárese a aprovechar lo que descubrieron!

Hace más de diez años, la Organización Gallup revisó toda su extensa base de datos de más de 10 millones de personas para tratar de descifrar qué es lo que los mejores gerentes del mundo hacen diferente a los demás. Lo que resultó fue un libro llamado "Primero Rompe Todas las Reglas", un "bestseller" según el New York Times con más de un millón de copias. Este libro desafió la sabiduría en la administración que dominaba en ese entonces e identificó los 12 elementos que todos los grandes gerentes tienen en común. "Los 12 Elementos de la Gran Administración" es un nuevo libro que describe lo que significa ejecutar estos 12 elementos para cualquier tipo de empresa.

"Ultimadamente," comentan los autores Wagner y Harter, "lo que resultó son los elementos de la vida en el trabajo que definen ese contrato social no escrito entre el empleado y el patrón. Por medio de sus respuestas a las 12 preguntas más importantes y sus acciones diarias que afectaban el desempeño, los trabajadores básicamente expresaron lo siguiente: 'si usted como patrón hace estas cosas por nosotros, entonces nosotros haremos lo que la empresa necesita que hagamos.'"

Hay una cantidad de detalles importantes para poder entender bien cada

elemento. Sin embargo he aquí una breve explicación de los 12 elementos y algunas recomendaciones de cómo puede implementarlos en su empresa de jardinería.

1. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.

Sí. Necesita una descripción de trabajo; pero se refiere más que nada a la forma en que una tarea del empleado embona con las tareas del equipo en general y con el resultado final deseado. Las expectativas de un empleado cambian, cada día, en cada proyecto. Un empleado debe saber qué papel jugará siempre. Por ejemplo, si su compañía pierde un cliente importante, su capital operativo va a cambiar, el líder necesita un plan de trabajo diferente y después dar una clara explicación a cada empleado de cómo va a cambiar el papel que juega.

2. Cuento con los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo correctamente.

El estudio descubrió que muchos empleados se “desactivan” cuando hay frustración, enojo y resentimiento asociado con la falta de herramientas o materiales en el lugar de trabajo. La seguridad también resultó ser una gran preocupación para los empleados.

3. En mi trabajo cuento con oportunidades de hacer lo que yo se hacer mejor.

Los estudios han demostrado que nos sentimos más contentos cuando hacemos las cosas que mejor sabemos hacer. Aunque el entrenamiento cruzado es importante para su cuadrilla, descubrir sus fortalezas principales por medio de charlas abiertas es una de las claves para contar con empleados activos. Los investigadores sugieren que si es cierto que algunas personas son simplemente mejores que otras para unas cosas.

4. En los últimos 7 días, he recibido reconocimiento o alabo por hacer un buen trabajo.

Los resultados muestran que los empleados tienen el doble de probabilidad de renunciar sin esta acción. Sin embargo, las empresas muestran una variación en productividad e ingresos entre el 10 y 20 por ciento cuando realizan bien este esfuerzo. Según estudios médicos, los efectos neurológicos empiezan a perder efectividad a los siete días.

5. Mi supervisor, o alguien en mi trabajo, parece preocuparse por mi como persona.

El compromiso por parte de un empleado hacia la empresa se basa en su compromiso psicológico hacia los gerentes y hacia sus compañeros. Tiene que ver con la calidad de las relaciones personales, no con la calidad del pago.

6. Hay alguien en mi trabajo que anima mi progreso.

Esto puede ser difícil en particular, ya que algunos empleados Latinos se sienten más cómodos haciendo el mismo trabajo o con el mismo puesto. No acepte el primer No como la respuesta final. Cuatro de cada diez empleados

sienten que a nadie le preocupa su progreso en el trabajo. Solamente uno por ciento de las compañías logran tener empleados realmente activos debido a que los otros 11 elementos son fuertes cuando éste les falta. Dos terceras partes de todos los empleados que tienen un mentor son activos.

7. En el trabajo, mis opiniones parecen contar.

Esto requiere que usted explique claramente a los gerentes cómo ejecutar este principio. La mitad de los empleados que piensan que sus opiniones cuentan, también piensan que en su trabajo pueden sacar sus ideas más creativas. Si mejora su puntuación de uno de cada cinco empleados a uno de cada tres que califiquen a su empresa favorablemente en este punto, usted puede tener un impacto substancial en el servicio al cliente, productividad, retención de empleados y seguridad. Lo cual, según el estudio, se traduce en un incremento promedio del seis por ciento en ganancias.

8. La misión o propósito de mi compañía me hace sentir que mi trabajo es importante.

El estudio muestra que las empresas que hacen esto bien, gozan de un 10 al 15 por ciento de mayor rendimiento en ganancias, del 30 al 50 por ciento menos accidentes y del 15 al 30 por ciento menos rotación de empleados que aquellas empresas que no ejecutan bien este elemento. El sentido del humor y la habilidad de poder reírse en el trabajo juegan un papel muy importante en la productividad. La necesidad que un empleado tiene de estar completamente convencido del propósito de su trabajo es de tipo emocional o psicológico.

9. Mis asociados o compañeros están comprometidos a hacer un trabajo de calidad.

Hay un descubrimiento interesante en el estudio también. Los que flojean causan resentimiento en los demás, lo que lleva a un deterioro en el desempeño de los buenos trabajadores. Aún cuando hay premios por buen desempeño, siempre hay distracciones debido a las ovejitas negras. Pero si los que flojean son castigados, los buenos empleados terminan por considerar justo al sistema de trabajo y acaban por estar dispuestos a echarle ganas otra vez.

10. Alguien en mi trabajo es uno de mis mejores amigos.

Las opiniones de los clientes son del cinco al 10 por ciento más favorables cuando son atendidos por una empresa donde el compañerismo, la amistad y la diversión son evidentes entre los empleados. Las ganancias, la seguridad, el control de inventarios, y más que nada, la conexión emocional y la lealtad de los clientes hacia la compañía son algunos de los beneficios de este interesante elemento. Es importante que usted como líder tenga un papel activo en facilitar las amistades dentro de su empresa de jardinería.

11. En los últimos seis meses, alguien en el trabajo ha hablado conmigo de mi progreso.

Esto significa que si usted se espera todo un año para la evaluación de desempeño, ya es demasiado tarde. El estudio muestra que el reto está en la

manera en que el empleado percibe esta actividad por parte de la empresa. Recuerde que debe asociar un trabajo bien hecho con el reconocimiento o el alabo inmediatamente. Muchos empleados Latinos responden mejor a incentivos y reconocimientos a corto plazo. Cuando hay charlas regulares y claras del progreso, nueve de cada 10 empleados consideran el sistema de evaluación justo, las empresas también experimentan una productividad más alta por un 10 al 15 por ciento y del 20 al 40 por ciento menos accidentes que las compañías que no ejecutan bien este elemento.

12. En el último año, he tenido oportunidades de aprender y de crecer en el trabajo.

Este esfuerzo debe ser completamente individualizado. Las compañías que hacen esto bien muestran un nueve por ciento más alto en clientes activos y leales que otras, y un 10 por ciento más alto en ganancias que otras.

Para ayudarlo a tener éxito en estos elementos, desafíe a toda su organización acerca de estos temas y establezca sistemas de medición. Este estudio elimina una serie de supuestos sobre lo que los empleados desean. Como tal vez podrá concluir, la esencia de estos elementos cae en aspectos de relaciones humanas de cercanía, frecuencia, trato personal, precisión y diversión. Tómese el tiempo de poner en marcha estos elementos y disfrute su trabajo!

El autor es el fundador de Spanish Systems, Inc. Una versión inglesa de esto aparece en la página C2.