

CINCO CONSEJOS PARA QUE LA FORMACIÓN Y LA RETENCIÓN DE LOS EMPLEADOS SEA MÁS EFICAZ

Anibal Ballarotti para Progressive Dairy, EE.UU.

Desde 1970, el número de granjas lecheras en los EE.UU. ha disminuido en más de un 93%, de más de 640.000 a alrededor de 40.000 en 2018. En una industria dominada por grandes organizaciones, las granjas familiares más pequeñas se enfrentan constantes desafíos económicos.



Una estrategia para hacer frente a la competencia, que no está disponible para muchos productores, es

aumentar el tamaño del rebaño. Los rebaños más grandes pueden requerir más empleados. Los gerentes se enfrentan a la necesidad de integrar adecuadamente y entrenar a los nuevos empleados para un mejor rendimiento. En respuesta a estos cambios en el negocio agrícola, se necesitan técnicas de gestión para proporcionar un mayor acceso a una capacitación adecuada, apoyo técnico, evaluación del rendimiento y gestión activa del personal para crear un entorno de trabajo satisfactorio. A continuación se presentan algunos pasos críticos para una estrategia de gestión exitosa:

1. Proporcionar orientación y formación a los nuevos empleados.

Un programa bien definido de orientación de nuevos empleados paga dividendos. Si quiere ver actitudes laborales positivas, mayor productividad y mejores tasas de retención de empleados, es importante establecer expectativas y estándares claros para todas las nuevas contrataciones. Un gerente efectivo no relega esto a un mentor que de otra manera podría dar apoyo directo a un nuevo empleado. El gerente debe establecer esto como un programa suplementario e independiente. El programa de orientación de nuevos empleados debe ser diseñado para ayudarlos a adaptarse a sus trabajos y al ambiente de trabajo e inculcarles una actitud de trabajo positiva y motivación desde el primer día. Un programa de orientación efectivo comienza el primer día de trabajo y es mejor que se complete dentro de la primera semana más o menos. Dicho programa facilita la socialización del nuevo empleado en el entorno laboral y reduce la ansiedad natural que todos experimentamos en un nuevo trabajo. Los estudios han demostrado que la reducción del estrés hace que la formación sea más efectiva, haciendo que el nuevo empleado pueda concentrarse mejor, absorber y retener la información sobre las nuevas tareas.

El contenido principal de la formación de orientación puede incluir:

- Presentaciones: Presentar el nuevo empleado a los compañeros y proporcionar un organigrama con la estructura, los nombres de los demás empleados, incluidas las personas que visitan a menudo la granja, como camioneros, veterinarios, consultores, proveedores y quienes deben ser reconocidos como visitantes oficiales.
- Descripción del trabajo: Utilice este documento para examinar las tareas específicas que deben realizarse, haciendo hincapié en que la capacitación en materia de seguridad básica y tareas específicas será proporcionada por el apoyo técnico. A continuación, no deje de proporcionarlo. Esto es importante para demostrar que su organización valora verdaderamente al nuevo trabajador.
- Políticas de empleados: No presente un montón de papeles para ser firmados. Más bien es una oportunidad para revisar las políticas clave, explicar las expectativas de trabajo y revisar la compensación y los beneficios.
- Vista general de la granja: Es una buena idea exponer los valores y la historia de la organización. Darle al empleado la oportunidad de

hacer preguntas y luego responderlas con veracidad. Finalmente, es un buen momento para compartir su declaración de misión, metas y objetivos. Si se hace correctamente, esto hará que el miembro más nuevo de su organización se sienta bienvenido, integrado y conocedor de su nuevo papel como garante del éxito de la explotación.

2. Escuche las opiniones de sus empleados.

En general, el único momento en que los empleados reciben algún tipo de retroalimentación es cuando el trabajo está mal hecho. Esta situación crea sentimientos negativos, que conducen a la falta de motivación y, en consecuencia, a un menor rendimiento. Rompa este hábito. Cree un aprendizaje activo y un ambiente positivo programando reuniones a menudo para explicar “por qué hacemos lo que hacemos” y cómo podríamos hacerlo mejor. Tal vez el empleado no sabe cómo hacer el trabajo correctamente debido a una formación insuficiente. O puede que no entienda por qué ciertas tareas deben hacerse de una manera específica. Puede pensar que lo está haciendo bien pero, en ausencia de retroalimentación, no lo entenderá en absoluto. En otros casos, puede creer incorrectamente que una determinada tarea debe ser completada lo más rápido posible, independientemente de consideraciones quizás más importantes. La retroalimentación meditada y oportuna es un elemento importante de una buena gestión.

3. Invite a los empleados a dar su opinión.

Anime a sus empleados a sentirse parte del negocio y su futuro. Muéstrelas el impacto de su buen desempeño en el trabajo y pídale sus ideas para mejorarlo aún más. Si está planeando un cambio o implementando nuevos procedimientos operativos estándar (SOP), pida su opinión. Las ideas de aquellos que están más cerca de una determinada tarea pueden ser muy valiosas. Su participación también subraya su sentido de ser una parte valiosa de la operación, lo que a su vez promueve la dedicación a hacer su mejor trabajo.

4. Encuentre la tarea adecuada para el trabajador adecuado.

Esta es una de las tareas más importantes del gerente – construir un equipo de trabajo efectivo para producir resultados consistentes.

Emparejar a un empleado con la(s) tarea(s) en la(s) que sobresale produce resultados superiores. Dependiendo de la responsabilidad del trabajo del empleado, necesitará tener algunas características personales específicas. Por ejemplo, para la gestión de partos, aspectos como la atención a los detalles, el nivel de conocimientos, la paciencia con los animales, un mayor nivel de cumplimiento y responsabilidad son todas las aptitudes que se asocian significativamente a esa responsabilidad. Las escuelas de formación de personal especializado en productos lácteos son una herramienta de gestión fundamental y la formación práctica y supervisada proporciona una métrica para evaluar los niveles de conocimiento, las aptitudes y la atención a los detalles de los empleados. De acuerdo con las observaciones del gerente, siempre puede ajustar los trabajadores y los puestos para encontrar a la mejor persona para una tarea determinada.

5. ¿Puede decir “gracias”?

Preparó un programa de orientación completo para asegurarse de que todo estaba cubierto. Luego, asignó un supervisor para que le enseñara el trabajo al nuevo miembro. Le ofreció un buen paquete de compensación, que incluye buenos beneficios. Además, trajo a un especialista para proporcionar entrenamiento bilingüe para asegurarse de que el empleado entendiera los “porqués” para mejorar su desempeño. Su nuevo empleado ya está reflejando una gran actitud y ayudando a crear un ambiente de trabajo positivo. Muy bien, genial. Por supuesto, todos estamos de acuerdo en que Usted es una persona muy ocupada, pero es importante que dedique algo de tiempo en la planta. Muestre a sus empleados su aprecio, diga “gracias” por todo lo que están haciendo por su negocio.

En tiempos en los que es un reto retener a los buenos empleados, si usted prepara un ambiente de trabajo positivo para los miembros de su empresa, implemente evaluaciones de desempeño frecuentes, pida y proporcione retroalimentación, provea entrenamiento educativo, encuentre al trabajador correcto para un trabajo determinado, utilice buenas habilidades de comunicación para expresar su aprecio, sus empleados estarán listos para hacer un esfuerzo extra. Trabajando juntos de esta manera, obtendrá un mejor rendimiento y rentabilidad.

*Anibal Ballarotti
Consultor de servicio técnico
ABS Global*

Fuente.

<https://www.absglobal.com/cl/cinco-consejos-para-que-la-formacion-y-la-retencion-de-los-empleados-sea-mas-eficaz/>

Clic Fuente

