

ARTÍCULO

¿Cómo dar reconocimiento a los empleados?



Entrevista con Dan Sullivan, vicepresidente ejecutivo de TBM y Adam Tartt, COO de MyEmployees, donde ofrece asesoría para reconocer a los empleados, motivar a la gente y construir una cultura positiva de la empresa.

DAVID DRICKHAMER

Resumen ejecutivo

Debido a que es desmotivador, un programa de reconocimiento de empleados pobremente ejecutado es peor que no tener un programa de reconocimiento en absoluto. Adam Tartt, COO de MyEmployees, ofrece algunos consejos para reconocer efectivamente a los empleados, motivar personas en general y construir una cultura de compañía positiva.

En este artículo, el Sr. Tartt aborda las preguntas que muchos ejecutivos se están preguntando sobre el reconocimiento y la recompensa de los mejores empleados. Él ofrece tres consejos para obtener el derecho de reconocimiento del empleado y aborda estos temas:

- Errores comunes de los programas de reconocimiento de empleados
- ¿Qué debe considerar al configurar un programa de reconocimiento?
- ¿Cómo desarrollar la cultura deseada?

MyEmployees ofrece experiencia y productos que ayudan a los negocios a involucrar y reconocer a los empleados del frente. Basado cerca de Wilmington, Carolina del Norte, los 45 empleados de la compañía sirven a 12,000 clientes activos, incluyendo a la mayoría de las grandes cadenas departamentales y de restaurantes del país.

Ya que sus clientes tienden a gestionar y renovar sus programas de empleado del mes con el calendario anual, las ventas de placas y productos relacionados se quintuplican en el cuarto trimestre. Dan Sullivan de TBM ha estado trabajando con MyEmployees para ayudarles a gestionar el pico de ventas mejorando la flexibilidad de manufactura. Haciendo cada estación de trabajo suficientemente flexible para manejar una variedad de productos, la fábrica está mejor equipada para manejar las fluctuaciones de demanda mensuales y anuales.

Los programas de reconocimiento de empleados efectivos mantienen a los empleados motivados, reducen la rotación y mejoran el servicio al cliente, lo que impulsa clientes frecuentes. MyEmployees provee el conocimiento, apoya y entrena para reconocer el desempeño estelar -haciéndolo bien y fácil- para que continúe mes con mes. En la siguiente conversación con TBM, COO Adam Tartt ofrece consejos para establecer y operar un programa de reconocimiento de empleados efectivo. También revela cómo su compañía nutre una fuerza de trabajo entusiasta y altamente involucrada. Pista: Leen muchos libros.



Adam Tartt, COO de MyEmployees, revisa el desempeño con empleados.

¿Cuáles son los peligros comunes con los programas de reconocimiento de empleados?

Adam Tartt: Si no lo haces correctamente, es mejor no hacerlo del todo ya que desmotivará al personal más de lo que lo motivará. Es muy fácil hacerlo mal.

Hablando estadísticamente, cuando un nuevo gerente lanza un programa de reconocimiento, durará tres meses. Después de tres meses, ya no es nuevo. Es engorroso. Es difícil elegir un ganador. Si los empleados votan, se convierte en un concurso de popularidad y los verdaderos trabajadores Estrella no son reconocidos.

Otras veces, el gerente se olvida y deja de reconocer gente. Debe de reconocer a sus mejores empleados o se irán a donde sean reconocidos. Es la verdad.

Las placas solo son una herramienta a usarse como parte de una estrategia más grande. Por eso es que proveemos al cliente con un consultor de reconocimientos dedicado. Alguien de planta que esté bien capacitado en cómo involucrar a los empleados, como establecer los criterios de premios y como reconocer apropiadamente a la gente.

¿Qué es lo primero que los gerentes de cualquier tipo de negocio deben comprender cuando están estableciendo un programa de reconocimiento?

Tartt: Deben iniciar con métricas objetivas basadas en criterios específicos que todos los empleados comprendan. Necesita reconocer a las personas que se desempeñan bien en las áreas que más importan al negocio. También deben ser consistentes mes con mes. Claro, puede hacer todo esto y de todas formas hacerlo mal.

¿Qué más necesitan hacer los gerentes?

Tartt: Darle a un empleado una place y decir "Felicidades" no es suficiente. Debe hacer de la presentación algo muy notorio e importante.

Junte la mayor cantidad de empleados que pueda, pase el empleado ganador al frente y hable sobre el por qué esa persona ganó. Entonces dele la placa y tómense una foto. Se trata de la experiencia de ser reconocido, ser llamado al frente, y ser apreciado frente a sus colegas. Eso es lo que importa.

Los empleados de MyEmployees son muy involucrados y energéticos, presumiblemente porque usted practica lo que predica cuando se trata de reconocimiento. ¿Qué más hace para desarrollar su cultura?

Tartt: Los empleados quieren sentir que su compañía se interesa por ellos y que son más que solo un número. Así que primero, genuinamente nos interesamos por nuestros empleados. Genuinamente queremos que sean mejores de lo que son hoy, por ellos y por el mañana.

Utilizamos clubes de lectura para desarrollar la manera de pensar de nuestros miembros del equipo. Leemos y vemos videos sobre temas de finanzas personales, actitud, relaciones y manejo de ansiedad. Le pagamos a nuestra gente para que lo haga. Le pagamos los libros. Es una hora a la semana. Es obligatorio para todos. Con el tiempo, la gente realmente crece por ello.

No parece que ese tipo de involucramiento y discusión funcionaría con todos.

Tartt: Bueno, dejamos muy claro cuando contratamos gente que queremos empleados que aprendan para toda la vida. No queremos gente que no vayan a invertir en ellos mismos. El club de lectura es una manera de ayudarles a hacer eso.

Desde un punto de vista de abordaje, a cada nuevo empleado en nuestra compañía se le requiere leer dos libros: **Las 12 leyes esenciales de volverse indispensable** (*The 12 Essential Laws for Becoming Indispensable*), por Tony Zeiss, y **La regla de No Quejarse** (*The No Complaining Rule*), de Jon Gordon.

Quejarse puede arruinar una organización. Puede convertirse en un auténtico cáncer, y no es algo que toleremos. Si hay gente negativa, infectará a toda su organización y los demás no disfrutarán ir a trabajar.

Tres consejos para hacer el reconocimiento de empleados correctamente

1



USE MÉTRICAS OBJETIVAS

2



SEA CONSISTENTE MES CON MES

3



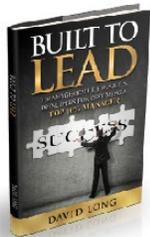
HAGA UN GRAN EVENTO DE LA PRESENTACIÓN DE PREMIOS



Dan Sullivan, Vicepresidente Ejecutivo de TBM



“Hay un increíble nivel de entusiasmo y energía en MyEmployees que no se ve en muchas compañías. Comienza con la contratación. Buscan “aprendedores activos” que encajen y que apoyen su cultura positiva y altamente involucrada. Claro, ya que están en el negocio del reconocimiento de empleados, también son muy buenos en reconocer y premiar a sus empleados con mejor desempeño.”



DAVID LONG

Fundador y CEO de MyEmployees, recientemente publicó un libro que resalta sus principios y prácticas de liderazgo y ofrece consejos a líderes de negocios que quieren mejorar el desempeño de sus compañías construyendo una fuerza de trabajo altamente involucrada.

EL MÁS RÁPIDO SIEMPRE GANA

En TBM nos especializamos en consultoría de operaciones y de cadena de suministro para fabricantes y distribuidores. Ayudamos a las empresas a ser más ágiles, rápidas y a que su desempeño sea de 3 a 5 veces mejor que su competencia.

in |  |  | tbmcg.mx



Tel. Gratuito 01800.843.9999
Tel. CDMX +52.55.1105.0514
Tel. Monterrey +52.81.5000.9136