



Manuel Valadas

director
de Spies Hecker Ibérica

Info-SH.Spain@esp.spieshecker.com

La motivación del personal: factor crítico de éxito

Existe un tema recurrente en cualquier foro de empresarios de nuestro sector: la falta de personal cualificado. Ésta no es una situación únicamente española, sino que es una constante en Europa. Así, uno de los objetivos de cualquier gerente es fidelizar a su equipo, y para ello la motivación juega un papel clave.

No podemos negarlo, convivimos con una realidad: el sector de la reparación de chapa y pintura no genera vocaciones entre los jóvenes. Y esto es así aun teniendo en cuenta que ahora hay una amplia oferta formativa que hace años ni siquiera existía. Sería muy largo entrar a detallar las razones por las que nuestra actividad no atrae a los jóvenes, así que centraré esta reflexión en algunos factores que pueden generar motivación y fidelización en el empleado que ya trabaja en el taller.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA. Huyendo de los tópicos, la experiencia nos dice que el dinero puede

ser un poderoso factor de motivación momentáneo, pero que pierde su efecto a lo largo del tiempo. Por ello, es importante huir del “fijo + horas extras” y utilizar sistemas que hagan que el salario refleje los resultados del trabajo e incluya la posibilidad de conseguir mejoras salariales en base a mejoras en la productividad. Esto requiere por parte del jefe de taller una mayor exigencia personal que implique la gestión efectiva del tiempo que se compra y que se vende en el taller, usando para ello herramientas informáticas que facilitan esta gestión.

SENTIDO DE PERTENENCIA. Es importante generar y cultivar los vínculos del individuo con la empresa. Para ello, facilitar que los empleados participen en la



Facilitar que los empleados participen en las decisiones y se involucren en los resultados les hace sentir que su papel en el taller es fundamental

Un ambiente de trabajo positivo genera motivación y nuevas ideas.

toma de decisiones y se involucren en los resultados es una manera de hacerles sentir que su papel en el taller es fundamental. Una buena costumbre arraigada en algunos talleres es la de reunirse periódicamente para hablar de los temas que preocupan. Otro ejemplo sería algo tan sencillo como que todos los empleados cuenten con tarjetas de visita u organizar una vez al año un “día de la familia”, donde se organice una actividad especial para las familias de los empleados. Es una forma económica, tangible y efectiva de hacer sentir al empleado que es parte de la empresa, a la vez que una poderosa herramienta de publicidad directa, dado que muchos de los clientes de los talleres provienen de contactos de sus empleados.

RECONOCIMIENTO Y BUEN AMBIENTE. Es importante que el jefe de taller dedique tiempo a establecer logros medibles para los empleados de su equipo. Estos objetivos se podrán formalizar en un documento que se comparta con los empleados. El uso de gráficos o informes que se pueden exhibir en la zona social puede ser una excelente herramienta para mantener la motivación y la dirección de esfuerzos correcta. Además, un ambiente de trabajo positivo

genera motivación y nuevas ideas. Para ello, es importante trabajar sobre las condiciones necesarias de seguridad e higiene del puesto de trabajo (sensibilizar al empleado acerca de su seguridad aportará ventajas a todos los niveles), contar con las herramientas y equipamientos adecuados y establecer rutinas para mantener las instalaciones limpias, luminosas y agradables para clientes y empleados.

ASEGURAR EL FUTURO. Por último, considero que es fundamental preocuparse por conocer bien las inquietudes y perspectivas de los empleados y darles respuesta, ayudándoles a crecer. Que el empleado crezca es una garantía de futuro que significa que nuestro negocio crecerá. Una formación de calidad puede ayudar a potenciar las habilidades del individuo y a hacer que crezca como profesional y se realice como persona. Un taller que apuesta por la formación es un taller que invierte en su futuro. Hoy en día, no hay razón para no hacerlo, teniendo en cuenta la amplia oferta formativa que existe por parte de organismos públicos y privados, y que en muchos casos implica inversiones mínimas para el taller. ◀