

AUTOMOTIVE



SOLUTIONS LLC

TELEPHONE: +1 (817) 293-3232

FAX: +1 (817) 887-0847

EMAIL: JVIVAR@AUTOMOTIVESOLUTIONSLLC.COM

2120 RIDGMAR BLVD., SUITE 206

FORT WORTH, TEXAS 76116 USA

WWW.AUTOMOTIVESOLUTIONSLLC.COM

BOLETIN INFORMATIVO – AGOSTO 2015

Este artículo fué escrito por Denise L. Rondini, editora de post venta de la revista Heavy Duty Trucking, edición de Mayo 2015

LAS MEJORES PRACTICAS PARA RECLUTAR Y RETENER A TUS TECNICOS

No hay una simple respuesta mágica de cómo encontrarlos

Por cada diez mecánicos (ó, técnicos) que se retiran, únicamente dos entran a la industria, de acuerdo a John Paulik, vice presidente mayor y gerente general de Tri State Truck Center, un concesionario de Freightliner y Western Stgar en Shrewsbury, Massachusetts.

“Igualmente, estamos viendo que aproximadamente 50% de nuestros actuales técnicos de diesel en todo el país se retirarán dentro de los próximo 15 años”. Aún peor, se espera que la necesidad de técnicos especializados en motores diesel crezca un 9% del 2012 al 2022, de acuerdo a la Oficina de Estadísticas Laborales.

Para muchas flotas la escasez de técnicos de diesel ya es una realidad y éstas estadísticas son causa para mayor preocupación. Aquí te van nueve cosas que te ayudarán en tus esfuerzos de reclutamiento y retenimiento de técnicos.

1. RE-EVALUA TU PROCESO: “El primer paso en reparar el problema es en realidad el entender y revalorar tu proceso de cabo a rabo”, dice Patrick Pendergast, director de adquisición de talento en Ryder System. “No se trata de simplemente salir y reclutar técnicos. Tienes que mirar al trabajo que ofreces, la estructura de gerencia, el entrenamiento que brindas, y tus premios, compensación y beneficios. Tienes que ver a todos estas piezas y ver cómo luces en el mercado.”

El agrega, “haciendo esta revaluación te dá la oportunidad de mirarte en el espejo y preguntar, soy en realidad competitivo en este mercado? Luego, puedes hacer modificaciones porque esto necesita ser un proceso integrado”

2. INVOLUCRATE EN COLEGIOS O INSTITUTOS TECNICOS: Instituciones técnicas a nivel local son buenos lugares para encontrar técnicos, pero tus esfuerzos deberían ir más allá de participar en ferias de carreras. Jane Clark, vice presidente de Servicios a Miembros de NationalLease, recomienda que seas parte del Comité de Asesores de la escuela. Así puedes contribuir en el curriculum y tener acceso a los estudiantes.

Ambos, NationalLease y Tri State Truck Center patronizan clases en los Institutos

Técnicos. El patronizar una clase permite que la empresa pueda marcar el aula con su logotipo, fotos y otra información. “Opino que es importante que los estudiantes vean a una organización involucrada con educación,” dice Paulic. “Acredita a la escuela y permite que los estudiantes vean que una organización, en realidad, se preocupa de su educación y están gustosos de ayudar y emplearlos una vez que terminen sus estudios”

3. RETORNA A LA ESCUELA: Programas vocacionales te dan acceso a estudiantes que ya han expresado interés en ser técnicos de diesel, pero el interesar a los estudiantes en la industria de camiones tiene que empezar más temprano. Tri State Truck Center trabaja con Worcester South High School en el desarrollo de un programa diesel. Paulik dice que ellos también planifican contactarse con otras escuelas en la zona. Pero los esfuerzos no pararán ahí. “Al final, esperamos llegar a escuelas superiores en nuestra zona,” dice él.

Clark, de NationalLease, dice que también es importante conversar con los padres sobre las oportunidades en la industria de camiones. “Así, ellos tendrán un mejor entendimiento de lo que estamos hablando, con cifras de empleo y expectativas de salario y lo que esto significa para el futuro de sus hijos.”

4. SOCIALIZA: Si quieres alcanzar a gente joven, necesitas estar donde ellos están. “La idea de que (candidatos a técnicos) no tienen computadoras es errónea,” dice Pendergast de Ryder. “Para llegar a donde la gente está —especialmente del milenio— las redes sociales son importantes.”

Sin embargo, él aconseja a flotas de mantener sus estrategias de redes sociales simple. “Si Facebook es todo lo que puedes manejar para ser interactivo y atractivo a posibles empleados, haz eso.” Él piensa que un contenido relevante es más importante que estar involucrado en todas las redes sociales.

5. MIRA A LOS MILITARES: Considerando que “no estamos fabricando técnicos en números suficientes para suplementar las pérdidas, tenemos que expandir nuestro alcance,” dice Tony Molla, vice presidente de comunicaciones del National Institute of Automotive Service Excellence. “El lugar más obvio es el de contratar a militares. Los técnicos militares usualmente trabajan en unidades diesel. La mayoría de equipo militar, una vez que pasas la armadura, es Cummins. Quién sabe sea un poquito más reforzada, pero francamente, cómo trabajan internamente son virtualmente idénticas.”

El sugiere buscar a veteranos con la designación de “91 Bravo” Military Occupational Specialty, la cual es la designación de técnicos de vehículos con ruedas.

ASE está involucrada en un programa piloto para establecer a los veteranos en la categoría de MOS y certificado por el ASE antes de salir del servicio militar. “De esta manera, cuando salen, ya tendrán un credencial real. En este caso, se refiere al motor diesel.”

Aún más, todos los estados tienen un programa de Workforce Development, el cual trabaja con veteranos y frecuentemente auspician ferias de trabajo específicamente para ayudarles a encontrar trabajo.

6. COSECHA TU PROPIA SIEMBRA: Molla dice que flotas deberían considerar “retornar hacia el futuro donde encontrarás una persona joven, inteligente y entusiasta que puedas moldear.” Considerando lo complejo que son los camiones hoy en día, probablemente no es posible empezar con alguien que tenga experiencia, pero “puedes obtener a un reciente graduado de un programa de entrenamiento y desarrollar una carrera profesional para ellos,” y así para que ellos puedan desarrollar las habilidades que necesitas.

7. MIRA MAS ALLA DEL SALARIO: Por su puesto que tienes que pagar a tu técnico un salario competitivo, pero hay otras partes del programa de compensación que deberías considerar. Recuerda que los beneficios son más que únicamente seguro de salud, dice Pendergast, de Ryder. Pequeños beneficios tales como subsidio de herramientas, reembolso de algún pago de matriculación y un programa de descuento podría inclinar la balanza a tu favor.

Jim Rogers, quien fué Gerente Corporativo de Mantenimiento de Flotas de McKee Foods por 14 años, dice, “Muchos dirían que dinero es el motivador número uno. Yo no he experimentado que ésto sea cierto. El dinero los puede traer a la puerta, pero cómo los tratas y las condiciones de trabajo es lo que los mantendrán contigo.”

Rogers dice que él estuvo en un estudio que mostraba que la relación que un empleado tiene con su inmediato supervisor era clave para retener empleados.

Clark estuvo de acuerdo y agregó, “Se trata de ser capaces de construir una cultura de confianza y una cultura de desarrollo dentro de tu organización.”

Pequeñas cosas pueden significar mucho. “La ocasional pizza al medio día, pancitos para el desayuno, bebidas frías en climas calurosos, todo ésto contribuye, así como cenas en días festivos,” agrega Rogers. “Ciertos asuntos obvios tales como el programa de manejo de uniformes, el mantener un lote de toallas de taller, teniendo herramientas especiales, teniendo normas de limpieza en el taller, casilleros, área de almuerzo; todo ésto son positivos.”

La clave de estos beneficios adicionales es el asegurarse de que tus candidatos a técnicos lo sepan. “Comunica cláramente a tus nuevos y existentes empleados todas las cosas que la empresa les dá,” dice Molla. Forma tu propia historia sobre “éste es un gran lugar para trabajar. Este es el lugar donde quieres venir. Uno de los beneficios secundarios es de que ellos hablarán con sus amigos, así que atraerás gente a través de boca a boca.”

También es de importancia que los nuevos técnicos entiendan su trayectoria profesional. Gente del milenio quieren comprender cómo es que progresarán dentro de una compañía,” dice Pendergast. “El ser técnico es una gran manera de aprender sobre la industria.” Comunica las oportunidades de crecimiento y señala ejemplos de técnicos que se hayan movido a posiciones de Gerencia dentro de tu empresa.

8. SE CREATIVO: Aún cuando el dinero no es la única respuesta, puede ayudar a animar al técnico para que se una a tu organización. Jason Goby, propietario de Karmak,

sugiere bonificaciones para tus nuevos técnicos. No es fuera de lo común que choferes de camiones reciban bonificaciones al empezar en un nuevo trabajo, así que por qué no con tus candidatos a contratar?

Mientras que mucho esfuerzo de reclutamiento se concentra en técnicos nuevos, no descartes a técnicos con experiencia que estén buscando nuevas oportunidades. Goby dice que aún cuando el sistema de salario fijo ya no se usa mucho hoy en día, éste podría ser atractivo para técnicos con experiencia. “Cuando ellos empiezen a ver sus cheques completos, nunca querrán retornar a los tiempos cuando ganaban un salario por hora,” dice él.

Horarios flexibles también pueden atraer candidatos a tu organización. “Esto es muy atractivo para los mileneos,” dice Molla. “Estas son personas que trabajan para vivir, y no viven para trabajar. Mientras les puedas ofrecer mayor flexibilidad, tu organización será más atractiva para ellos.”

Pagar por su entrenamiento es también una manera atractiva de retener a técnicos. “Paga por el entrenamiento, y la gente estará más inclinada a trabajar contigo,” dice Goby. Esto es especialmente cierto con gente que no tiene confianza en sus habilidades y se preocupan que no sabrán cómo reparar el camión una vez que llegue a tu taller.

9. SE CREATIVO PERO CONSISTENTE: Una cosa es cierta: No hay una sólo manera de contratar a técnicos.

“Todo el tiempo tendrás que hacer un montón de diferentes cosas y ser muy consistente con ellas,” dice Clark. Se trata de formar un programa de reclutamiento, y esto puede ser colocando anuncios en redes sociales, podría ser un programa de referencias, ó un programa de aprendizaje.”

Ella dice que es importante construir ó edificar el reconocimiento de tu marca, y esto significa que siempre promociones tu nombre. “No hay un sólo lugar donde puedas encontrar gente, así que realmente tienes que tener un programa de reclutamiento consistente por mucho tiempo.”

Goby sugiere utilizar diferentes avenidas para encontrar candidatos a técnicos. “Si constantemente estás buscando en los mismos lugares, constantemente encontrarás lo mismo.”