



Estrategias para
crear relaciones
ganar-ganar
entre el patrono
y el empleado en
nuestra creciente
industria
multicultural
del paisajismo y
espacios verdes



GUIA DEL EXITO HISPANO



ESCALANDO POSICIONES

Como los trabajadores de habla española con deseo e ímpetu están progresando y escalando posiciones a pesar de enfrentar retos de grandes proporciones POR RON HALL / EDITOR GENERAL

La industria estadounidense del paisajismo como la conocemos hoy día, sería diferente sin el trabajador hispano; sería más pequeña y ofrecería menos productos y servicios. Nadie sabe con precisión la cifra de personas de origen latinoamericano que están empleadas en la industria del paisajismo; sin embargo, el número de trabajadores por hora, gerentes y el creciente número de propietarios debe ubicarse en decenas de

miles en virtud del tamaño de nuestra industria. La mayoría de los cálculos establecen que la cifra de compañías activas que ofrecen servicios de paisajismo y cuidado de espacios verdes en los EE.UU., es de aproximadamente 70.000.

Independientemente de la actual y polémica controversia sobre la reforma migratoria y políticas de inmigración, los hispanos se establecieron, desde hace mucho tiempo, como una fuerza potente en nuestra sociedad — y en nuestra industria. Más aún,

ellos se convertirán en un factor mucho mayor a medida que crezca la industria para satisfacer las demandas de servicios de un cálculo de aproximadamente 70 millones

de “*Baby Boomers*”, [nacidos entre 1946 y 1964] la generación más rica de la historia.

Debemos admitir que el término “hispano” lo usamos de manera general en este reportaje y sólo como una conveniencia en el reportaje. En la opinión de Mauricio Velásquez, de *Diversity Training Group* con sede en Reston, estado de Virginia, es injusto e impreciso describir o ver a los hispanos como un grupo homogéneo y monolítico de personas, y al respecto observa que, aparte de compartir un idioma y algunas características culturales comunes, los hispanos vienen de diferentes países y tienen costumbres diferentes. Dicho esto, México, por su tamaño y proximidad a la frontera con los EE.UU., es el país de origen de donde proviene la mayoría de los empleados de habla española en la industria estadounidense del paisajismo.

Independientemente del país de origen o de su condición migratoria (legal o ilegal), todos llegan con una sola meta en mente: ganar dinero.

LOGRAR ASCENSOS AL HACER CARRERA

La mayoría de los trabajadores hispanos, y en especial los trabajadores temporales y aquellos con documentación dudosa, define su éxito en la conservación de

NOTA DEL EDITOR: El presente reportaje es el primero de varios reportajes exclusivos en ambos idiomas sobre administración gerencial de paisajismo y hacen énfasis en factores que definen y conducen al éxito de trabajadores de habla española en la industria del paisajismo, gerentes y propietarios. El primer artículo ofrece una visión general de la importancia de estos trabajadores extranjeros en la industria y las rutas que siguen hacia al éxito. Próximamente, no se pierda los artículos sobre prominentes empresarios hispanos y gerentes de alto nivel. Por favor, sírvase compartir éste primer reportaje con sus empleados de habla española — luego entre al portal en la red de Internet: www.landscapemanagement.net para leer y descargar el artículo en inglés.



Mauricio Velásquez

su empleo como obreros. El modo de hacer carrera para trabajadores hispanos — y en particular para los trabajadores recién llegados — es esencialmente el mismo en toda la industria. La mayoría comienza como obreros o jardineros. Aquellos con ambición se empapan de conocimientos de negocios y habilidades técnicas y progresan al lograr ascensos y niveles más altos de responsabilidad y quizás, hasta llegar a ocupar niveles bajos de gerencia. Los más ambiciosos y con orientación empresarial, especialmente aquellos con una condición migratoria legal o que han obtenido la nacionalidad estadounidense, aspiran convertirse en gerentes o quizás administrar sus propias compañías.

La tendencia no ha pasado desapercibida en la industria.

Las personas que se identifican como hispanos conforman ahora el grupo minoritario más grande en los EE.UU., y se espera que se triplique en tamaño a medida que nos acerquemos al 2050.

Hace varios años, el paisajista de Massachussets, Nicholas J. DiBenedetto, CLP, *N.D Landscaping Inc.*, le dijo a un grupo de propietarios de empresas como él, como llegaron sus predecesores con otros inmigrantes provenientes de Italia para trabajar en los rascacielos de Nueva York y observó que muchos de estos obreros con el paso del tiempo, comenzaban sus compañías propias de albañilería o construcción, convirtiéndose así en algunos de los más exitosos en el noreste y New England. DiBenedetto pronosticó un éxito similar de los hispanos en el negocio del paisajismo.

En efecto, las predicciones basadas en los cambios demográficos de los



Sin empleados bilingües la comunicación es difícil. Las personas que hablan inglés tienen una mejor oportunidad de avanzar.

EE.UU., en lo relativo a los hispanos, son una muestra: las personas que se identifican como hispanos conforman ahora el grupo minoritario más grande en los EE.UU., y se espera que su tamaño se triplique a medida que nos acercamos al 2050, de acuer-

terrey en el norte del país. Después de una noche de descanso, seguida a la mañana siguiente de una temprana visita al consulado de los Estados Unidos de esa ciudad, continúa su viaje al abordar otro autobús que lo llevará por una zigzagante ruta de 24 horas hacia el norte y que en el camino hacia St. Louis, irá dejando a otros trabajadores como él.

Con 50 años de edad, Sánchez no es el típico trabajador temporal portador de la visa H-2B; la mayoría son más jóvenes, pero él, en un español mezclado con inglés, dice que le gusta trabajar, mientras que Travis Andrews, supervisor de la compañía le sirve de intérprete. Además, dice Sánchez con aire de alegría, comparado con algunos de los trabajos que ha tenido en su México natal, trabajar para la compañía de paisajismo y jardinería de St. Louis no es tan difícil.

“La única cosa que en lo personal no me gusta es cuando hace frío,” dice con una espontánea sonrisa.

Kelly Haskett, co-propietario de la compañía *US Lawns West County*, dice que la lealtad de Sánchez, su ética de trabajo y su decisión de aprender inglés (aunque admite que continúa aprendiendo) le ha permitido, de manera progresiva, ir

do con un estudio de investigación llevado a cabo por el *Pew Hispanic Center* en el año 2005. Ese estudio de investigación predijo que el 29% de la población en los EE.UU., afirmará ser de origen hispano para el año 2050, comparado con el 14% en el año 2005. El estudio también señala que gran parte de este crecimiento tendrá su origen en la inmigración.

UN CASO DE LA VIDA REAL

El ir y venir de Ernestino Morino Sánchez a su trabajo es admirable - un viaje de 12 horas en autobús desde Miácatlan, su ciudad, ubicada en los altos del sur de México central hasta la activa ciudad industrial de Mon

asumiendo responsabilidades mayores en *US Lawns West County*. El fue uno de los primeros tres trabajadores con visa H-2B que contrató la compañía cinco años atrás, a través de *Mid-Atlantic Solutions Inc.*, (másLabor) con sede en el estado de Virginia. Ahora, Sánchez, sus dos sobrinos y varios amigos cercanos se encuentran entre los 23 trabajadores temporales que han llegado de México a trabajar aquí.

Desde el comienzo ha sido una situación en la que ambas partes ganan, y al respecto, Kelly añade: “son empleados excelentes.”

Sánchez ha

Ernestino Morino Sánchez



hecho carrera escalando posiciones más altas y ahora supervisa la atención de espacios verdes y la ornamentación de muchas de las propiedades comerciales de los clientes de la compañía. Sin embargo, al igual que la mayoría de los más de 20.000 trabajadores temporales portadores de visas H-2B, en compañías de paisajismo a todo lo ancho de los EE.UU., él mide su éxito por la cantidad de dinero que puede ganar y enviar a su familia— una esposa y una hija en edad escolar que viven en Míacatlan. Sánchez también

tiene dos hijos ya crecidos.

Al preguntarle si él prefería vivir en los EE.UU. o México, Sánchez, sin dudar mucho, responde que en México. El dice que llama a su casa tres veces por semana, y que ansiosamente espera ir a Míacatlan cada año a pasar las navidades. Y, como dice Sánchez, él es un trabajador. Durante el invierno maneja un taxi en su ciudad de aproximadamente 24.000 habitantes, hasta que llegue el tiempo de regresar a trabajar en St. Luis a comienzos de la primavera.

EL CAMINO HACIA EL EXITO

Sin duda, el éxito de cualquier empleado en la industria del paisajismo, depende en última instancia de su habilidad para satisfacer las expectativas del patrono, incluyendo el adaptarse a la cultura de la compañía, alcanzar las metas de producción y ofrecer un trabajo de calidad.

El salario para los trabajadores que se inician en la Industria del paisajismo en los EE.UU., varía generalmente entre \$8 y \$11 por hora, dependiendo de la región. El salario básico es establecido mediante una combinación de regulaciones estatales y federales y la competencia en el mercado laboral local.

Después de obrero, el siguiente escalafón en la escalera laboral es el de capataz de campo. La autosuficiencia en inglés no es necesariamente una barrera para convertirse en capataz, asumiendo que los demás compañeros de cuadrilla sean de habla española. A los fines de alcanzar esa posición -que por supuesto ofrece mayor salario por hora, el trabajador debe ser capaz de llevar a cabo una variedad de tareas, tales como ubicación e identificación de plantas,

continúa en la página 44

5 consejos para asegurar el éxito

El veterano y experto laboral Robert Wingfield, de *Amigos, Inc.*, con sede en Dallas, ofrece las siguientes cinco sugerencias a los propietarios de empresa para formar empleados de habla española exitosos:

1 Explique con claridad lo que se espera de cada trabajador. Esto incluye lo que se espera de ellos en términos de su desempeño laboral, su comportamiento mientras representan a la compañía y en particular, lo que se les va a pagar y lo que se les va a descontar de su salario semanalmente.

2 Ofrezcales una vivienda cómoda en un área segura. La vivienda debe incluir como mínimo lo básico -una cama con sábanas y almohadas, un sofá, mesa y sillas con un lugar para cocinar. Los trabajadores quieren ahorrar tanto dinero como les sea posible para enviarlo a sus países de origen.

3 Los trabajadores deben tener acceso a un banco, un supermercado y una lavandería automática cada semana. Es mejor si cuentan con estos servicios sin tener que caminar largas distancias desde sus apartamentos; de otra manera necesitará contar con un líder de cuadrilla que los lleve semanalmente.

4 Los trabajadores necesitan tantas horas por semana como sea posible. Ellos vienen a este país expresamente a ganar dinero. Si usted sólo les da 40 horas sin sobre-tiempo, es probable que se vayan. Una solución es traer -y distribuir más horas entre -menos trabajadores.

5 Trátelos con respeto. Entienda que ellos vienen de una cultura diferente con costumbres diferentes. Usted no tiene que “adoptarlas,” pero trátelos de manera justa.

— RH

viene de la página 42

lectura de planos, dibujos y especificaciones de construcción, así como la operación de equipos y maquinaria. Obviamente, el capataz también debe trabajar de manera eficiente con los demás miembros de la cuadrilla.

Si un trabajador se destaca como capataz y llega a ser autosuficiente en inglés, puede ser seleccionado para recibir entrenamiento adicional y convertirse en el “hombre líder,” con mayor autonomía para tomar decisiones relativas a las propiedades que atiende su cuadrilla y asumir un mayor número de responsabilidades.

La oferta de un mejor salario y responsabilidades mayores, representan un gran paso y dar ese salto requiere del trabajador temporal decisión y un esfuerzo mayor, siendo muy pocos los que lo hacen. De un hombre líder se espera que consistentemente haga trabajos de calidad para que no sea necesario “re-hacerlos;” que los trabajos estén dentro del presupuesto, que se comunique de manera efectiva con su supervisor, que continúe aumentando sus habilidades y las de su cuadrilla, que cuide el equipo de la compañía, que trabaje cumpliendo las normas de seguridad, sin accidentes, y que presente la información escrita a tiempo y exacta. Con raras excepciones, los empleados a tiempo completo toman estos cargos.

¿ENTRENAMIENTO PARA IRSE?

El mayor reto que enfrentan la mayoría de los trabajadores de habla española recién llegados es el más obvio: el idioma. Algunas compañías de paisajismo ofrecen a sus trabajadores la oportunidad de aprender inglés en escuelas o programas locales. Sin embargo, en líneas generales el inglés que aprenden los trabajadores,



Steve Rak contrató a un intérprete para que le ayude a comunicarse con sus empleados hispanos.

lo aprenden por cuenta propia.

“Si no hubiera la barrera del idioma, muchos de sus trabajadores renunciarían, empezarían sus propios negocios y se convertirían en su competencia más grande,” dice Mauricio Velásquez de *Diversity Training Inc.* “Muchos de ellos trabajan duro, son industriuosos y emprendedores.”

Hoy por hoy, a medida que los dueños de empresas aumentan su conocimiento del negocio y destrezas de sus mejores trabajadores hispanos, aumentan el valor de sus empresas y el nivel de servicio que prestan a sus clientes. Lo que muchos de estos mismos empresarios están empezando a reconocer ahora, es que ellos también pueden estar entrenando a su competencia -y a algunos de los líderes de la próxima generación de esta industria.

COMENZAR DE LA MANERA CORRECTA

¿Que es lo que se necesita para que tanto una empresa de paisajismo como sus trabajadores de habla española logren el éxito? Las cosas que comienzan bien tienen un chance mucho mayor de alcanzar el éxito.

Steve Rak II, de *Southwest Landscape Management*, en Columbia Station, OH, empleó a sus primeros

trabajadores temporales portadores de visa H-2B hace cinco años y actualmente tiene nueve. Desde el principio, Steve decidió no dejar a la suerte ni el entrenamiento ni la sesión de inducción a la cultura de su compañía.

Al respecto Rak dice: “La primera cosa que hice cuando comenzamos el programa fue contratar un interprete externo. “Cada cierto número de semanas,

nuestro interprete viene y tenemos una reunión breve en la mañana para hablar sobre cualquier tipo de interrogantes o comentarios que ellos puedan tener.”

La Compañía de Rak también desarrolló y usa una presentación específica en PowerPoint y en español, que presenta a los nuevos trabajadores. El intérprete, usando la presentación como elemento visual, cubre casi todos los aspectos de la compañía, desde uniformes hasta formularios legales. Esa sesión toma la mayor parte del día.

Para las sesiones ordinarias de entrenamiento de la compañía, los gerentes de Rak se apoyan principalmente en los materiales de entrenamiento ofrecidos por PLANET, la Red de Profesionales del Paisajismo.

En diferentes ocasiones, Rak, sus gerentes y sus empleados se han reunido en un restaurante local para pasar una noche fuera, o ir a un partido de béisbol de los Indios de Cleveland o jugar golf en miniatura.

En este sentido, Rack dice: “Nosotros somos ahora una compañía multicultural y al divertirnos trascendemos cualquier barrera cultural que podamos tener.” ■

DESTRESAZ ESPECIALIZADAS SIGNIFICAN MAS PAGA

Ofrecer a los trabajadores herramientas y expectativas les permite avanzar en sus carreras POR DANIEL WEISS

Los trabajadores hispanos miden el éxito en su empleo en términos de sus salarios. Dinero. Dinero en efectivo. Se aceptan títulos de propiedad, pero ellos (al igual que la mayoría de nosotros) están más interesados en lo que puedan ganar — y en muchos casos, en el dinero que puedan enviar a sus familias.

En cuanto a los empleados, ellos se dan cuenta de que hay dos maneras principales mediante las cuales pueden aumentar sus salarios: trabajar más horas por semana o adquirir destrezas adicionales. Y es así como ellos se hacen más valiosos para su compañía y sus clientes.

Mi compañía tiene varios traba-

jadores que escogieron este último recurso. Ellos hacen un trabajo excepcional con ladrillos y otros trabajos de paisajismo rocoso. En comparación con los promedios nacionales de salarios, yo les pago muy bien; mucho más de lo que ganan los obreros en general. Aparte de eso, yo los trato (y de hecho a todos nuestros empleados multiculturales) con el mismo respeto que trataría a cualquier persona que trabaje duro, que sea honesto y se sienta orgulloso de ofrecer un servicio de calidad.

Algunos de nuestros empleados hispanos hablan inglés. Ellos viven en los EE.UU., y se han establecido en comunidades cercanas con hogares, fa-

milias y amigos. También empleamos trabajadores temporales, cuya mayoría no habla inglés. Trato de conocerlos aunque sea a medias, haciendo el esfuerzo de hablar con ellos en español. Admito que me cuesta mucho pero lo sigo intentando. En ocasiones, incluso, uso mi computadora para buscar la traducción al español de una frase en particular y aún cuando no consiguiera la traducción exactamente correcta y que los empleados pudieran sorprenderse al escuchar que lo intenté en el lugar de trabajo, el haberlo hecho, estoy seguro, fortalece mi relación con mis empleados de habla española.

El proveer a los empleados de habla española, incluyendo los recién contratados, de las herramientas para que sean exitosos, comienza por establecer las expectativas por adelantado. Todos deben saber y obedecer las reglas y de allí en adelante depende de los empleados aumentar su valor y su salario de acuerdo a la manera en que desempeñen sus tareas — y en virtud del valor agregado que ellos crean para la compañía y sus clientes con las destrezas que dominen.

Estoy convencido de que una de las claves para establecer una relación exitosa con trabajadores extranjeros, es establecer las expectativas por adelantado y de manera clara, manteniendo las líneas de comunicación abiertas. ■

— *El autor es propietario/operador de Elysian Design & Landscape Group, con sede en el Condado de Oakland, MI.*



Los trabajadores que adquieren destrezas como trabajar con ladrillos o con el paisajismo rocoso pueden aumentar sus salarios.

LA COPA VILA ESTIMULA LA COMPETENCIA Y MANTIENE LA MORAL EN ALTO

Muchos de los trabajadores mexicanos y centro-americanos de Vila & Sons traen su cultura y su ética laboral al trabajo POR RON HALL

MIAMI, FLORIDA — En los EE.UU., el deporte es conocido como “soccer.” En el resto del mundo, incluyendo a los mexicanos amantes del deporte, así como a los centro-americanos, todos ellos trabajadores en paisajismo y jardinería de Vila & Son, el deporte es conocido como “fútbol.”

Vila & Son, es una de las principales compañías de paisajismo en el estado de Florida, promueve el entusiasmo, estimula la competencia y mantiene la moral en alto de su personal en varias de sus agencias y parcelas con uno de los campeonatos anuales más inusuales del “fútbol” del mundo: La Copa Vila.

El sábado de cada mes desde enero hasta mayo, la compañía transporta en autobuses a los equipos, compuestos casi exclusivamente de todos los trabajadores de habla española, desde sus agencias en Orlando (La Máquina Celeste), Miami (Blue Tigres), West Palm Beach (Coyotes) y Ft. Myers (Atlético Barcelona). Es allí donde se reúnen con Los Reales, el equipo for-



Los Coyotes ganaron su primer campeonato este año.

de vecinos escogidos al azar. Cada equipo cuenta con su cuota de excelentes atletas, agrega, y el nivel de juego es a menudo excepcional. Esto (y el señuelo de la buena comida y la expectativa de reunirse con amigos) atrae a aproximadamente 150 miembros de familias, ex-empleados y empleados potenciales a presenciar cada competencia.

La compañía ofrece a los jugadores el transporte

y uniformes y la familia Vila y el personal corporativo preparan y sirven comida y gaseosas a los jugadores, espectadores e invitados.

Una vez que se aplaca el polvo, el equipo campeón del torneo (este año son Los Coyotes – la primera corona para el equipo) se lleva el trofeo a su localidad hasta que se corone a un nuevo equipo en mayo del año próximo.

“Mi familia y yo estamos honrados de compartir nuestro hogar con nuestros empleados. Los consideramos como parte de la familia, y la familia siempre es bienvenida,” comenta Vila. ■

mado por trabajadores corporativos y trabajadores de los viveros. Ellos compiten en un cancha especialmente preparada en la casa de Juan Carlos Vila, CEO de Vila & Son, ubicada en la región agrícola y de mucha vegetación, justo al suroeste de la ciudad. Los cinco equipos compuestos por trabajadores del paisajismo y los viveros ponen a prueba sus habilidades futbolísticas en un campeonato *round-robin* de cinco meses de duración en dicho lugar.

El juego, aunque amistoso, es de un gran entusiasmo, comenta Vila. Los jugadores no son los típicos hijos