

# ¿EN QUE FALLA LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LAS GANADERÍAS DE LECHE?

Yolanda Trillo -

Resumen de las conclusiones de LíderesenBienestar gestionando durante 6 meses personal en ganaderías de vacuno de leche en Galicia.



[LíderesenBienestar](#) es una plataforma de formación y divulgación de los valores que deben girar en torno al bienestar animal y bienestar personal para contribuir a la eficiencia en el manejo de la ganadería. Esto incluye: selección de trabajadores y asignación de tareas según perfil personal, organización del trabajo y coordinación de equipos, formación y motivación de personal, liderazgo, mediación de conflictos y monitorización del trabajo para asegurar la continuidad del trabajador. Aquí se resumen los resultados del trabajo de testaje realizado durante 6 meses:

## Acciones

Fase de reclutamiento: Inicialmente anunciaron la selección de personal en diferentes medios de comunicación de ofertas laborales. Se buscaban candidatos con un alto interés inicial por el sector (sin experiencia). Los demandantes de empleo fueron superando una serie de fases: cuestionario de situación personal actual, test de personalidad y dos pruebas teóricas tras recibir un temario de

formación básica, permaneciendo en lista de espera al menos 2 semanas para asegurarse del interés del personal antes de aceptar otro trabajo.

Fase de contratación, periodo de prueba y formación en granja (15 días – 1 mes): Realizaban al menos 2 visitas a la ganadería para resolver las dudas, explicar conceptos de manejo (comprender el porqué de las tareas a realizar), resolver diferencias entre personalidades o posibles conflictos, posición del líder para una comunicación efectiva con los trabajadores, monitorizar el progreso del candidato y la satisfacción de ambas partes.

## Resultados

Candidatos al puesto: Contactaron 1.232 personas preguntando por la oferta pero solo hubo 80 interesados. De estos, el 70% (n=56) superaron alguna de las fases pero abandonaron el proceso y, el 30% (n=24) superaron todas las fases.

Sin embargo 14 personas no fueron contratadas por diversas limitaciones, destacando la incapacidad económica como la principal. Finalmente, se incorporaron 10 personas, de las cuales 6 fracasaron bien por dificultades físicas y/o psicológicas para desempeñar el trabajo (3 de ellos) o deficientes condiciones laborales y/o trato inapropiado por parte del ganadero (otros 3 casos). Los 4 casos de éxito tenían el mismo perfil: en situación de necesidad familiar.

Sin embargo, se midió el grado de satisfacción por el alto interés de: aprendizaje (IA, manejo de vacas, diagnóstico y tratamiento de enfermedades), eficiencia (incremento en rapidez y calidad del ordeño), cumplimiento de horarios, así como la comunicación continua de su estado con el empleador y nuestra plataforma.

## Ganaderías:

Contactaron 54 ganaderos (con entre 30 – 320 vacas en ordeño) interesados en algunos de los servicios:

- Solo 3 ganaderos (pertenecientes a SAT) reconocieron que precisaban ayuda en la gestión de personal pero no todos los socios estaban de acuerdo y no pudieron incorporar un líder externo.

- Una explotación contempló la posibilidad de problemas relacionados con la motivación de los trabajadores, ya que no encontraba otra explicación para el abandono precipitado de los trabajadores. Sin embargo, a nuestro juicio también el número de horas y la injusta repartición de tareas influían en su fuga.

- La mayoría (n=50) solicitaba al menos un trabajador. Sin embargo no se pudo atender la demanda de todos: algunos (n=3) rechazaron el servicio por coste elevado y, otros (n=5) ya disponían de un trabajador válido a nuestro juicio pero descartaron replantear la organización del trabajo y/o una fase de motivación, bien por no creer en un resultado efectivo y/o por costes elevados del mismo.

Lideres en Bienestar recogió datos en 20 ganaderías, sin embargo, no se cubrió la demanda en 16 de ellas, bien por falta de personal y/o por dificultad de encontrar un perfil adecuado (n=12) o por fracasos del personal contratado (n=4).

Las restantes 22 ganaderías no fueron auditadas por falta de candidatos que se ajustaran al perfil solicitado, esto es: trabajador con experiencia (n=12) y condiciones laborales precarias con salarios por debajo del mínimo legal o más de 10h de trabajo (n=10).

### ***La Hipótesis para explicar dichos resultados radicaba en:***

- 1) Percepción social: la falta de sensibilización por el medio rural y las profesiones relacionadas hacen que se desvalorice el sector, con lo cual la percepción de su impacto es mínima. Esto repercute en que políticamente se le preste poca atención y exista una escasa educación social.
- 2) Percepción individual: dicha infravaloración social por el sector genera una actitud pesimista y sentimiento marginal a nivel individual en sus profesionales, reflejando a su vez frustración e inapropiadas gestiones por parte del empresario-ganadero ya que tampoco tiene apoyo para continuar. Esto conduce a una escasa visión empresarial y a una falta de liderazgo.

Para conocer el origen de estos resultados, se realizaron varias encuestas a la población gallega, una dirigida a las personas no relacionada con el sector de la ganadería y otra específicamente para el sector ganadero.

## Conclusiones:

Estas son algunas de las conclusiones más destacadas a las que se llegaron:

1) Concepto de gestión de personal poco claro, y la mayoría de los ganaderos reconocieron que precisan mejorar: salarios bajos y necesidad de igualar las condiciones de los trabajadores con, por ejemplo, el sector forestal. Además, no separan salarios de beneficios por falta de visión empresarial.

### ***“La mayor parte de las ganaderías gestionan de forma poco eficiente la rutina de ordeño”***

2) Se confunden las horas en la ganadería (cumplimiento de horario) con el trabajo realizado (calidad y número de las tareas realizadas). Las horas de descanso en la ganadería computan como trabajo en la percepción del personal, esto empeora si no existen horarios y tareas descritas visibles para todos en un tablón.

3) La mayor parte de las ganaderías gestionan de forma poco eficiente la rutina de ordeño con más personal del necesario, lo que se relacionó con poder pagar poco a los empleados y disponer de pocas horas libres. En el ordeño hay que buscar la máxima eficiencia y lo ideal es que trabaje una persona sola en un máximo de 20 puntos (varía con el diseño de la sala).

4) Jornadas continuas entre 8-10h de trabajo es la preferencia de los nuevos perfiles laborales. Adaptar horarios continuados de mañana para unos trabajadores y de tarde para otros parece la oferta laboral más atractiva para los jóvenes.

5) La sociedad se impresiona por términos laborales que suenan aparentemente mejor que otros a la hora de buscar empleo (por ej. Técnico mejor que Peón), con lo cual incorporar la figura de un técnico de campo a nivel interno en las ganaderías podría ser una solución para atraer más gente a este sector. Consistiría en alimentación del ganado, ordeño, diagnóstico y tratamiento de animales enfermos (requiere de iniciativa propia con responsabilidad media-alta y salario 1,200 – 1,500 €), frente al puesto de peón ganadero: mantenimiento de instalaciones y labores de campo (trabajo mecánico, responsabilidad baja y salario 900 – 1,200 €).

### ***“Resultan más atractivos horarios continuados de mañana y de tarde”***

6) Jóvenes de entre 18-25 años prefieren asumir un alto cargo dentro de una empresa que ser emprendedores, pero muy pocos asumirían cargos rasos si no tienen necesidad económica. Altas aspiraciones vs ¿Competencias? (¿están preparados para asumir las tareas de un Técnico?).

La labor de información, formación y motivación de los jóvenes está en los centros formativos. Por ello, LideresenBienestar colabora con esta tarea.

Es imprescindible una labor social de divulgación sobre la contribución de nuestro sector a la sociedad gallega, así como promoción de las oportunidades laborales en los sectores primarios de Galicia. Esto es trabajo individual y diario de todos nosotros para incrementar la percepción del sector en la sociedad. Además no olvidar explicar correctamente los términos de ‘ganadería’ y ‘animal de producción’ así como ‘explotación intensiva y extensiva’:

Como primera medida para poner solución a algunos de los hallazgos encontrados, [LideresenBienestar](#) ofrece un curso en gestión de personal para ganaderos.

Fuente.

<http://www.campogalego.com/es/leche/en-que-falla-la-gestion-del-personal-en-las-ganaderias-de-leche/>



**MÁS ARTÍCULOS**