

“LA MEJOR INVERSIÓN EN UNA GRANJA ES TENER BUEN PERSONAL TRABAJANDO”



Manuel Morales forma parte de un equipo veterinario que trabaja en la gestión de recursos humanos en granjas.

Manuel Morales, veterinario en Zamora, lleva más de una década dedicando parte de su trabajo a la gestión de recursos humanos en granjas. Hablamos con él sobre cómo atraer y fidelizar al personal en las ganaderías

La captación de personal adecuado para las granjas es un quebradero de cabeza habitual en las principales comarcas lácteas de Galicia. Hablamos sobre cómo cambiar esta situación con Manuel Morales, que forma parte de un equipo de veterinarios de Zamora (Oceva) que lleva más de una década trabajando en la gestión de recursos humanos en ganaderías.

“Es importante cambiar el chip. A veces me dicen que a una granja va poca gente a pedir trabajo. No es que te vengán a pedir trabajo. Tú ofreces un trabajo, divulgas la oferta y te preocupas de que sea un trabajo de calidad”, defiende.

Morales, que tiene contacto habitual con Galicia, estuvo este otoño impartiendo una charla sobre la gestión de recursos humanos en una jornada técnica organizada por la ADS Xundeva, en Lalín.

“Lo que más echa de menos el personal son aspectos como la falta de horarios definidos. La organización del trabajo tiene que ser sensata”

– Una de las cuestiones que dificulta la atracción de personal a la ganadería son los salarios, pero también destacabas en tu charla la necesidad de buenas condiciones laborales. ¿Es un factor que no se está cuidando lo suficiente?

– Lo que más desmotiva al personal son las condiciones laborales. Es cierto que los salarios son relativamente bajos, pero no más bajos que en otros sectores, como la hostelería. Lo que más echa en falta el personal son aspectos como la falta de horarios

definidos y carencias en las instalaciones, desde el punto de vista del bienestar del trabajador: salas de reuniones, aseos, roperos etc.

Existe también un problema de prestigio social de la ganadería, que tardará en cambiar pero que hay que cambiar desde dentro del sector. En cualquier país de Europa, los ganaderos están orgullosos de serlo y lo mismo sucede con el personal asalariado de una granja. Es algo que aquí tenemos que ir cambiando desde la educación a los niños. Transmitir a la sociedad la importancia y profesionalidad de los ganaderos es el reto del futuro.

– En Galicia se da incluso el problema de que el trabajo en ocasiones no es atractivo para que haya un relevo generacional en la explotación. ¿Algo se está haciendo mal para que los hijos no quieran quedarse?

– Históricamente, el sector está instalado en un pesimismo que pasó de generación en generación, pero viendo como evolucionaron las granjas aquí, que ampliaron instalaciones, compraron terrenos y, en general, mejoraron su economía, ese discurso pesimista no se ajusta a la realidad. Si un joven ve que su padre se está quejando continuamente, difícilmente va a querer continuar en la explotación. También hay que tener en cuenta que hace 30 o 40 años el tiempo libre no importaba y hoy en día es algo imprescindible.

“Históricamente, el sector estuvo instalado en un discurso pesimista que pasó de generación en generación, pero que no se ajusta a la realidad”

– ¿Qué factor crees que es el más importante a cuidar en las condiciones laborales en una granja?

– Lo primero son unos horarios adecuados. El trabajo hay que organizarlo de forma coherente y sensata. El operario tiene que ser una persona formada e informada con tareas definidas y objetivos concretos. Debe de saber a qué hora empieza, a qué hora termina, si va a ordeñar, cuidar los terneros, limpiar o tener otras tareas asignadas. Lo que desmotiva es que una persona acabe su horario de trabajo y se tenga que quedar porque, por ejemplo, hay una vaca de parto. Si eso sucede, son horas extras y hay que reconocerlas, bien económicamente, bien con tiempo libre.

– ¿Qué horarios son habituales en el personal que trabaja en ganaderías de leche en vuestra zona?

– En granjas de 200-250 vacas, con varios operarios, la organización del trabajo permite una calidad de vida bastante buena. En general, el personal tiene cada semana un día y medio o dos días libres y trabaja o bien 8 horas al día, si tiene dos días libres semanales, o bien 7 horas, si tiene día y medio. Lo normal en ganaderías medias – grandes es que el trabajo se haga en jornada continua. En granjas pequeñas, en general el trabajo está peor organizado y hay situaciones de turnos partidos. Notamos una mayor rotación de personal en granjas pequeñas.

“Si se hacen horas extraordinarias, hay que reconocerlas, bien económicamente, bien con tiempo libre”

– ¿Qué otras cuestiones crees que hay que mejorar para hacer de la ganadería un trabajo más atractivo?

– Es importante cambiar el chip. A veces me dicen en una granja que les va poca gente a pedir trabajo. No es que te vengan a pedir trabajo. Tú ofreces un trabajo, divulgas esa oferta y te preocupas de que sea un trabajo de calidad, que pueda motivar al personal y en el que pueda desarrollar sus inquietudes.

Un error frecuente es seleccionar a los trabajadores por la experiencia que suponemos que tienen (en pocas ocasiones se presentan curriculum o cartas de recomendación), y no tenemos en cuenta el coeficiente emocional. Las ganaderías tienden a querer personal con experiencia en las tareas de una granja, pero a veces es mejor alguien que no ha trabajado nunca en el sector y que formamos en nuestra granja que alguien que puede llegar con formación inadecuada. Además, hay que tener en cuenta que la formación es un proceso inacabado y permanente.

Lo importante es que la persona encaje en el puesto que va a ocupar y no es tanto captar al personal como fidelizarlo. Para fidelizar a una persona, es importante la motivación, ir aumentando las responsabilidades o sueldo de una persona contratada, aunque en las granjas pequeñas esto es complicado.

– Apuntabas también al principio una cuestión que a veces se deja de lado, por no parecer urgente, la imagen y limpieza que deben tener las granjas.

– Es una cuestión que hay que cuidar con protocolos de mantenimiento y limpieza. Cuando se hace un diseño de una instalación, hoy en día se cuidan al detalle todas las cuestiones técnicas, pero hay que prestarle también atención al mantenimiento de esa instalación. Cada x días, hay que limpiar las oficinas, baños, botiquín, pasillos entre cubículos, etc. y eso tiene que establecerse en los protocolos de tareas a realizar, quedar por escrito, consensuado con las personas responsables de ejecutarlo e implantar un sistema para auditarlo.

“Cuando se hace una instalación, se cuidan en detalle todas las cuestiones técnicas, pero también hay que prestarle atención después al mantenimiento y limpieza”

– En la gestión de personal de una granja, ¿se da también el problema de que el ganadero es un profesional bien preparado para trabajar en la explotación, pero que carece de una formación para liderar un equipo humano?

– Gestionar un equipo humano es una cuestión difícil para todos. Como veterinario, me siento más cómodo trabajando con las vacas que con las personas, bien es cierto que después de años trabajando nos hemos dado cuenta de que realmente lo que hace cambiar, evolucionar y mejorar a las granjas depende de las decisiones y el trabajo de las personas.

La comunicación es fundamental, aprender a escuchar y transmitir lo que se espera de cada operario. Hay que reconocer éxitos y gestionar conflictos. Puede ser una buena idea tener una reunión cada 15 días o una vez al mes y en torno a un café o una cerveza hablar de la marcha del trabajo, problemas surgidos, éxitos obtenidos y reconocimiento del trabajo bien hecho. La motivación es lo que mueve a las personas a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación

– En vuestro caso, sois un equipo independiente de veterinarios que además de vuestra función tradicional, también os habéis especializado en el campo de la gestión de recursos humanos. ¿Crees que es una línea de trabajo de futuro en la profesión?

– La granja del siglo XXI es distinta de la granja del siglo XX y la profesión veterinaria tiene que ir adaptándose a esto. En nuestro caso, además de la tradicional labor clínica, trabajamos en la gestión técnica de las explotaciones, que es un trabajo para el que estamos cualificados tanto veterinarios como otros profesionales, como ingenieros agrónomos. Si hay dos servicios de los que las granjas están siempre satisfechas son el de la gestión administrativa, ya que al ganadero no le gusta perder tiempo en papeleos, y el de la gestión de recursos humanos.

“El trabajo en recursos humanos implica reconocer éxitos y gestionar conflictos. Hay que aprender a escuchar y transmitir lo que se espera de cada uno”

– ¿Quién debe gestionar los recursos humanos de una explotación?

– Es conveniente que sea una persona neutral y que conozca las necesidades de la explotación y del personal. Si lo hace el dueño, lo normal es que mire más por la empresa que por el personal. Si lo hace un capataz, también es lógico que vele por los intereses de los trabajadores.

En nuestro caso, como profesionales que colaboramos con las explotaciones, con los años nos hemos ido ganando la confianza de ganaderos y trabajadores. La gestión de recursos humanos está plenamente asentada y es una inquietud clara de las granjas. No hay mejor inversión en una granja que tener buena gente trabajando.

Fuente.

<http://www.campogalego.com/es/leche/la-mejor-inversion-en-una-granja-es-tener-buen-personal-trabajando/>



Foto de Portada
Cliff Shearer



MÁS ARTÍCULOS