

# “LA GANADERÍA LÁCTEA TENDRÁ UNA INTENSA COMPETENCIA POR LA MANO DE OBRA CON EL RESTO DE SECTORES”

La evolución de las granjas lleva a que precisen cada vez más mano de obra, en un contexto en el que la estructura demográfica no ayuda. Por eso, el veterinario Antonio Souto defiende la necesidad de que las ganaderías trabajen con un plan de gestión del personal

## A. PAVÓN



“Ni el acuerdo con Mercosur, ni la Inteligencia Artificial (IA) ni las tendencias veganas y animalistas van a acabar con la ganadería. Al contrario: la producción de leche entra en una fase de esplendor porque la demanda crece y la capacidad productiva con ella.” Así de tajante se expresó Antonio Souto, del Servicio Técnico de Rumiantes de HIPRA en una jornada formativa organizada por la Cooperativa Central de Frades (A Coruña).

En ese contexto de crecimiento, el técnico aseguró que las granjas grandes y medianas están abocadas a contratar personal para mantener la actividad y la profesionalización. Y que el rendimiento de los trabajadores será un parámetro tan importante como, por ejemplo, el ordeño o la sanidad animal.

## Plan de gestión de personal

Por eso, Souto considera imprescindible que las granjas cuenten con un Plan de Gestión de Personal y que sea diseñado teniendo en cuenta todos los detalles de la explotación. “El concepto de bienestar del personal es clave. Personas felices significan vacas felices y, por tanto, mayor productividad y rentabilidad.”, dijo el veterinario.

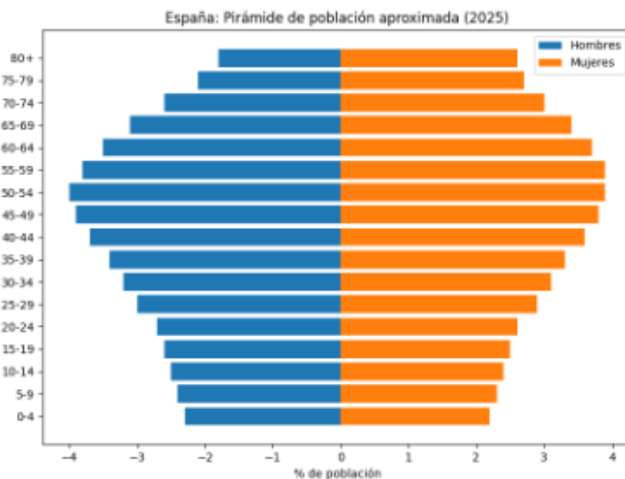
## Personas felices significan vacas felices. Y eso se traduce en una mayor productividad y rentabilidad en la granja (Antonio Souto, veterinario de HIPRA)

La falta de mano de obra es un problema que está afectando a todos los sectores económicos. También a la ganadería. Pero Souto quiso aclarar que se debe a la estructura demográfica de España y de Galicia y no a factores “poco contrastados y faltos de rigor, como es el de decir que los jóvenes no quieren trabajar o que la gente se conforma con pequeñas pagas del Estado.”

Así, explicó que en los próximos 10 años abandonarán la actividad laboral cerca de 5 millones de personas. Las cifras van a aumentar a partir de 2027, cuando comience la mayor fase de jubilación de los llamados babyboomers, los nacidos entre 1958 y 1977.

Para toda esa gente que se retira no hay relevo físico. Porque los menores de 18 años suponen solo el 15,3% de la población mientras que las personas entre 45 y 65 años son el 28% del total. Es decir, la pirámide poblacional ya se ha convertido en un rombo, con una población envejecida y, por tanto, sin relevo laboral.

Por eso, Souto ve imprescindible recurrir a la inmigración para mantener la actividad productiva general y la ganadera láctea en particular. Aun así, el técnico augura un panorama a medio plazo en el que habrá una fuerte competencia intersectorial por hacerse con la mano de obra -local o inmigrante-, especialmente para trabajos físicos. “Por eso es imprescindible ofrecer buenos salarios y buenas condiciones. Porque el trabajador siempre puede encontrar una opción más atractiva”, dijo.



*La estructura poblacional de España y, en general, de toda la UE conduce a una escasez de mano de obra*

El técnico de HIPRA incluso aseguró que en pocos años será difícil encontrar en Galicia veterinarios especializados en la producción de leche de vacuno.



*Antonio Souto, en la charla ofrecida en la cooperativa Central de Frades.*

## **Propuesta de modelo para la gestión de personal**

Ante esta situación, Souto propone un método en tres pasos para desarrollar una gestión de personal eficaz:

### **1- Buscar y contratar**

Teniendo en cuenta las dificultades de contratación, lo primero que se debe hacer es definir el puesto de trabajo que necesitamos cubrir. Cuáles son las funciones concretas que va a tener que desarrollar el empleado, en qué turnos y con qué herramientas. Hay que ser muy preciso en determinar en qué áreas es realmente necesaria la contratación (limpieza, ordeño, recría, maquinaria...)

Cuando sabemos qué tareas necesitamos cubrir, el siguiente paso es la selección de la persona. En ese caso lo habitual es tener en cuenta su currículum vitae (CV), sus habilidades, su idioma o su experiencia previa. Pero también hay que buscar adaptación.

Por ejemplo, Souto citó el caso de ganaderías catalanas donde evitan que convivan hindúes con paquistaníes por el ancestral enfrentamiento entre los dos países, que se puede trasladar a la granja.

**Antes de contratar, es preciso tener muy claras las necesidades de la explotación y las tareas que va a desarrollar el trabajador**

La búsqueda de nuevos trabajadores será más eficaz cuantas más fuentes consultemos para encontrarlos. Podemos optar por los cauces tradicionales como las demandas en el Servicio Público de Empleo (SEPE) o ampliar el espectro acudiendo a amigos, colectivos ganaderos, redes sociales...cuantos más contactos, mejor será la búsqueda.

El siguiente paso es elaborar la entrevista de trabajo que se va a hacer a los aspirantes al puesto y definir los criterios de la misma. Hay que ser muy precisos en las preguntas para que estén claras las necesidades de la explotación y lo que puede ofrecer la persona que se vaya a contratar. Y también es muy importante decidir quién va a realizar la entrevista.



*Souto afirmó que el paso previo a la contratación es la definición exacta de las funciones requeridas*

Y, finalmente, tiene que quedar muy claro todo lo relativo al trabajo. Souto señaló que el incumplimiento de las condiciones pactadas es el principal motivo de abandono del puesto por los trabajadores. En todos los sectores. Horarios, salario, funciones, libranzas...todo tiene que estar especificado para evitar conflictos posteriores.

## **2- Formar y entrenar**

Teniendo en cuenta que muchos trabajadores llegan a las granjas sin experiencia previa, es preciso formarlos para que puedan ser efectivos. Conviene tener claro quién se va a encargar de esa formación y también saber qué personas ajenas a la explotación pueden

ayudar en esa labor. Veterinarios, nutriólogos, otros trabajadores... todos pueden ayudar en el proceso formativo.

Parte esencial es especificar dónde y en qué momentos se va a desarrollar la formación. Souto afirma que tiene que ser en horario laboral porque resulta de más provecho y no se obliga al trabajador a renunciar a tiempo libre.

**La formación de los trabajadores es imprescindible y la pueden realizar, además del ganadero, los veterinarios, técnicos y otros trabajadores**

También sería interesante que la actividad formativa se desarrolle por espacios, es decir, en cada zona de la granja en la que el operario vaya a trabajar (sala de ordeño, silos, cubículos, comederos...) para que la teoría y la práctica vayan de la mano.

Antes incluso de contratar es preciso establecer un calendario formativo diseñado por tareas. En ese sentido, Souto calcula que la formación de los trabajadores novatos requiere de un mínimo de seis meses. Y que, para los trabajadores veteranos y con experiencia hay que trazar un plan de formación continua dadas las novedades que aparecen cíclicamente en las granjas.

El técnico de HIPRA recomienda tener paciencia y no castigar con dureza los posibles errores que se puedan producir. "Nadie nace enseñado y, gritar continuamente o estar todo el día recriminando fallos solo sirve para que el ambiente de trabajo se enrarezca y la productividad disminuya."

### **3- Motivar y retener**

Souto señala que el actual contexto de falta de mano de obra lleva a que los trabajadores formados tengan más de una opción laboral. De ese modo, es preciso fidelizarlos para que no se marchen y dejen un hueco difícil de cubrir en las explotaciones.

El primer requisito es el cumplimiento escrupuloso de las condiciones pactadas. Por condiciones no solo se entiende el horario y el salario. También pueden intervenir otros factores como la prestación de vivienda, el transporte, la comida...

**El incumplimiento de las condiciones pactadas es la principal causa de abandono del puesto de trabajo en la ganadería y en el resto de sectores**

El técnico aludió a la pirámide de Maslow, una teoría psicológica que establece la jerarquía de necesidades humanas y dice que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

Souto considera errónea la visión de que la cobertura de las necesidades básicas es suficiente para fidelizar a los trabajadores. "Eso de que con cobrar 1.500 euros y tener libres los domingos y tres sábados ya se cumplen las necesidades es un error. Para que el trabajador esté contento y -lo más importante- que su rendimiento sea óptimo, hay que

procurarle el mejor entorno posible. No solo se trata de pagarle y darle tiempo libre, hay que ir más allá.”



*Souto considera superada la etapa en la que sólo era necesario cubrir las necesidades básicas de los trabajadores*

Por ejemplo, el técnico considera que algo tan sencillo y gratuito como el uso del lenguaje puede ser una herramienta de fidelización. “Simplemente empleando expresiones como ‘gracias’ o ‘por favor’ ya estaremos creando un buen ambiente laboral.” Una máxima que Souto pide aplicar es la de “trata a tus trabajadores como quisieras que trataran a tus hijos.”

**Parece difícil de creer, pero en pocos años habrá escasez de veterinarios para atender las granjas de vacuno**

Souto citó el ejemplo de XL Roncero, una de las granjas más productivas de la provincia de Zamora, en la que disponen de una sala de descanso para el personal y cuentan con sistemas para evitar que los trabajadores carguen pesos cuando es evitable.

Los hermanos Roncero fueron de los primeros en diseñar un plan de gestión del personal y ahora cuentan con trabajadores de alta eficacia, comprometidos con la granja. Algo enormemente positivo en un contexto en el que el trabajo en las explotaciones lecheras sigue sin tener la buena imagen que debiera.

Fuente.

<https://www.campogalego.es/la-ganaderia-lactea-tendra-una-intensa-competencia-por-la-mano-de-obra-con-el-resto-de-sectores/>

**Clic Fuente**

