

Gestión del

PERSONAL

en explotaciones ganaderas



Cómo afrontar un proceso de selección y de incorporación de un trabajador a una empresa de producción ganadera.





Índice

Situación del mercado laboral en España en ganadería

Fases de la gestión del personal

1. Reclutamiento

2. Selección

3. Incorporación a la empresa

Resumen





INTRODUCCIÓN

SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN GANADERÍA EN ESPAÑA





Situación del mercado laboral en ganadería en España

Como comentábamos en artículos pasados en nuestro blog, [la situación del sector primario en nuestro país vive una situación insólita](#). Mientras que actualmente la tasa de paro en España está en torno a un 11% (lo que supone unos 3 millones de personas en paro), las ganaderías aluden que cada vez es más difícil encontrar personal dispuesto a trabajar en las explotaciones ganaderas.

Como todo hecho que se da en diferentes áreas, esto no se debe a un hecho en concreto, sino a una serie de factores que desencadenan en esto: la preferencia de la población general de vivir en las ciudades frente a las áreas rurales, la lejanía en zonas rurales de los servicios esenciales, la falta de conocimiento y de formación sobre las tareas que se realizan en las explotaciones y la situación económica que hace que los salarios sean bajos, se presenta como un cóctel de factores que dificultan encontrar personal cualificado a las explotaciones.

Este problema cada vez se va a agravar más, ya que el relevo generacional es mínimo: [según cifra el Ministerio de Agricultura, los menores de 35 años que trabajan en el campo no alcanzan el 5%](#). Esto es un riesgo que puede llevar a cerrar explotaciones, perder producción de alimentos y que seamos más dependientes del exterior.

En esta guía, vamos a intentar centrarnos en las fases iniciales de la gestión del personal, de manera práctica y sencilla para el lector.





Fases de la gestión del personal

Contratación

- Definición del puesto.
- Selección de propuestas.
- Entrevistas

Reclutamiento

- Valoración de la actitud.
- Habilidades aprendidas – por aprender

Incorporación

- Capacitación
- Formación continuada





Contratación

Definición del puesto

Un puesto de trabajo es definido como un contrato entre una persona y una empresa, para realizar una serie de tareas a cambio de una remuneración durante un período definido o indefinido en el tiempo. A la hora de buscar un puesto de trabajo, es clave definir una serie de tareas, obligaciones y responsabilidades que tendrán que ser llevadas a cabo por el trabajador. Todas ellas, deberán ser plasmadas en la oferta del trabajo, de cara a que los posibles candidatos ya conozcan todas las características del puesto al ser ofertados.

Dos factores clave a la hora de rellenar esta documentación y que van relacionadas son el conocimiento de la posición por parte de la persona que haga la definición del puesto, y la gestión de las expectativas para el futuro. Es importante que el nuevo empleado sepa lo que se espera de él en su desempeño, así como lo que la empresa le puede ofrecer.

Es recomendable, que en la medida en la que sea posible, contar con alguna empresa de selección externa, que pueda tener mayor experiencia en procesos de selección, a mayor valor si fuese dentro del sector ganadero.





Contratación

Selección de propuestas

La selección de propuestas es una fase del proceso de contratación, en los cuales la empresa tiene que elegir con que candidato/s contacta para tener una entrevista de trabajo.

A la hora de realizar un buen proceso de selección, es recomendable:

- Que la persona que haya hecho la definición del puesto sea la que haga la selección de personas que se entrevistan visionando sus curriculums, cartas de presentación, recomendaciones, etc. En caso de no ser la persona que haga la selección, que deje muy claro las características que ve importantes a la hora de incluir/eliminar a un candidato.

- Leer con atención los detalles del candidato.

- Pensar en si la persona a la que se va a entrevistar está cualificada para el puesto. Tener mucha precaución tanto con la falta de cualificación, como sobretodo la sobrecualificación para un puesto, que en muchos casos deriva en una pérdida de motivación por parte del empleado o con ganas de un cambio de forma rápida.

Es recomendable, que en la medida en la que sea posible, contar con alguna empresa de selección externa, que pueda tener mayor experiencia en procesos de selección, a mayor valor si fuese dentro del sector ganadero.





Contratación

Entrevistas a candidatos

El momento de las entrevistas es muy importante dentro del proceso de gestión de personas en una empresa. Hacerlo de forma clara y eficiente puede significar un futuro éxito para ambas partes.

Es por ello, que la preparación previa garantizará mejores resultados. Algunos consejos de cara a la entrevista son:

- Prepara la entrevista de cada candidato de forma diferente.
- Crea una atmósfera de comodidad para entrevistador y entrevistado.
- Explica bien al candidato la definición y expectativas del puesto, así como la misión, visión y valores de la empresa.
- Escribe una lista de verificación con todo lo que quieras explicar al candidato.
- Solicita comentarios y preguntas al candidato.
- Explica el proyecto, pero escucha lo que el candidato quiera explicarte.
- Haz preguntas abiertas que permitan al candidato explicarse, así como solicítale ejemplos de los proyectos o acciones que explica.
- Dedica tiempo suficiente para evaluar a cada candidato.
- Informa al candidato sobre los próximos pasos del proceso.





Reclutamiento

Actitud frente a conocimientos a desarrollar

A la hora de valorar quien va a ser el candidato que va a desarrollar las funciones del puesto de trabajo, es muy importante que el entrevistador haya detectado cuales son los conocimientos, los puntos fuertes y la motivación del candidato de cara a desarrollar el puesto.

En posiciones tan específicas como las de trabajo en granja, es muy importante el conocimiento previo de las tareas a desarrollar. Son procesos muy específicos, en muchos casos con materias primas, tecnologías o softwares muy determinados, por lo que el conocimiento previo de los usuarios es muy importante.

Actividades tan específicas como preparar la alimentación de los animales, el manejo de los mismos o el proceso de ordeño, son procesos que necesitan de un tiempo y una dedicación por parte del equipo para ser aprendidos.

Pero además de los conocimientos, es importante no perder de vista los factores que propiciaban la falta de mano de obra en el sector primario, principalmente motivacionales. Es por ello, que valorar la actitud y predisposición hacia la posición también hace que sea clave de cara a decidir quién es el candidato que mejor puede desarrollar el puesto.





Incorporación

Capacitación frente al puesto

Una vez contratada una persona, hay algunas empresas en las que se comete el error de creer que ya está todo el trabajo hecho. Pero esto para nada es así. Ahora es el momento en el que empieza el trabajo de incorporar a las personas. Por ello, en muchas empresas existe un plan de incorporación específico para cada puesto.

Este plan de incorporación se puede componer de las siguientes fases:

1. Bienvenida y presentación del equipo de trabajo: En esta primera fase, se da la bienvenida al trabajador, se le presenta la cultura de la explotación (misión, visión y valores o principios), así como se le presenta e introduce al organigrama y a sus compañeros. En esta fase es positivo designar un mentor o mentores para enseñar acerca de tareas específicas.

2. Documentación necesaria para el desempeño del empleo: En esta segunda fase se le facilitan al empleado los documentos propios del trabajo, la información de contacto en caso de emergencias y los protocolos de los procesos o la maquinaria de la explotación ganadera.

3. Datos acerca del trabajo: Se vuelven a explicar o se hace de manera más profunda los datos del puesto de trabajo (título, tareas, responsabilidades, expectativas), así como las habilidades y conocimientos que debe aprender el trabajador y en que plazos debe de hacerlo.

- Conducta esperada.
- Compensación y posibles beneficios.





Incorporación

Capacitación frente al puesto

4. Conducta esperada: Definir la conducta esperada mínima para el trabajador (llegar y salir del puesto de trabajo a las horas asignadas, hacer las tareas que tiene que hacer, tener una buena actitud y predisposición hacia el trabajo, los animales y los compañeros, mantener un cuidado del material o los materiales de la explotación.

5. Compensación y posibles beneficios: Aquí se pueden explicar los posibles beneficios existentes en la empresa para los empleados, aquí van desde los básicos-obligatorios (lugar de trabajo seguro - plan de riesgos laborales, herramientas de trabajo y seguridad necesarias para el puesto, comodidades básicas como vestuarios, comedor, baños, parking, etc.), también existen beneficios más habituales (seguros de salud, beneficios de empresa, formación continuada, etc.) o es posible que no tan habituales (vivienda o ayuda para la vivienda, transporte, flexibilidad horaria, alimentación, clases de idiomas, integración en la comunidad, etc.).

Todas estas fases incluidas en el plan de incorporación deben de ser seguidas y evaluadas por la persona que ha realizado la contratación, así como por el empleado con una periodicidad acordada y durante un tiempo determinado.





Incorporación

Formación continuada

La formación continuada dentro del ámbito de las granjas se entiende como el conjunto de acciones formativas orientadas a mejorar los conocimientos y las habilidades de los empleados en el desempeño de sus funciones y sus tareas. Además de ser beneficioso para las tareas propias de la granja, también propicia que aumente la satisfacción laboral, mejorando el rendimiento y la productividad.

Para conseguir que esto se cumpla de forma exitosa, es necesario que haya un plan de formación continuada para los trabajadores. Este plan de formación debe de señalar de forma clara:

- Los objetivos que se persiguen con cada acción formativa, con los conocimientos que se deben de adquirir, las competencias a desarrollar y las prácticas que se quieren fomentar.
- Indicadores de éxito de la formación. Es decir, como podemos verificar si se han alcanzado los objetivos que nos hemos marcado, y si no se ha hecho, detectarlo de forma temprana.
- Una vez completado, el empleado y su supervisor deben ver como poner en practica los conocimientos adquiridos.



¡DESCUBRE MÁS EN NUESTRO BLOG!

Si te ha gustado el contenido de este material, te animamos a que accedas a nuestro blog y que puedes recibir contenido gratuito de forma periódica.

**REGÍSTRATE
HOY MISMO**

Visítanos en <http://ruminants.ceva.pro/es>

