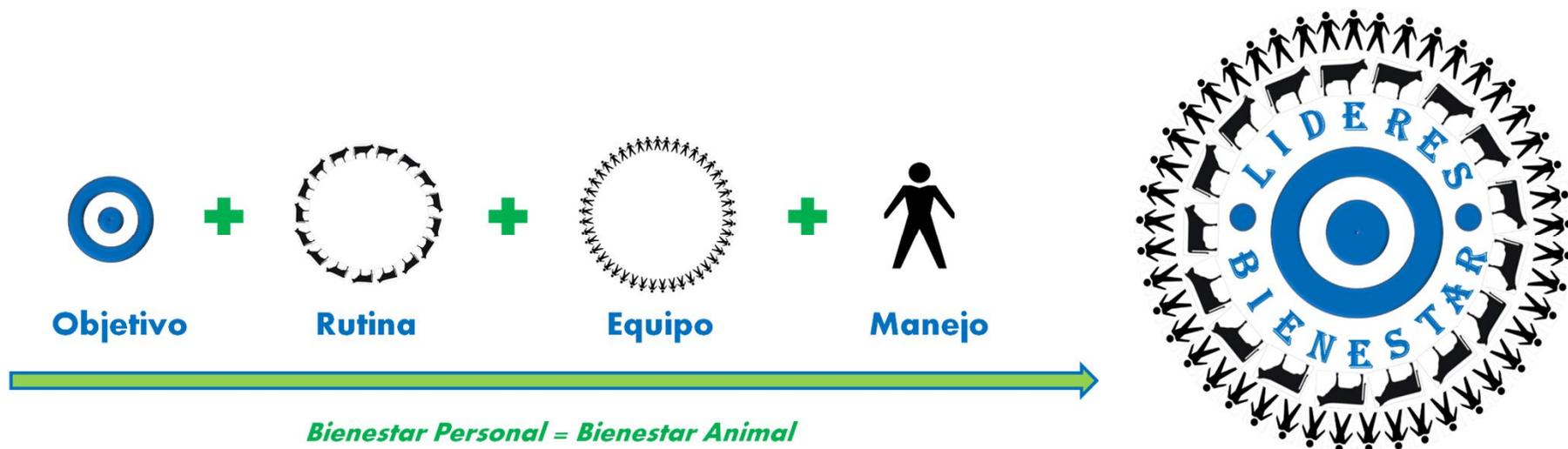


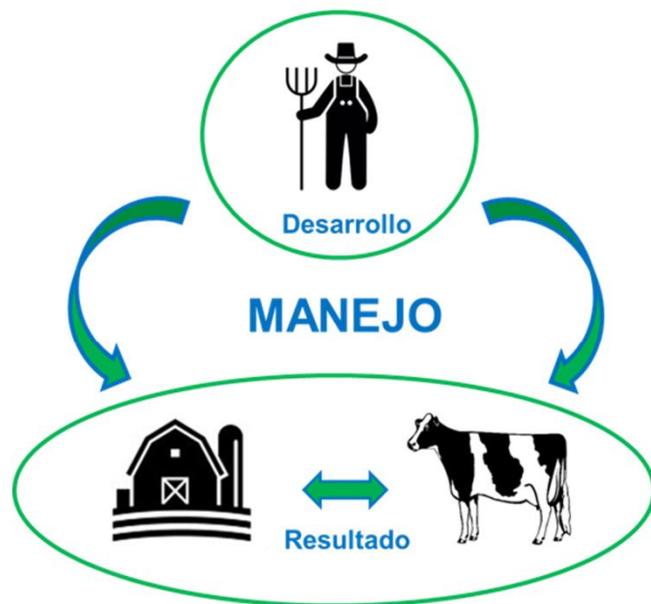
Gestión de personal

Actividad formativa para empresarios-ganaderos

Yolanda Trillo, Lic. Vet, PhD



¿Por qué Bienestar Personal?



Bienestar Personal



Bienestar Animal

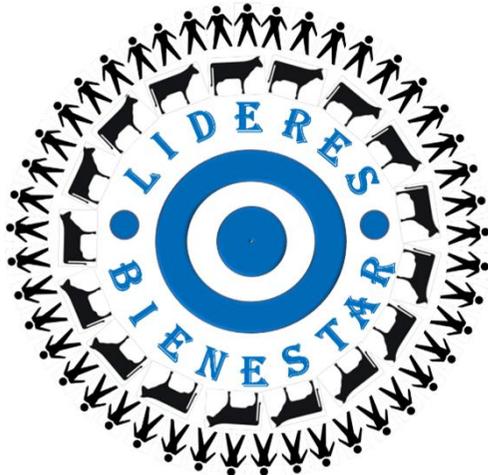
El nivel de Bienestar Animal esta determinado por las practicas de manejo

¿Bienestar?

‘Happy Cows, Happy Farmers’

Jan Hudson (cow signals, training company)

‘Happy Farmers, Happy Cows’



¿Por que resulta cada vez mas difícil ser feliz?

- Abuelos: Alzheimer
- Nosotros: Estrés
- Niños de hoy: Problemas psicológicos

¿Por donde comenzar para gestionar el personal?

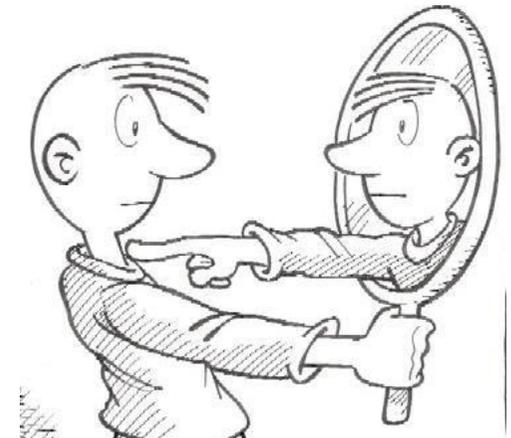
- Entendiéndonos a nosotros mismos
 - Objetivos personales
 - Objetivos profesionales
- Entendiendo a los que nos rodean



Conociéndonos a nosotros mismos:

- 1) Visión
- 2) Percepción
- 3) Reacción
- 4) Reflexión
- 5) Conclusión

**Análisis de
fortalezas vs
debilidades
para afrontar el**



IDENTIFICACIÓN DE PERFILES

**No puedo solucionar problemas en la granja
sin antes entender a las personas**



¿Qué nos define?

MARCA PERSONAL

1) Actitud (comportamiento)



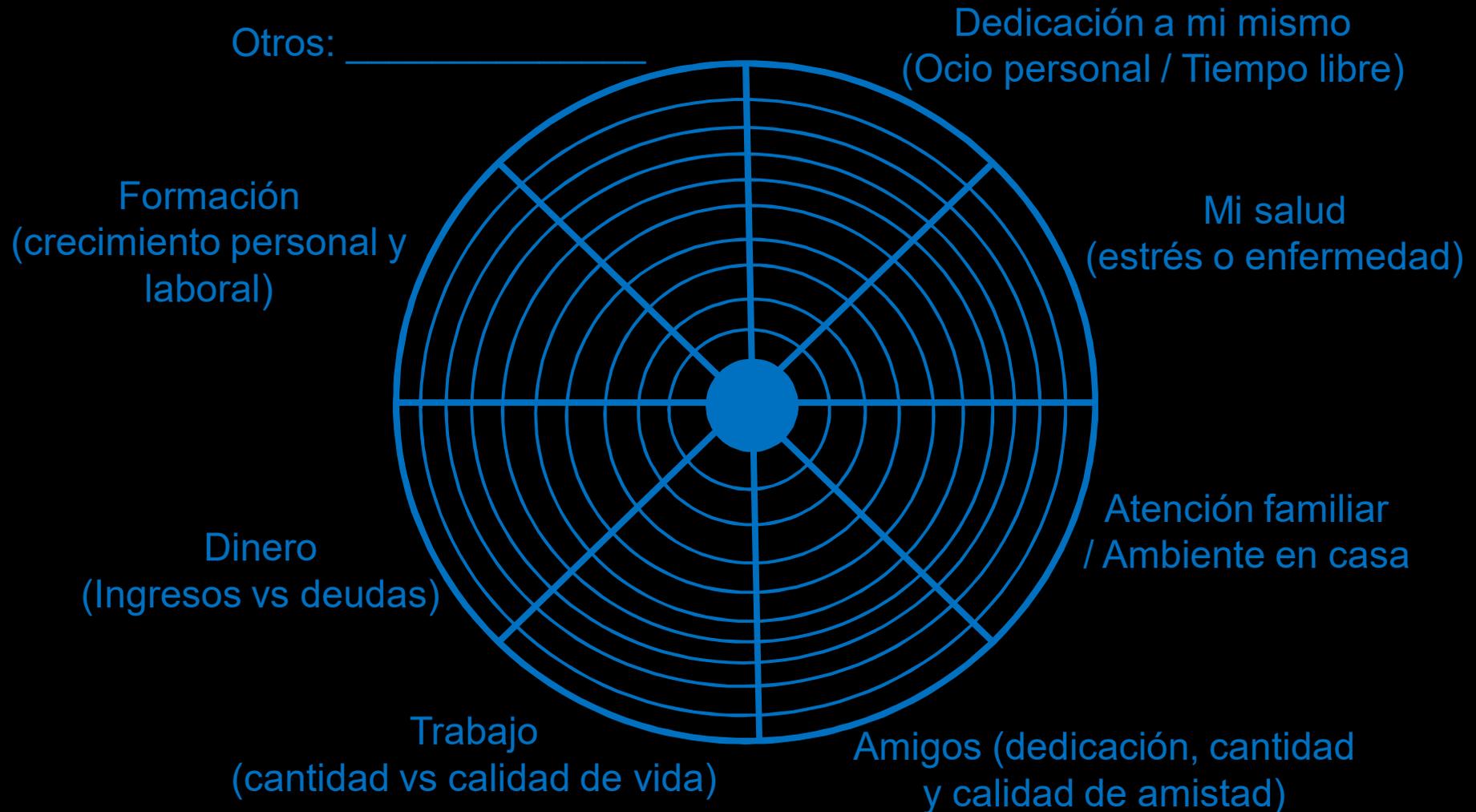
Depende para quien?

- PAREJA
- PROFESOR
- 'JEFE'

2) Aptitudes (conocimientos)

No a todos les gustamos por igual

EQUILIBRIO DE LA VIDA





Una vez te conoces a ti mismo...

Podrás indagar en tus retos profesionales!

¿COMO ES TU EMPRESA?

**TODO LO APRENDIDO SOBRE TI,
PONLO EN PRACTICA EN TU NEGOCIO**

(explota tus habilidades innatas

1) VISION

¿Que deajo ver de mi?



NO ES LO QUE
TENEMOS LO QUE
NOS HACE FELICES,
SIÑO EN
QUIÉN NOS
CONVERTIMOS

2) PERCEPCION

¿Como actúo con mi equipo de trabajo?

- **ASESORES EXTERNOS**
- **TRABAJADORES**
- **etc.**



Identificate!

1) Eres Lider

2) Precisas formarte

3) Lider

UN LIDER SABE ...

- **Establer objetivos de empresa**



S.M.A.R.T

- **Específica (S)** – tener claro lo que se quiere lograr
- **Medible (M)** – algo que se puede medir y se puede demostrar
- **Alcanzable (A)** – disponer de tiempo, dinero y recursos para satisfacerlo
- **Relevante (R)** – asegurarse de que el objetivo es relevante y se enfoque en la dirección que quieres que vaya tu negocio
- **Oportuna (T)** – fijar un plazo realista para completar el objetivo

→ EVALUA

UN LIDER SABE ...

- **Planificar para la:**

Sostenibilidad

(asegurar viabilidad futura)

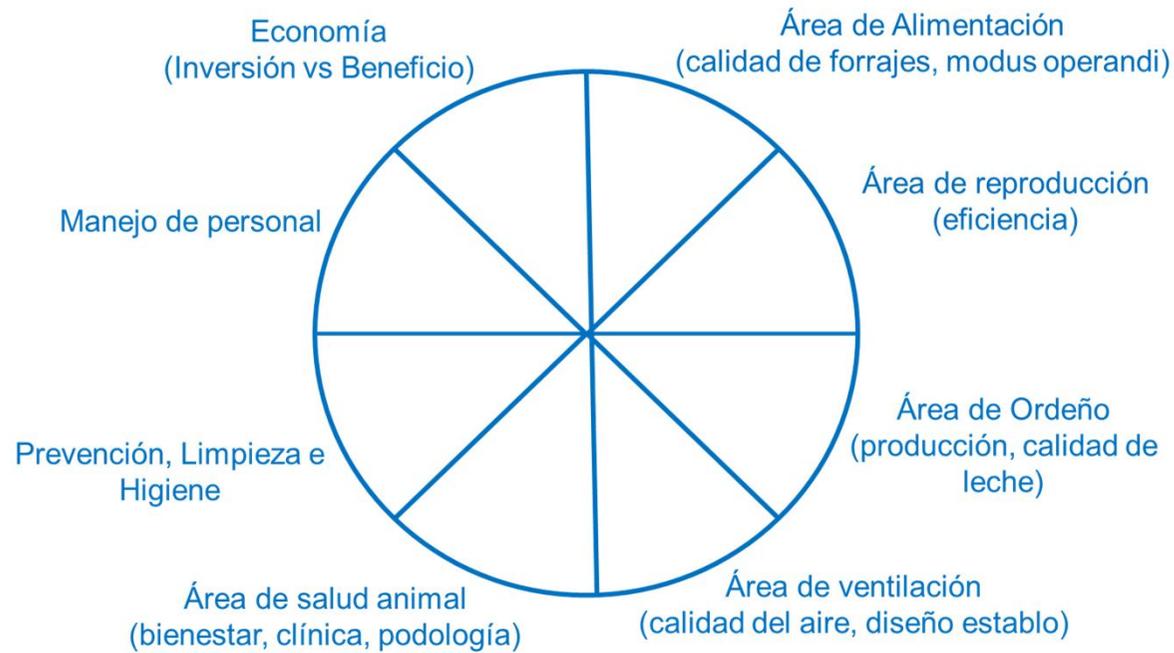
+

Rentabilidad

(generar un beneficio que compensa la inversión)

UN LIDER SABE ...

- **Mantener el equilibrio de la empresa en todos los aspectos**



UN LIDER SABE ...

- **Gestionar al personal sin mostrarse/sentirse 'jefe'**



Pequeños detalles marcan la diferencia...

- No siempre lo que le funciona a otro tiene que funcionar a ti!
- Modifica las prácticas de manejo
-



*La diferencia entre
ordinario y
extraordinario es ese
pequeño extra*

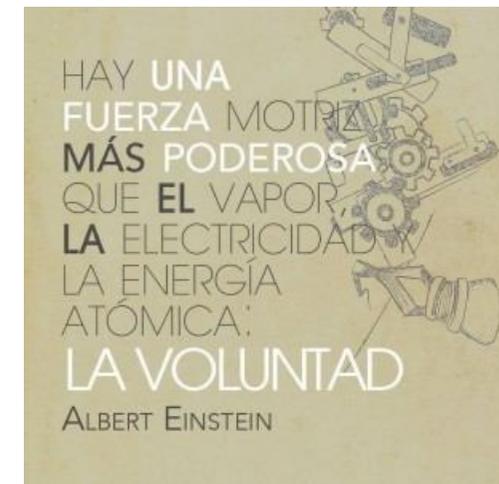
3) REACCION

¿Como organizo mi empresa?

- **Eres constante? Cual es tu rutina?**



El requerimiento de una disciplina, la obligacion de hacer algo, CONSTRUYE, ya que es en contra de tu voluntad



Estructura del equipo de trabajo

- *Define cada una de las funciones
- *Salarios en base a responsabilidades

VISIBLE EN UN TABLON!

Organigrama del equipo de trabajo

Sem/Hor	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sab	Dom
6-9	Juan / Paco	Juan / Paco	Juan / Paco	Juan / Paco	Bruno / Paco	Angel / Bruno	Juan / Bruno
9-12	Juan / Paco	Juan / Paco	Juan / Paco	Juan / Paco	Bruno / Paco	Angel / Bruno	Juan / Bruno
12-13	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso
13-16	Juan / Paco	Juan / Paco	Juan / Paco	Juan / Paco	Bruno / Paco	Angel / Bruno	Juan / Bruno
16-18	David / Bruno	David / Angel	David / Angel	David / Angel	David / Angel	David / Juan	Angel / Paco
18-19	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso
19-21	David / Bruno	David / Angel	David / Angel	David / Angel	David / Angel	David / Juan	Angel / Paco
21-00	David / Bruno	David / Angel	David / Angel	David / Angel	David / Angel	David / Juan	Angel / Paco

*Dias Libres:

- Juan: Viernes y Sábado mañana
- Paco: Sábado y Domingo mañana
- David: Domingo y Lunes mañana
- Angel: Lunes y Martes mañana
- Bruno: Martes-Miercoles-Jueves (ya que cubre fines de semana)

VISIBLE EN UN TABLON!

Coordinación de equipos

- ✓ Elaborar un plan de trabajo en función de las necesidades
- ✓ Si el perfil contratado no se adecua al puesto → otro perfil será necesario (ej. si precisas cubrir ordeños y la persona no lo hace bien, no intentes buscarle otra función si no es de tu necesidad).
- ✓ Flexibilidad para asignar las tareas a cada empleado: ten en cuenta sus habilidades y preferencias en la medida de lo posible (motivación). No todos podemos ser buenos en todo!

Identificación de perfiles

- Identifica los puestos de trabajo que precisas para organizar tu empresa (descripción detallada del perfil requerido)
- ¿Que tareas pueden asumir las personas con las que cuento hoy dia?
- ¿Es necesario algun otro perfil o puesto para cubrir la demanda de trabajo que tengo? Contrata o despide en consecuencia

Reclutamiento de candidatos

- Elabora una atractiva descripción de la oferta de trabajo
- Innova en la denominación del puesto
- Ve a buscar los candidatos, no esperes a que vengan!
- Detecta a los mejores trabajadores de otros sectores, y ofrécele condiciones superiores a las que tengan actualmente!
- Robar un trabajador de otra ganadería no es viable a largo plazo, hace falta gente nueva en el sector!
- Realiza una entrevista formal

Premisas fuera de control

La juventud de hoy día prefiere:

- 1) Jornada continua, 8-10h de trabajo
- 2) Menor salario, mayor tiempo libre



CARENCIAS DEL SECTOR

(Estudio realizado por *LideresenBienestar*)

→ Escasa promoción y apoyo del sector: Descenso de la imagen pública (percepción)

→ Infravaloración del sector: Bajos salarios: Pocos candidatos cualificados

→ Dificultades de la vida del trabajador en el rural (vivienda y desplazamiento)

→ Escasa actitud y aptitudes de liderazgo por parte del ganadero: Desmotivación del personal

4) REFLEXION

Qué necesito?

- No puedo saber lo que necesito si no sé lo que tengo...

1) Implanta protocolos de trabajo → Auditoria

2) Haz un seguimiento → Monitorizacion

3) Encuentra oportunidades de mejora → Benchmarking

Valora lo que tienes

Prevenir y



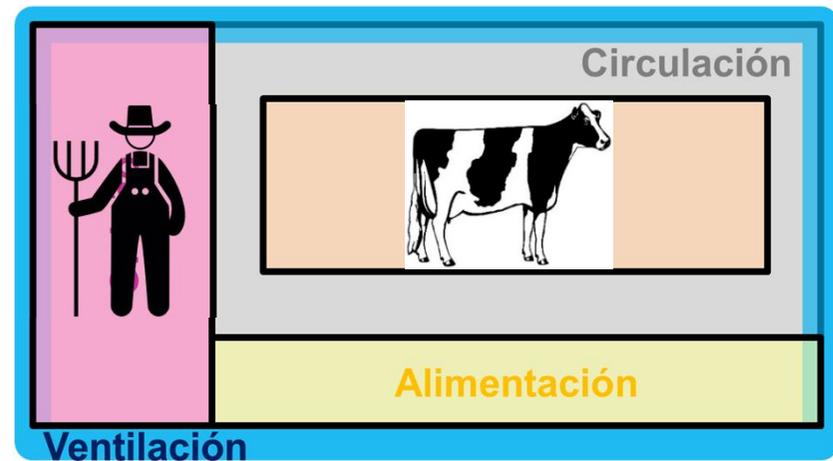
*"Gastamos dinero que no tenemos, en cosas que no necesitamos, para impresionar a gente a la que no le importamos."
- Will Smith*

¿Cómo encontrar oportunidades de mejora?

Procesos:

- 1) Auditing
- 1) Monitoring
- 1)

Parámetros?



¿Como mejorarías el manejo?

¿Que cambiarías?

- Auditoria: ¿Los protocolos de trabajo funcionan según los objetivos marcados?
- Monitorización: ¿Evalúo el progreso y lo comunico a los trabajadores?
- Benchmarking: ¿Marco objetivos semanales/mensuales para superarlos día a día?

Los 3 procesos contribuyen además a la Motivación de los trabajadores: ¿están a gusto?

Si...

- Son eficientes (rinden las horas que trabajan)
 - Formas de medirlo: tiempo de ordeño, tiempo camas, etc...
- Cumplen con los horarios y rutinas puntualmente
 - Formas de medirlo: hora de inicio/fin, calidad de trabajo (camas húmedas?), etc...
- No incrementan las enfermedades de rebaño?
 - Formas de medirlo: mamitis ambientales, %cojeras, etc...

*Cada ganadería marca los parámetros que quiere medir!

Plan de motivación

- Elaboracion de un plan **anual** mediante la recogida y monitorizacion de datos relevantes.
- El líder es el responsable de gestionar las reuniones para comunicar resultados y escuchar las opiniones del equipo. Elaborar planing **mensual** con la ayuda de los restantes socios.
 - Plan **individual**: escucha de opiniones y asigna objetivos mensuales, ej. observación de vacas cojas...). Ofrece formación según necesidades.
 - Plan **grupal**: comunicacion de resultados, discusión de las oportunidades de mejora, y establecer objetivos de grupo (ej. Producción del rebaño). Otorgar pequeños premios al mejor trabajador

Motivar mediante la evaluación del desempeño

1) ¿Cómo se evalúa?

Con parámetros cuantificables que afecten solo al empleado a evaluar

(para ello es necesario tener protocolos establecidos)

* Num de terneros vivos, tiempo de ordeño vs cc. somáticas, estabilidad en producción...

* Mantenimiento o mejora en la rapidez del tiempo de ordeño, calidad limpieza...

* Comunicación de problemas visibles, vacas en celo...

* Ofreciendo formación interna o externa: ¿fue positiva de forma que se observa mejoría?

2) ¿Cómo se premia?

Incentivos: Monetarios o No monetarios (según necesidades y personalidad del trabajador)

3) QUE AFECTAN LOS RESULTADOS EN EL TIEMPO?

- Entrenamiento

- Grado de motivación



Progreso individual y

colectivo

5) CONCLUSION

- Resultado de evaluaciones anuales (segun PLAN ELABORADO)

POSITIVO

MANTENIDO

NEGATIVO

✓ Comprobar la cuenta de resultados (gestion tecnico-economica)

✓ Realizar auditoria complete de Bienestar:

- Bienestar Animal (consultar www.lideresenbienestar.com)

- Bienestar Personal (intrinseca a cada ganaderia)

- La gestión tecnico-economica y del personal deben avanzar de forma paralela

Aquí me plantearé continuar con el antiguo plan o modificarlo para CRECER (si positiva) o MEJORAR (si negativa).

Bienestar Personal

- 1) Valores y Objetivos
 - 2) Organización del trabajo
 - 3) Coordinación de equipos
 - 4) Auditoria
 - 5) Monitorización del trabajo
 - 6) Benchmarking
 - 7) Comunicación de resultados
 - 8) Entrenamiento
- Protocolos
- Oportunidades de mejora
- Gestión de personal
- Eficiencia**

- Manejo de personal
 - Organización del trabajo
 - Selección de personal
 - Coordinación de equipos
 - Formación
 - Motivación
 - Liderazgo
- Monitorización del trabajo
 - Auditorías
 - Análisis de datos
 - Benchmarking

Yolanda Trillo

www.lideresenbienestar.com

