



ORIOL FRANQUESA, Q-LLET



"Quien siente orgullo por lo que hace no solo trabaja bien, sino que lo hace durante mucho tiempo"

Reflexionamos con el veterinario Oriol Franquesa sobre el valor del factor humano en las ganaderías de vacuno de leche. Desde la selección y formación del personal hasta la motivación, la gestión multicultural o la importancia de los pequeños gestos, Franquesa defiende una visión realista y participativa para construir equipos comprometidos que ayuden activamente a mejorar los resultados de la granja.

En tu charla subrayas que "en las granjas no trabajamos con vacas, sino con personas". ¿Por qué es importante recordarlo?

Porque es la realidad con la que nos encontramos cada día. Tú puedes planificar el trabajo, marcar unas directrices sobre cómo llevar las vacas, pero al final quienes lo ejecutan son las personas. Si no logramos que hagan las tareas como las hemos previsto, no llegamos a ningún sitio.

Esto pasa igual si trabajas con vacas, con cerdos o en una fábrica de embutidos.

¿Cuánto influye el equipo humano en los resultados económicos de una granja?

El factor humano es clave. No es lo único que determina el resultado, también influyen el precio de la leche, el coste de la alimentación o de la energía. Pero si no optimizamos

los procesos, no llegamos a los resultados deseados y, además, generamos un sobrecoste: más trabajadores o trabajadores que no son eficientes. El personal es el tercer coste en una ganadería, después de la alimentación y la recría. Por tanto, también hay que tenerlo en cuenta desde el punto de vista económico.

¿Crees que los ganaderos valoran lo suficiente la gestión del personal?

No siempre se tiene suficientemente en cuenta. El día a día es muy complicado: ordeñar, alimentar, gestionar el campo... hay muchas cosas a las que atender. No es que no le den importancia al personal —de hecho, preocupa mucho, porque cuesta encontrar gente, y que sea buena, aún más—, es que a veces este aspecto se olvida por saturación. Hay que saber parar, organizarse y priorizar.

¿Por qué cuesta tanto encontrar personal dispuesto a trabajar en el sector?

Porque el sector tiene algo de mala imagen: se trabaja con animales, es sucio, son muchas horas, es al aire libre... También depende de lo que a uno le guste, pero es cierto que hay condiciones que debemos mejorar. Además, competimos con otros sectores: con la industria, que, en general, ofrece mejores horarios y condiciones más estables —los fines de semana suelen ser libres, todo está más organizado—; con el turismo, como ocurre en nuestra zona, la Costa Brava, y también con otras granjas. En porcino, por ejemplo, ya se ve claramente que hay explotaciones que buscan captar a los mejores trabajadores de otras. Si no ofrecemos buenas condiciones, acabaremos trabajando con quien quede y eso no es una opción válida para un empresario.

¿La robotización realmente reduce la necesidad de mano de obra o lo que cambia es el tipo de tareas?

Yo creo que lo que cambia es el perfil del trabajador. Es cierto que en algunas granjas puede reducirse un puesto, pero en muchas que han robotizado el ordeño no ha habido una gran reducción de personal. Lo que sí cambia es el rol: ya no necesitas que alguien sepa ordeñar, pero sí que maneje tecnología, maquinaria, programas informáticos... Eso es un nuevo reto. No estoy seguro de que se ahorre tanta gente, pero sí que necesitas un personal diferente, algo más cualificado.

¿Cómo se debe formar a un trabajador desde el inicio para evitar errores?

Lo primero es conseguir a alguien que quiera venir y lo segundo es que los perfiles son muy diversos. Hay trabajadores que en su país eran licenciados en Historia o Economía, y otros que no saben leer ni escribir, porque no han tenido acceso a la educación. Ante esa diversidad, lo básico es explicar bien en qué consiste el trabajo, especialmente si está centrado en el ordeño o en temas de higiene. Y siempre hay que explicar el porqué de cada cosa. Si les dices "haz esto y esto", lo harán, pero, si entienden por qué es importante y qué pasa si se hace mal, asumirán más responsabilidad. Lo que no podemos hacer es dejarlos y esperar que lo vayan pillando. Volvemos a lo mismo: trabajamos con personas. Si no las formamos, ¿qué esperamos? Hay quien se queja de que se forma a alguien y luego se va. Bueno, que pruebe a no formarlo y que se quede... A ver qué sale más caro. Hay que darle a la formación el valor que tiene.

¿Cuáles son los retos que plantea la gestión de equipos multiculturales en las granjas?

En nuestra zona, por ejemplo, tenemos trabajadores de África —Gambia, Mali, Senegal—, de la India, de Sudamérica, de Rumanía... y con ellos vienen distintas culturas y religiones. En el caso de los musulmanes, hay que respetar momentos de oración, el ramadán... y organizar el trabajo teniendo todo eso en cuenta.

También hay contrastes más sutiles, como la percepción de las jerarquías.



Franquesa ofreció una conferencia para los socios de Africor Lugo sobre formación y motivación de los trabajadores en granja

► "HAY QUIEN SE QUEJA DE QUE SE FORMA A ALGUIEN Y LUEGO SE VA. BUENO, QUE PRUEBE A NO FORMARLO Y QUE SE QUEDA... A VER QUÉ SALE MÁS CARO"

Me encontré con un trabajador joven muy válido, pero que no se sentía cómodo dando órdenes a otro de 50 años, por una cuestión cultural. Puedes frustrarte, sí, pero lo más útil es gestionarlo. Nuestros trabajadores llegan con maneras distintas de entender la vida y no podemos darles la espalda.

Tampoco se trata de permitir que cada uno haga lo que quiera. Hay que buscar el equilibrio, un cierto consenso. Imponer no funciona. Hay que establecer normas y límites, sí, pero asegurándose de que todos se sientan a gusto. Porque si no, se van a ir.

¿De qué manera pueden dar soporte los técnicos a la hora de formar e este tipo de perfiles?

Los servicios técnicos que trabajamos en el campo podemos aportar muchas herramientas. Lo esencial es facilitar la comunicación y simplificar al máximo las instrucciones, incluso cuando el trabajador tiene mucha formación y conocimientos. Hay que hacerlo todo muy sencillo. Por ejemplo, si tú te vas al McDonald's, el sabor de la hamburguesa es el mismo en Lugo, Barcelona o París, porque todo está protocolizado y organizado para que sea fácil y repetible.

Ahora bien, hay que reconocer que hablar de recursos humanos es muy

fácil, pero luego hay que aplicarlo en la granja. Ahí el reto es grande, pero hay que empezar por algún sitio.

¿Qué hay que tener en cuenta a la hora de contratar a alguien específicamente para el ordeño?

Es una pregunta complicada porque, de entrada, casi nunca se puede escoger. No tenemos diez currículums sobre la mesa. Lo habitual es que llegue alguien recomendado por un amigo de un trabajador, un vecino, un conocido... y lo importante es formarlo. En puestos más técnicos, como un tractorista o alguien que haga tratamientos, sí puedes exigir más experiencia, priorizar por ahí, pero en el ordeño normalmente no. Por eso es tan importante cómo se gestiona la incorporación y la formación desde el primer día.

¿Cuáles son los factores del ordeño que dependen directamente del operario y marcan la diferencia en la calidad de la leche?

Todos. La rutina empieza antes de entrar en la sala: cómo se mueven las vacas, si se las trae con calma o a gritos. Luego está la higiene, que impacta directamente en la calidad: cómo se preparan los animales, cómo se limpian y se estimulan, cómo se detectan problemas como mamitis o lesiones. ►

Tenemos muchas herramientas tecnológicas, tanto en salas como en robots, que ayudan a detectar fallos, pero al final quien toca a las vacas todos los días es el ordeñador. El factor humano sigue siendo clave.

¿Qué aspectos facilitan que el personal adopte correctamente los nuevos protocolos, tanto en el ordeño como en el resto de las tareas de la granja?

La actitud lo es todo. Te puedes encontrar gente implicada y con ganas, o todo lo contrario, y hay que gestionar esto. Para mí es importante que todo el mundo asuma que el protocolo es suyo. A menudo llegamos y decimos: “Esto se hace así y así”, sin escuchar a quienes están todo el día en la granja.

Cuando un protocolo se impone desde fuera, es más fácil que se ignore o se esquivé. Si les damos la oportunidad de opinar, pueden proponer mejoras. Si participan en su creación, lo sienten como suyo y asumen una parte de responsabilidad. Entonces, si algo no funciona, podremos sentarnos y decir: “Chicos, esto lo decidimos entre todos, ¿qué ha pasado?”.

¿Cuáles son las ventajas de protocolizar, hacer seguimiento y organizar las tareas?

Protocolizar permite que todos hagan el trabajo de la misma manera, algo esencial cuando el equipo es amplio. Si solo hay una persona, siempre lo hará igual, pero cuando hay diez, no puede ser que cada uno lo haga a su manera. Sobre todo, sabiendo que las vacas valoran la rutina por encima de todo. Tener protocolos facilita revisar procesos, detectar dónde se pierde tiempo, dónde no somos eficientes, y evitar que las tareas se deterioren con el tiempo.

Pero no basta con protocolizar: hay que verificar que se cumpla. A veces no se sigue o no resulta tan eficiente como pensábamos. Hay que hacer seguimiento con indicadores que nos digan si vamos en la dirección correcta y, si no, se cambia, pero entre todos. No deciden solos ni el propietario ni el técnico.

Muchas veces, quien detecta los fallos es el operario, que te puede decir: “¿Por qué no lo hacemos al revés? Sería más fácil”. Y lo ve porque está ahí. Por eso es fundamental escuchar al equipo y corregir juntos lo que no funciona.

► “CUANDO UN PROTOCOLO SE IMPONE DESDE FUERA, ES MÁS FÁCIL QUE SE IGNORE O SE ESQUIVE [...]. SI PARTICIPAN EN SU CREACIÓN, LO SIENTEN COMO SUYO Y ASUMEN UNA PARTE DE RESPONSABILIDAD”

¿Qué papel juega la motivación a la hora de construir una plantilla comprometida y estable?

La motivación es superimportante y, al mismo tiempo, una de las partes más olvidadas en las ganaderías. Hay granjas que han sabido crear ese sentido de pertenencia. Lo ves cuando un trabajador te dice: “Yo soy de tal casa”, con orgullo. Las grandes empresas hacen esto muy bien. En cambio, en las granjas no solemos trabajarlo.

Motivar es muy difícil, sobre todo en tareas como el ordeño, pero se puede empezar explicando de dónde venimos, por qué producimos leche, cuál es la historia familiar detrás de la granja, a quién se le vende esa leche... Luego ese trabajador va al supermercado y reconoce un producto, y puede decir que eso lo hace él. Y si alguien en el bar le dice que en las granjas se maltrata a los animales, podrá responder: “En nuestra casa eso no pasa”, no “en la granja en la que trabajo”.

Conseguir ese orgullo es muy complicado, pero es un pilar fundamental, porque quien lo siente no solo trabaja bien, sino que lo hace durante mucho tiempo. Ayuda a que se fidelice al equipo. No hay nada peor que tener mucha rotación de personal.

¿Están los ganaderos preparados para liderar equipos humanos?

Deberían estarlo. Todos deberíamos estar preparados para liderar en nuestras empresas, porque, como decíamos, trabajamos con personas. Los animales podrán ser vacas u otra cosa, pero la clave del negocio está en cómo se gestiona el personal.

El que lidera bien a su gente tiene una empresa que funciona. Y, además, vive mejor: todo está organizado y, si surge un problema, hay canales para solucionarlo. No todo recae sobre él y eso es vital para no quemarse.

Ahora bien, si alguien no se ve preparado o no tiene tiempo, debe pedir ayuda: al técnico de referencia, al veterinario, al asesor de calidad de leche... De hecho, desde calidad de leche muchas veces nos involucramos más en temas de personal, porque el ordeño es el área que más gente moviliza en la granja. Y asociaciones como Africor o la propia industria lechera podrían implicarse en este tema. Ya lo han hecho en otras áreas y en este ámbito también sería muy valioso.

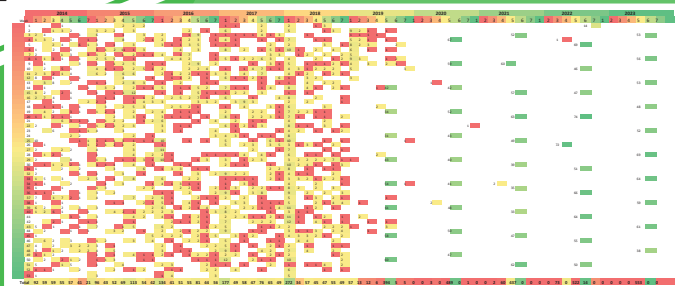
¿Por dónde podría empezar un ganadero que quiere mejorar la gestión de sus trabajadores?

En catalán hay una frase que dice “*per por de fer-ho tot, al final no vam fer res*”, que significa “por miedo a hacerlo todo, al final no hicimos nada”, sobre todo cuando hablamos de gestión de personal. A veces queremos que, de un día para otro, todo funcione perfecto, con un equipo feliz y motivado... pero eso no va a pasar.

Las cosas se construyen poco a poco, con pequeños gestos. Hay que aprovechar las oportunidades para reforzar el equipo. Siempre les digo a los ganaderos que si, por ejemplo, reciben un premio por calidad de leche o por producción, no lo dejen pasar. Pueden juntar a los trabajadores, hacer un desayuno y celebrarlo juntos. Ese tipo de cosas crean equipo. ■



Una elección
basada en datos



*Distribución de las actuaciones veterinarias (diagnósticos de gestación e inseminaciones) en nº por día de la semana en una explotación de 200 vacas entre 2014 y 2023. Jobsynch se implantó en marzo de 2019.

JOBSYNCH es un conjunto de algoritmos de gestión que permiten la organización de servicios y tareas de todo el sector vacuno.

*Múltiples alternativas.
Fácil de adaptar a las
circunstancias de cada cliente*

Entre los resultados destacan los siguientes:

EFICIENCIA

- Actualiza y optimiza los estándares de gestión
- Mejora la eficiencia de los recursos humanos
- Mejora la salud y el bienestar de los animales

ORGANIZACIÓN

- Optimiza y distribuye las tareas de la granja
- Distribuye eficientemente los servicios externos
- Homogeniza los lotes de la granja

SIMPLE Y FÁCIL DE CUMPLIR

FLEXIBLE A LAS CIRCUNSTANCIAS

BASADO EN EXPERIENCIA

Desde 2019 está evolucionando



Identificación electrónica

en vacuno extensivo:

Una herramienta clave para el ganadero de hoy

La ganadería extensiva de carne está viviendo una auténtica revolución gracias a la identificación electrónica. Lo que hace unos años parecía cosa del futuro, hoy ya es una realidad al alcance de cualquier explotación ¿El objetivo? Facilitar el día a día del ganadero, mejorar la rentabilidad y tomar decisiones más acertadas con datos fiables y en tiempo real.

La identificación electrónica y por qué es importante

La identificación electrónica garantiza la trazabilidad de los animales desde su origen hasta su sacrificio, con lo que facilita la gestión de medidas de policía sanitaria en la lucha contra las enfermedades. La identificación electrónica del vacuno consiste en el uso de crotales electrónicos con tecnología FDXB o HDX programados con un código único que se leen con lectores ISO compatibles bien de manga, bien de mano.

El código único individual de cada animal es detectado por el lector de forma automática, evitando los errores humanos al apuntar datos a mano. Con estos lectores podemos asociar otra información a este código único, datos productivos o sanitarios. Asimismo, la identificación electrónica asociada al proceso de pesaje permite su automatización e incluso realizar el pesaje sin intervención humana y recibir alertas cuando los animales alcanzan el peso objetivo para la venta, o bien, alertarnos cuando un animal cambia su ritmo de crecimiento, lo que indica que algo no va bien. El uso de estos dispositivos tanto de lectura como de pesaje es sencillo y eficaz.

El uso de datos reales para la toma de decisiones mejora la rentabilidad de las explotaciones a corto plazo.

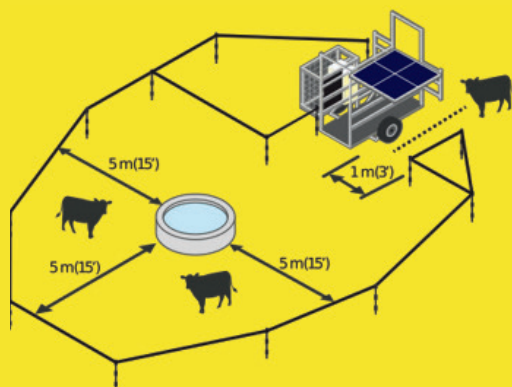
Gracias a esta tecnología, cada animal puede tener su historial clínico y productivo digitalizado. En un click podemos saber los reproductores con mejor rendimiento, detectar enfermedades en fases previas a la aparición de sintomatología evitando su diseminación, optimizar la alimentación de los individuos, seleccionar proveedores. En conclusión, de forma fácil limitaremos las pérdidas y aumentaremos el rendimiento.

El pesaje automático: El gran aliado invisible

Con el sistema Flexi Mobile 4000C, puedes llevar la báscula allí donde esté el ganado. Funciona con energía solar, es fácil de transportar y en 10 minutos está lista para empezar a pesar sin intervención humana. Y si tienes conexión a internet (incluso por satélite), los datos se sincronizan al instante con el software Datamars Livestock.



*Ecosistema de pesaje de ganado DataLink





Ecosistema conectado y adaptado a las necesidades reales del campo.

Una única plataforma integra toda la información obtenida: Datamars Livestock. Con gráficos claros y la información tratada al acceso de la mano podremos comparar el rendimiento de los animales, recibir alertas personalizadas, obtener datos de lote, individuales o de grupo. Datamars Livestock es compatible con móvil, Tablet u ordenador.

Conclusión: Más control, menos esfuerzo

La identificación electrónica es una inversión que se amortiza en breve período de tiempo. La identificación electrónica no es un gasto. La identificación electrónica reduce el estrés de los animales, reduce el tiempo de manejo y la mano de obra, y nos permite la obtención de datos fiables para la toma de mejores decisiones, basadas en datos reales, que harán crecer la rentabilidad de la explotación.

No estás solo. Datamars ofrece asesoramiento previo, instalación y soporte continuo.

DATAMARS Livestock™

**Todos los detalles
de cada animal
a tu alcance**

**Soluciones de
pesaje
y lectura de
crotales
electrónicos**



www.livestock.datamars.es

 (+34) 967 52 01 87  atencioncliente@datamars.com  (+34) 619 627 087