



ORIOI FRANQUESA, Q-LLET



"Quen sente orgullo polo que fai non só traballa ben, senón que o fai durante moito tempo"

Reflexionamos co veterinario Oriol Franquesa sobre o valor do factor humano nas ganderías de vacún de leite. Dende a selección e formación do persoal ata a motivación, a xestión multicultural ou a importancia dos pequenos xestos, Franquesa defende unha visión realista e participativa para construír equipos comprometidos que axuden activamente a mellorar os resultados da granxa.

Na túa charla subliñas que "nas granxas non traballamos con vacas, senón con persoas". Por que é importante lembralo?

Porque é a realidade coa que nos atopamos cada día. Ti podes planificar o traballo, marcar unhas directrices sobre como levar as vacas, pero ao final os que o executan son as persoas. Se non conseguimos que fagan as tarefas como as temos previsto, non chegamos a ningures.

Isto pasa igual se traballas con vacas, con porcos ou nunha fábrica de embutidos.

Canto inflúe o equipo humano nos resultados económicos dunha granxa?

O factor humano é clave. Non é o único que determina o resultado, tamén inflúen o prezo do leite, o custo da alimentación ou da enerxía. Pero se non optimizamos os procesos,

non chegamos aos resultados desexados e, ademais, xeramos un sobrecusto: máis traballadores ou traballadores que non son eficientes. O persoal é o terceiro custo nunha gandería, despois da alimentación e da recría. Polo tanto, tamén hai que telo en conta dende o punto de vista económico.

Cres que os gandeiros valoran o suficiente a xestión do persoal?

Non sempre se ten suficientemente en conta. O día a día é moi complicado: muxir, alimentar, xestionar o campo... hai moitas cousas ás que atender. Non é que non lle dean importancia ao persoal —de feito, preocúpalles moito, porque custa atopar xente, e que sexa boa, aínda máis—, é que ás veces este aspecto se esquece por saturación. Hai que saber parar, organizarse e priorizar.

Por que custa tanto atopar persoal disposto a traballar no sector?

Porque o sector ten algo de mala imaxe: trabállase con animais, é sucio, son moitas horas, é ao aire libre... Tamén depende do que lle guste a un, pero é certo que hai condicións que debemos mellorar. Ademais, competimos con outros sectores: coa industria, que, en xeral, ofrece mellores horarios e condicións máis estables —as fins de semana adoitan ser libres, todo está máis organizado—; co turismo, como ocorre na nosa zona, a Costa Brava, e tamén con outras granxas. En porcino, por exemplo, xa se ve claramente que hai explotacións que buscan captar os mellores traballadores doutras. Se non ofrecemos boas condicións, acabaremos traballando con quen quede e iso non é unha opción válida para un empresario.

A robotización realmente reduce a necesidade de man de obra ou o que cambia é o tipo de tarefas?

Eu creo que o que cambia é o perfil do traballador. É certo que nalgúns granxas pode reducirse un posto, pero en moitas que teñen robotizado o muxido non houbo unha gran redución de persoal. O que si cambia é o rol: xa non precisas que alguén saiba muxir, pero si que manexe tecnoloxía, maquinaria, programas informáticos... Iso é un novo reto. Non estou seguro de que se aforre tanta xente, pero si que precisas un persoal diferente, algo máis cualificado.

Como se debe formar a un traballador dende o inicio para evitar erros?

O primeiro é conseguir alguén que queira vir e o segundo é que os perfís son moi diversos. Hai traballadores que no seu país eran licenciados en Historia ou Economía, e outros que non saben ler nin escribir, porque non tiveron acceso á educación. Ante esa diversidade, o básico é explicar ben en que consiste o traballo, especialmente se está centrado no muxido ou en temas de hixiene. E sempre hai que explicar o porqué de cada cousa. Se lles dis “fai isto e isto”, farano, pero, se entenden por que é importante e que pasa se se fai mal, asumirán máis responsabilidade. O que non podemos facer é deixalos e esperar que o vaian collendo. Volvemos ao mesmo: traballamos con persoas. Se non as formamos, que esperamos? Hai quen se queixa de que se forma alguén e logo marcha. Ben, que probe a non formalo e que quede... A ver que lle sae máis caro. Hai que darlle á formación o valor que ten.

Cales son os retos que implica a xestión de equipos multiculturais nas granxas?

Na nosa zona, por exemplo, temos traballadores de África —Gambia, Mali, Senegal—, da India, de América do Sur, de Romanía... e con eles veñen distintas culturas e relixións. No caso dos musulmáns, hai que respectar momentos de oración, o ramadán... e organizar o traballo tendo todo iso en conta.

Tamén hai contrastes máis sutís, como a percepción das xerarquías. Atopeime cun traballador novo moi válido, pero que non se sentía có-



Franquesa ofreceu unha conferencia para os socios de Africor Lugo sobre formación e motivación dos traballadores en granxa

► “HAI QUEN SE QUEIXA DE QUE SE FORMA A ALGUÉN E LOGO MARCHA. BEN, QUE PROBE A NON FORMALO E QUE QUEDE... A VER QUE LLE SAE MÁIS CARO”

modo dando ordes a outro de 50 anos, por unha cuestión cultural. Podes frustrarte, si, pero o máis útil é xestionalo. Os nosos traballadores chegan con maneiras distintas de entender a vida e non podemos darlles as costas.

Tampouco se trata de permitir que cada un faga o que queira. Hai que buscar o equilibrio, un certo consenso. Impoñer non funciona. Hai que establecer normas e límites, si, pero asegurándose de que todos se sintan a gusto. Porque, se non, van marchar.

De que maneira poden dar soporte os técnicos á hora de formar este tipo de perfís?

Os servizos técnicos que traballamos no campo podemos achegar moitas ferramentas. O esencial é facilitar a comunicación e simplificar ao máximo as instrucións, mesmo cando o traballador ten moita formación e coñecementos. Hai que facelo todo moi sinxelo. Por exemplo, se ti vas ao McDonald's, o sabor da hamburguesa é o mesmo en Lugo, Barcelona ou París, porque todo está protocolizado e organizado para que sexa doado e repetible.

Agora ben, hai que recoñecer que falar de recursos humanos é moi doado, pero logo hai que aplicalo na

granxa. Aí o reto é grande, pero hai que comezar por algún sitio.

Que hai que ter en conta á hora de contratar a alguén especificamente para o muxido?

É unha pregunta complicada porque, de entrada, case nunca se pode escoller. Non temos dez currículos enriba da mesa. O habitual é que chegue alguén recomendado por un amigo dun traballador, un veciño, un coñecido... e o importante é formalo. En postos máis técnicos, como un tractorista ou alguén que faga tratamentos, si podes esixir máis experiencia, priorizar por aí, pero no muxido normalmente non. Por iso é tan importante como se xestionan a incorporación e a formación dende o primeiro día.

Cales son os factores do muxido que dependen directamente do operario e marcan a diferenza na calidade do leite?

Todos. A rutina comeza antes de entrar na sala: como se moven as vacas, se se traen con calma ou a berros. Despois está a hixiene, que impacta directamente na calidade: como se preparan os animais, como se limpan e se estimulan, como se detectan problemas como mamites ou lesións. ►

Temos moitas ferramentas tecnolóxicas, tanto en salas como en robots, que axudan a detectar fallos, pero ao final quen toca as vacas todos os días é o muxidor. O factor humano segue a ser clave.

Que aspectos facilitan que o persoal adopte correctamente os novos protocolos, tanto no muxido como no resto das tarefas da granxa?

A actitude éo todo. Pódeste atopar con xente implicada e con ganas, ou todo o contrario, e hai que xestionar isto. Para min é importante que todo o mundo asuma que o protocolo é seu. A miúdo chegamos e dicimos: “Isto faise así e así”, sen escoitar a quen está todo o día na granxa.

Cando un protocolo se impón dende fóra, é máis doado que se ignore ou se esquive. Se lles damos a oportunidade de opinar, poden propoñer melloras. Se participan na súa creación, sénteno como propio e asumen unha parte da responsabilidade. Entón, se algo non funciona, poderemos sentarnos e dicir: “Rapaces, isto decidímolos entre todos, que pasou?”.

Cales son as vantaxes de protocolizar, facer seguimento e organizar as tarefas?

Protocolizar permite que todos fagan o traballo do mesmo xeito, algo esencial cando o equipo é amplo. Se só hai unha persoa, sempre o fará igual, pero cando hai dez, non pode ser que cada un o faga á súa maneira, principalmente sabendo que as vacas valoran a rutina por riba de todo. Ter protocolos facilita revisar procesos, detectar onde se perde tempo, onde non somos eficientes, e evitar que as tarefas se deterioresen co tempo.

Pero non abonda con protocolizar: hai que verificar que se cumpre. Ás veces non se segue ou non resulta tan eficiente como pensabamos. Hai que facer seguimento con indicadores que nos digan se imos na dirección correcta e, se non, cámbiase, pero entre todos. Non deciden só nin o propietario nin o técnico.

Moitas veces, quen detecta os fallos é o operario, que che pode dicir: “Por que non o facemos ao revés? Sería máis doado”. E el pode velo porque está aí. Por iso é fundamental escoitar ao equipo e corrixir xuntos o que non funciona.

► “CANDO UN PROTOCOLO SE IMPÓN DESDE FÓRA, É MÁIS DOADO QUE SE IGNORE OU SE ESQUIVE [...]. SE PARTICIPAN NA SÚA CREACIÓN, SÉNTENO COMO PROPIO E ASUMEN UNHA PARTE DA RESPONSABILIDADE”

Que papel xoga a motivación á hora de construír un cadro de persoal comprometido e estable?

A motivación é moi importante e, ao mesmo tempo, unha das partes máis esquecidas nas ganderías. Hai granxas que souberon crear ese sentido de pertenza. Iso vese cando un traballador che di: “Eu son de tal casa”, con orgullo. As grandes empresas fan isto moi ben. En cambio, nas granxas non adoita traballarse.

Motivar é moi difícil, sobre todo en tarefas como o muxido, pero pódese comezar explicando de onde vimos, por que producimos leite, cal é a historia familiar detrás da granxa, a quen se lle vende ese leite... Logo ese traballador vai ao supermercado e recoñece un produto, e pode dicir que iso o fai el. E se alguén no bar lle di que nas granxas se maltrata aos animais, poderá responder: “Na nosa casa iso non pasa”, non “na granxa na que traballo”.

Conseguir ese orgullo é moi complicado, pero é un pilar fundamental, porque quen o sente non só traballa ben, senón que o fai durante moito tempo. Axuda a fidelizar ao equipo. Non hai nada peor que ter moita rotación de persoal.

Están os gandeiros preparados para liderar equipos humanos?

Deberían estalo. Todos deberíamos estar preparados para liderar nas nosas empresas, porque, como dicíamos, traballamos con persoas. Os animais poderán ser vacas ou outra cousa, pero a clave do negocio está en como se xestiona o persoal.

O que lidera ben á súa xente ten unha empresa que funciona. E, ademais, vive mellor: todo está organizado e, se xorde un problema, hai canles para solucionalo. Non todo recae sobre el e iso é vital para non queimarse.

Agora ben, se alguén non se ve preparado ou non ten tempo, debe pedir axuda: ao técnico de referencia, ao veterinario, ao asesor de calidade do leite... De feito, desde calidade do leite moitas veces involucrámonos máis en temas de persoal, porque o muxido é a área que máis xente mobiliza na granxa. E asociacións como Africor ou a propia industria leiteira poderían implicarse neste tema. Xa o fixeron noutras áreas e neste ámbito tamén sería moi valioso.

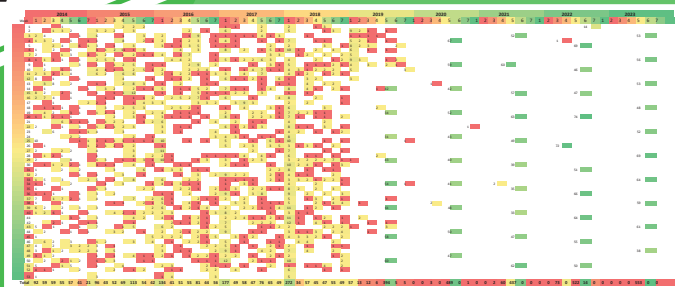
Por onde podería comezar un gandeiro que quere mellorar a xestión dos seus traballadores?

En catalán hai unha frase que di “*per por de fer-ho tot, al final no vam fer res*”, que significa “por medo a facelo todo, ao final non fixemos nada”, sobre todo cando falamos de xestión de persoal. Ás veces queremos que, dun día para outro, todo funcione perfecto, cun equipo feliz e motivado... pero iso non vai pasar.

As cousas constrúense pouco a pouco, con pequenos xestos. Hai que aproveitar as oportunidades para reforzar o equipo. Sempre lles digo aos gandeiros que se, por exemplo, reciben un premio por calidade do leite ou por produción, non o deixen pasar. Poden xuntar os traballadores, facer un almuerzo e celebralo xuntos. Ese tipo de cousas 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.

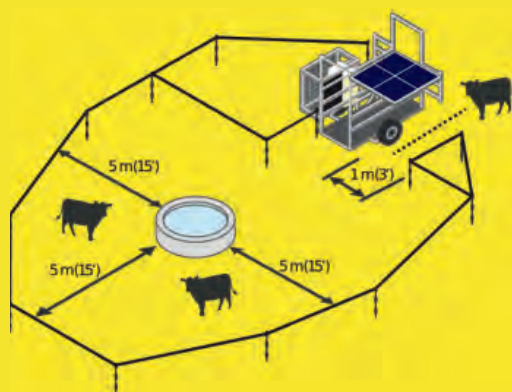
Gracias a esta tecnología, cada animal puede tener su historial clínico y productivo digitalizado. En un click podemos saber los reproductores con mejor rendimiento, detectar enfermedades en fases previas a la aparición de sintomatología evitando su diseminación, optimizar la alimentación de los individuos,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