

¿Qué es la gestión de Recursos Humanos en granjas porcinas?

Los Recursos Humanos son las personas que forman parte de la empresa, aportando sus capacidades y trabajo, a los objetivos de la misma.

En producción porcina, éstas personas, son absolutamente todas las que impacten directamente en los resultados de la empresa. Muchas veces se piensa en que el Recurso Humano son los operarios solamente, pero no; también lo son gerentes, administradores, asesores, etc.

Un punto a destacar, es que las personas que más impacto tienen sobre los resultados, son aquellas con más poder y responsabilidad.

Nos queda por definir Gestión, que es la acción de dirigir y administrar. Hablando de personas la acción es mucho más compleja, **no se trata de “apretar un botón y obtener un resultado”**. Es claramente un conjunto de acciones que se realizan entendiendo la complejidad individual de cada persona, de la empresa, el contexto, etc.

La Gestión de Recursos Humanos se ocupa de todo el ciclo de la persona dentro de la empresa: atraer y seleccionar al personal, incorporarlo a su rol, capacitación y evaluación de desempeño, retribuir a las personas por su aporte, retenerlas en la empresa y realizar un seguimiento de su carrera.

¿Para qué incorporar la gestión de RRHH en la producción porcina?

En la producción porcina el desempeño del personal (todas las personas que forman parte del proceso productivo) es muy importante para poder obtener los mejores resultados. Es uno de los pocos rubros donde las influencias externas como el clima, etc.; tienen un escaso impacto en la producción primaria.

Dentro de un confinamiento, con una estructura acorde, con una genética, sanidad y alimentación estandarizada; no son cuestiones externas las determinan excelentes resultados, es ***el manejo es el determinante de los resultados. Ese manejo lo diseñan y ejecutan las personas que forman parte del proceso, desde la gerencia, asesores, compradores de insumos, encargados de sector, operarios, etc.; es decir todas las personas que forman parte de la organización.***

Desde nuestro punto de vista, la gestión de RRHH en la producción porcina debe orientarse a objetivos. Son los objetivos los que hacen que tenga sentido lo que hacemos. Si una empresa porcina no tiene como objetivo lograr excelentes resultados de producción, no tiene sentido trabajar en la Gestión de RRHH. En cambio, **si dentro de los objetivos esta obtener excelentes resultados a largo plazo, la Gestión de RRHH es una gran herramienta.**

¿Por qué lo objetivos deben direccionar lo que hacemos?

Las capacidades y trabajo aportado por las personas deben direccionarse a objetivos, si o si, siendo esto inexcusable. Si excelentes objetivos se cumplen a corto plazo, y se sostienen a largo plazo, la gestión de recursos humanos está funcionando correctamente; por el contrario, si no se cumplen la gestión de recursos humanos no esta funcionando. Otros indicadores como rotación de personal, retención de personal, ausentismo, etc.; son utilizados, pero lo central, es el logro de objetivos de excelencia a largo plazo.

Hay que tener en cuenta que las personas que, con su aporte de capacidades y trabajo, más impacto tienen en los resultados, son los que cuentan más poder en la organización. Cuando los objetivos no se cumplen hay que empezar a trabajar “por arriba” en la organización, para lograr los cambios de mayor impacto.

Hay diferentes metodologías para trabajar con objetivos. Una muy adaptada al sector porcino es OKR (Objetivos y resultados clave) en donde se establecen los resultados clave con los cuales vamos a medir el cumplimiento de los objetivos.

Se determinan los objetivos globales de la granja, por ejemplo: animales vendidos por madre, kilos producidos, conversión global; se determinan los resultados clave (con números) que hacen al cumplimiento de los objetivos, luego se plantean los objetivos por sectores y sus resultados clave.

¿Cómo unir los objetivos y resultados clave a la Gestión de Recursos Humanos?

Lo importante es poder determinar el aporte de cada persona al logro de los objetivos. Conociendo el puesto de trabajo, con sus tareas y responsabilidades, sabremos qué perfil de persona debe ocupar ese puesto, que demanda el puesto de ella, y cuál es su impacto en los resultados. Esto se llama **Análisis y descripción de puestos de trabajo, que a su vez lo utilizamos cuando necesitamos incorporar personal.**

Con el conocimiento del puesto, los objetivos y resultados clave, también trabajaremos el ingreso de personal a la granja, su evaluación de desempeño, su capacitación y desarrollo, sus compensaciones, etc. Todas tareas de la Gestión de Recursos Humanos.

En futuras notas iremos abordando todos los temas de RRHH en las granjas y buscaremos amenizar con casos reales.

Bienvenidos. *Fernando Lucero, Director de contenidos HRpork.*

Fernando Nazario Lucero.

Médico Veterinario (Universidad nacional de Rio Cuarto).

Diplomado en RRHH, Metodologías Agiles y HRBP (Universidad de Belgrano, BS AS).

Postgrado en OKR (ITBA, Instituto tecnológico de Buenos Aires).

Diplomado en gestión de las organizaciones (ICBTECH, Córdoba).

Contacto: contactohrpork@gmail.com