

¿Cuál es la solución a la rotación de personal en el sector porcino?

1

Recursos Humanos & Gestión de Purines



Miércoles
6 de noviembre
2024

17:45-18:15

¿Cuál es la solución a la rotación de personal en el sector porcino?

Laura Pérez Sala



**PORCI
FORUM**
MÉXICO 2024

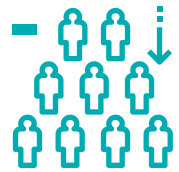
Laura Pérez Sala

Veterinaria especialista en producción porcina & Personal Coach

¿Cuál es la solución a la rotación de personal en el sector porcino?



Europa está cambiando. Ocurre en casi todo el mundo desarrollado, pero el **envejecimiento, la caída de la natalidad y la urbanización** están transformando el continente de manera inexorable.



- Cada vez **nacen menos europeos**, y las **nuevas generaciones** se concentran allí donde están las mejores **oportunidades de educación, empleo y prosperidad**, es decir, en los grandes **núcleos urbanos**.

El **resto de los territorios se está quedando atrás**, con una población cada vez más reducida y envejecida, con **muchos menos trabajadores con formación universitaria y cada vez menos personas en edad de trabajar**.

Mientras en el **oeste del continente** hace años que se habla de **"la España vaciada"** o **"la Francia olvidada"**, en el este se habla de **"la Rumanía que muere"**. Hay casi **medio centenar de regiones europeas** que ya están **estancadas** en lo que se conoce como **trampas de desarrollo**, que ni siquiera la llegada de trabajadores de otros orígenes consigue paliar.



Esta **fuga de talento impacta directamente en el sector primario**, donde **encontrar personal** que quiera trabajar en él **resulta cada vez más difícil**.

Nuestro **mayor reto** se convierte en un **monstruo de dos cabezas**:

- Encontrar trabajadores para nuestras granjas
- Lograr que se queden



Para lograr que un **puesto de trabajo resulte atractivo**, y más difícil aún, que siga **resultando atractivo con el paso del tiempo**, debemos saber **QUÉ NECESITA** la persona a la que queremos contratar y con suerte, retener.

- Los **humanos**, pero en realidad todas las especies, **generan movimientos y acciones** en un sentido u otro para cubrir una necesidad.

A principios de la década de 1940, Abraham Maslow creó su teoría de las necesidades. Esta teoría identificó las necesidades básicas que tienen los seres humanos, en orden de importancia: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad y las necesidades de pertenencia, reconocimiento y autorrealización.





Motivación

Las teorías coinciden en que a cada uno de nosotros nos pueden mover aspectos muy diferentes, pero también en que las **necesidades y deseos primarios en el ser humano son comunes a todos nosotros.**

El Psicólogo humanista **Abraham Maslow** defiende que es **necesario ir superando una serie de etapas** ordenadamente para que nuestra **motivación pueda dirigirse hacia otras superiores.**

- Así, sería **necesario cubrir las necesidades fisiológicas**, luego las **necesidades de seguridad**, siguiendo las de **socialización** para luego pretender **cubrir las de autorrealización**, y además contempla que **cuantas más etapas se alcancen mucho más elevada será nuestra motivación.**



Por lo tanto, la **motivación**, entendida como el **motor que nos activa**, es la **responsable** de que nos dirijamos o alejemos de unos **pensamientos, emociones o comportamientos** determinados y no otros.

En ello, los **motivos**, con la **finalidad de cubrir un amplio espectro de nuestras necesidades**, activan el motor que pone en marcha y dirige la conducta.

Dos décadas después, **David McClelland** identificó **tres motivadores** que creía que todos tenemos: **la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder.** Las personas tendrían diferentes características dependiendo de su motivador dominante.



Vínculos

La **necesidad de afiliación** se basa en el **contacto con los demás**, un contacto que nos permite **obtener aprobación y apoyo social, comparar y evaluar nuestras creencias, actitudes** y habilidades, así como **desarrollar una identidad y un sentimiento de pertenencia**.



- Se manifiesta en la consecución de una relación con los otros, una relación positiva con otras personas. **Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado y valorado.** De establecer, restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos.

Todo esto **influirá decisivamente en la elaboración de nuestro autoconcepto**, que consiste en la imagen que hacemos de nosotros mismos en relación con los demás y en la autoestima.

Desde otro punto de vista, el psicólogo **William McDougall** (1908) describió la **necesidad de afiliación en términos de instintos**, como una tendencia gregaria compartida con otras especies que viven en colonias o rebaños. Si bien es cierto que el sentimiento de pertenencia es universal, el **deseo de formar y mantener vínculos sociales presenta diferencias individuales y culturales**.

Es decir, **la necesidad de formar y mantener dichos vínculos es universal**, pero la manera de vivirlo, sentirlo y expresarlo es individual.





Maestría y reconocimiento

La **motivación de logro** es la **necesidad de actuar**, dentro de un ámbito social, **buscando metas superiores y derivando satisfacción en realizar cosas siempre mejor.**

La **búsqueda de la maestría** nos ayuda a estar **satisfechos con nuestro trabajo** y nos empuja hacia un nivel superior de productividad. Cuando hacemos lo que **nos gusta y somos realmente buenos** en ello, estamos usando **nuestras facultades al máximo** y nos crece el sentimiento de compromiso.



- Ello acentúa la **necesidad en nuestras granjas** de encontrar el talento de cada uno, huyendo de prejuicios y estereotipos.

También pone el **punto de mira en la importancia de la formación del personal** para que puedan **desarrollar competencias** y mayores posibilidades de ejercer con maestría.



Lo **contrario también influye**, aunque **negativamente**: hacer algo que no supone ningún reto es una **fuentes de frustración**. Hemos de buscar un equilibrio entre lo que debemos hacer y lo que podemos hacer.

Obviamente, en todos los **trabajos existen tareas que nos disgustan**, pero éstas no pueden ser más del **60% de nuestras obligaciones**, porque si no, se vuelve inalcanzable la posibilidad de ejercer la maestría.



"El principio más profundo del ser humano, es el anhelo de ser apreciado"

(William James)

Empatía

Reconocer y satisfacer las necesidades de cada uno puede resultar **sencillo**, pero cuando **lideramos un equipo** debemos detectar las **necesidades de nuestros colaboradores**.



Para poder hacerlo debemos ejercer el poder de la empatía. Definido como capacidad que tiene una persona de comprender las emociones y los sentimientos de los demás, suele ser una cualidad innata, poco trabajada en las sociedades desarrolladas.

¿Cuál es la solución a la rotación de personal en el sector porcino?

El ritmo actual hace que **por parte de la dirección de las empresas se exijan resultados más rápidos** que antes. Y la **forma tradicional de conseguirlo**, controlándolo todo y dando instrucciones, ya no tiene resultado.

- Por otra parte, el **trabajador de hoy aspira a obtener satisfacción de su trabajo y encontrar un propósito en lo que hace**, así que los líderes tienen que esforzarse para que el trabajo sea más gratificante haciendo que los empleados se sientan más realizados con él.

Esto **nos lleva a una gran paradoja**, a los **líderes les exigen resultados rápidos**, y a su vez los **líderes deben dedicar más tiempo a los trabajadores**.

