

RRHH PARA EL AGRO: DÍGAME Y OLVIDO, MUÉSTREME Y RECUERDO, INVOLÚCREME Y LO ADOPTO

Méd. Vet. Pablo Otermin*. 2009. Producir XXI, Bs. As., 17(214):8-12.

*Especialista en Capacitación de RRHH para el Agro

oterminpablo@speedy.com.ar

www.produccion-animal.com.ar

Volver a: [Empresa agropecuaria](#)

INVERTIR EN CAPACITAR, MEJORA LA EFICIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Armado, formar, retener y manejar un grupo de trabajo, requiere de inversión, tiempo, perseverancia y conocimiento. Los sistemas exigen hoy cuatro características muy importantes:

- ◆ Conocimiento
- ◆ Calidad
- ◆ Competitividad
- ◆ Creatividad

Para que la capacitación tenga éxito, debemos hacer un correcto DIAGNÓSTICO, basándonos en el perfil del empleado y del trabajo. El rendimiento laboral de cada persona dentro de un grupo de trabajo es fundamental para obtener buenos indicadores de eficiencia.

La capacitación y actualización debe llegar a todos los niveles, propietario-encargado-personal de ejecución.

Para ello la capacitación y actualización debe llegar a todos los niveles, propietario-encargado-personal de ejecución. El conocimiento de lo que uno está haciendo facilita el diálogo entre las personas de la empresa, evita pérdidas económicas mejorando los resultados, cada individuo se siente participante de un grupo de trabajo que tiene un objetivo en común, la eficiencia. Cuando eso se consigue podemos decir que hemos sido creativos en ese aspecto.

FACTORES QUE LIMITAN EL ACCESO A LA CAPACITACIÓN

a- Tiempo disponible: es parte de su agenda, propietario y/o administrador.

Lo logra, el encargado.

Se complica, con el personal de ejecución.

b- Interés de la empresa: la mayor o menor intensidad de capacitación dependen de la conducción de la empresa.

LAS PREGUNTAS SON

¿Qué calidad de personal tengo en el establecimiento?

¿Cuánto invertí en maquinaria, animales e instalaciones y cuánto invertí en capacitación de recursos humanos para manejar esa tecnología?

¿Cuánto tiempo permanece ese personal capacitado en la empresa?

¿Tengo evidencias claras de que la capacitación demostró resultados concretos?

Factores favorables y condicionantes de la capacitación

La capacitación no mejora la capacidad de cada individuo ya que ésta es una cualidad propia, pero puede aclarar los interrogantes, despertar curiosidad y mejorar el diálogo.

FACTORES FAVORABLES (PARA QUÉ CAPACITAR)

a. Para incorporar nuevas tecnologías y mejorar los resultados.

b. Para disminuir los VICIOS que se adquieren con el tiempo. Son prácticas infundamentadas.

c. Para mantener el INTERÉS por lo que se está haciendo, por ejemplo:

- ◆ Controlar el hipnotismo que produce la RUTINA del trabajo.
- ◆ Motivar al individuo.
- ◆ Resaltar la importancia de su trabajo.
- ◆ Despertar la capacidad de superación.

ELEMENTOS QUE CONDICIONAN EL PROCESO CAPACITACIÓN

1- Condicionamientos externos (entorno del individuo)

- a) Núcleo familiar o núcleo grupal, (malas relaciones, conflictos).
- b) Características del establecimiento: Confort:
 - ◆ Vivienda en mal estado y comodidad limitada.
 - ◆ Bajo nivel tecnológico del establecimiento.
 - ◆ Distancia a establecimientos educacionales.
- d) Remuneración no acorde con el trabajo y responsabilidad.
- e) Multiplicidad de tareas.
- f) El perfil del trabajo: condiciona al trabajador, éste se adapta al esquema de organización. Debemos comprender que la palabra MANEJO significa adelantarse a los problemas, además la organización de las tareas y las órdenes deben ser simples y claras.

2- Condicionamientos internos (propios del individuo)

- a) Cansancio, fatiga y/o sobrecarga de trabajo.
- b) Desgano.
- e) Alteración de la conducta // Personalidad.
- f) Capacidad intelectual.
- g) Actitud.

ELEMENTOS QUE CONDICIONAN LA CAPACIDAD PARA APRENDER

Intrínsecos (propios del individuo)

APTITUD: es habilidad mental, es capacidad intelectual, determina la comprensión, asimilación, retención de la información recibida.

ACTITUD: es interés. Curiosidad, predisposición. Cuando "lo nuevo" no crea rechazo y dificultad para asimilarlo y le damos el tiempo necesario para esperar el cambio. La capacitación genera esa expectativa.

En consecuencia decimos:

$$\text{Rendimiento Laboral} = \text{CAPACIDAD} \times \text{MOTIVACIÓN} \times \text{APTITUD} \times \text{ACTITUD}$$

HACIA UN CAMBIO NECESARIO

La esencia de los nuevos trabajos parece estar fundamentada en los conceptos de versatilidad y o capacidad laboral múltiple, es decir una misma persona debe poder realizar varias tareas dentro de un establecimiento, algo necesario para disminuir la cantidad de empleados, básicamente por una cuestión de costos.

La preparación es fundamental para hacer y pensar. El empleado puede hacer sugerencias y dar su punto de vista, se debe considerar socio del empleador en términos de eficiencia y el salario debe ser fijado en función del rendimiento.

CONTEXTO SOCIO-ECONÓMICO Y SU IMPACTO SOBRE LA CLASE ACTIVA

El fantasma de la falta de trabajo, hace que se pierda el concepto de cultura del trabajo y en tal sentido las tasas "reales de desempleo" son un fiel indicador del grado de preparación de las personas.

Volver a: [Empresa agropecuaria](#)