

Procesos de contratación que funcionan: Perspectiva de un nuevo empleado

Por **Bethany Dado-Senn**, especialista en becerros y vaquillas lecheras de Vita Plus

A menudo aprendemos de líderes experimentados, como gerentes de rebaños o ventas, a contratar nuevos empleados y desarrollar equipos. Como el miembro más nuevo del equipo de nutrición de becerros de mi empresa y el miembro que más recientemente ha regresado a la lechería de mi familia, no soy ninguno de esos.

Sin embargo, soy un miembro del equipo que valora los esfuerzos realizados por mis supervisores para identificar y aplicar mis habilidades y fortalezas de manera efectiva para hacer el trabajo. Estas son algunas de las mejores prácticas para contratar e inspirar a tu equipo de becerros desde los ojos de una joven profesional.

1 Define tu “por qué”

¿Cuáles son los valores y objetivos de tu granja? ¿Por qué haces lo que haces? Las respuestas a estas dos preguntas pueden ayudarte a determinar qué puestos y habilidades se necesitan. Esto también promueve el compromiso y la camaradería de los empleados ya que quieren saber cómo contribuyen a la misión general de la granja.

2 Sé intencional en la descripción del trabajo

Hazte una serie de preguntas y escribe la descripción del trabajo para responderlas. Estas preguntas también deberían ayudarte a reflexionar sobre el proceso de incorporación del nuevo empleado a su nuevo rol. Por ejemplo:

- ¿Cuáles son las tareas diarias que se esperan de este puesto?
- ¿Cómo se comunicarán las tareas y capacitará al empleado para hacerlas?
- ¿Qué habilidades técnicas y habilidades sociales serán necesarias para el puesto?
- ¿Qué nivel de experiencia se necesita para el puesto?



Foto de cortesía.

- ¿Qué nivel de apoyo esperas que necesite esta persona?

También incluye los aspectos prácticos que muchos candidatos buscan para determinar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Sueldo, beneficios, el horario de trabajo y los programas de vehículos o vivienda son algunos ejemplos. El Generador de Descripción de Puestos de Trabajo de Penn State Extension para la Industria Láctea (The Penn State Extension Job Description Generator for the Dairy Industry, en inglés) puede ser una herramienta útil para este proceso.

Si anticipas tener candidatos que hablan un idioma diferente al tuyo, trabaja para eliminar la barrera del idioma en todas las partes del proceso de contratación. Trabaja con un traductor interno o externo para revisar la descripción del trabajo, realizar entrevistas y ayudar a facilitar el proceso de incorporación del nuevo empleado a su nuevo rol. Si crees

que es mejor no involucrar a terceras personas en las entrevistas, considera una entrevista escrita para preguntas más complicadas antes de la entrevista cara a cara.

3 Conduce la entrevista sabiamente

Independientemente del tipo de puesto, las entrevistas son esenciales para el desarrollo del equipo. Prepara preguntas situacionales e ideológicas que le permitan al candidato mostrar las habilidades y experiencias que podrían aportar a tu equipo. Las preguntas pueden variar desde algo específico sobre el manejo de becerros hasta temas amplios centrados en el equipo, como:

- Eres el nuevo gerente de becerros en una lechería. Describe su programa ideal de alimentación de becerros.
- Explique un escenario en el que notó

Continúa en la siguiente página

signos de enfermedad en un becerro durante la alimentación. ¿Qué medidas tomó para el cuidado del becerro?

- Proporcione un ejemplo de un momento en el que simplificó las tareas en el proceso de manejo de becerros.
- Describa un escenario en el que experimentó un conflicto con un compañero de trabajo y cómo lo resolvió.
- Cuénteme como manejó el estrés durante un periodo de tiempo en el que muchos becerros se enfermaron.

Además, haz preguntas que se relacionen directamente con la descripción del trabajo, incluida la experiencia del candidato trabajando con becerros, detalles sobre roles anteriores y lo que el candidato espera obtener en este nuevo puesto. Mantente atento a cualquier señal que indique que un candidato no es el adecuado. Reflexiona sobre tus experiencias pasadas con los empleados o usa los valores de la empresa como guía.

4 Identifica habilidades, fortalezas y estilos

Antes de contratar e incorporar al nuevo empleado a su rol, tómate el tiempo para conocer mejor a la persona detrás del currículum. Presta atención al comportamiento del posible empleado durante las entrevistas y considera cómo esas características podrían influir en su trabajo. Digamos que notas que el candidato tiende ser emocional cuando está bajo presión. ¿Cómo apoyarás al empleado durante un periodo de tiempo en el que muchos becerros se enfermen?; Tal vez entrevistaste a un candidato al que le brillan los ojos cuando hablas de los números y datos de tu operación. ¿Qué tareas el candidato encontrará más satisfactorias y atractivas como gerente de cría de vaquillas?

También es importante tener en cuenta las habilidades técnicas del candidato. ¿Está capacitado para criar becerros? ¿Tiene habilidades especializadas que beneficiarían a tu operación? Para discernir estas habilidades, busca referencias y haz preguntas situacionales específicas. Enfatiza las habilidades que notas en el candidato y dile como las utilizarías en tu equipo. Por ejemplo, si tienes

un candidato con buena formación en maternidad, felicítalo y comparte cómo utilizarías sus habilidades para cuidar a los recién nacidos. Recuerda, especialmente en un mercado laboral competitivo, el candidato también te está entrevistando a ti. El candidato podrá visualizarse mejor en el puesto de trabajo si reconoces verbalmente sus habilidades, le señalas cómo puede contribuir a los objetivos de la granja y le demuestras que te preocupas por cómo encaja en tu equipo y cultura de tu empresa.

5 Incorporación del empleado al nuevo rol con claridad

Una vez que un candidato ha aceptado tu oferta, el siguiente paso crítico es la incorporación del empleado a su nuevo rol y la capacitación. La incorporación es una tarea que a menudo se pasa por alto y es esencial para el éxito y el compromiso de los empleados, independientemente del tamaño y el alcance de tu operación. Estos son algunos componentes clave que he encontrado útiles como nueva empleada:

- *Orientación en la granja o empresa:* Presenta la demografía de la granja, el personal clave y sus funciones, los valores de la granja y las instalaciones. Describe como el nuevo rol se ajusta a los objetivos generales de la operación. Considera la posibilidad de capacitar a todos los nuevos empleados en seguridad y prevención de riesgos y técnicas de manejo para mover vacas correctamente.

- *Manejo general de becerros:* Indica las tareas diarias de los becerros, destacando las áreas de máxima prioridad. Estas tareas variarán de una granja a otra, pero pueden incluir la alimentación de calostro, la sanitización del equipo, el programa de alimentación, y la detección y tratamiento de becerros enfermos. Los protocolos verbales y escritos deben proporcionarse en una forma que sea útil para el empleado. Explicar el “por qué” detrás de los protocolos enfatiza su importancia. Es posible tener que repasar las tareas diarias con el nuevo empleado múltiple veces hasta que sea autosuficiente. Me gusta el modelo de “yo, nosotros, tú”: Yo le mostraré una

tarea, haremos la tarea juntos y luego él me mostrara la tarea a mí.

- *Continuo apoyo y retroalimentación:* Establece expectativas claras y crea un espacio seguro para una buena comunicación. ¿Con qué frecuencia te gustaría que se comunicaran contigo? Anima a los empleados a hacer preguntas y buscar aclaraciones de los protocolos. Retroalimenta al nuevo empleado sobre sus habilidades de manejo de becerros e interviene si es necesario cambiar algo.

- *Evaluaciones de personalidad:* Herramientas como DiSC, Insights o Gallup CliftonStrengths pueden ser útiles para comunicarse de manera efectiva. Pueden ayudar al empleado a reconocer cómo tiende a comunicarse con los demás, qué tipo de equipo prefiere y cómo adaptarse a compañeros de trabajo con diferentes estilos para lograr el éxito del equipo.

Contratar empleados de granjas lecheras puede ser un desafío. Puede parecer más sencillo evitar los procesos descritos en este artículo y contratar a personas que cumplan con las calificaciones mínimas, pero estas herramientas pueden ayudarte a desarrollar un equipo de trabajo comprometido y de larga duración. Al adoptar procesos de contratación e incorporación sistemáticos y reflexivos, atraerás a empleados involucrados y efectivos, creando un equipo de cuidado de becerros al que cualquier candidato estaría encantado de unirse. ↪



Bethany Dado-Senn

Especialista técnica en terneros y novillas

Vita Plus

bdado-senn@vitaplus.com



Reimpreso del 25 de mayo de 2024

Hiring processes that work: A new employee's perspective

Bethany Dado-Senn for *Progressive Dairy*

We often learn hiring and team development tips from experienced dairy leaders like herd or sales managers. As the newest member of my company's youngstock nutrition team and the most recent returning member to my family dairy, I am neither of those.

I am, however, a team member who values the efforts taken by my supervisors to identify and apply my skills and strengths effectively to get the job done. Here are some best practices for hiring and inspiring your calf team from the eyes of a young professional.

1 Define your 'why'

What are your farm values and goals? Why do you do what you do? The answers to these two questions can help you determine what positions and skill sets are needed. This also promotes workforce engagement and camaraderie as employees want to know how they contribute to a greater mission.

2 Be intentional in your job description

Ask yourself a series of questions and format your job description to answer them. These questions should also help you ruminate on the potential onboarding process for the new employee. For example:

- What are the daily tasks that will be expected for this position?
- How will these tasks be communicated and trained?
- What set of technical and soft skills would best serve the position?



Courtesy photo.

- What level of experience should someone bring into the position?
- What level of support are you expecting this person to need?

Also include the “nuts and bolts” that many potential hires look for in determining work-life balance. Compensation, benefits, potential work schedule and vehicle or housing programs are a few examples. The Penn State Extension Job Description Generator for the Dairy Industry can be a helpful tool for this process.

If you anticipate having applicants who speak a different language than you, work to eliminate the language barrier in all parts of the hiring process. Work with an internal or external translator to review your job description, conduct interviews and help facilitate onboarding training. If you think it best not to have an additional party in the

interviews, consider a written interview for more complicated questions before a face-to-face introduction.

3 Interview wisely

Regardless of the position type, interviews are essential to team development. Be prepared with a consistent set of situational and ideological questions that will demonstrate the abilities and experiences a potential employee could bring to your team. The questions could range from something specific to calf management to broad team-focused topics, such as:

- You're the new calf manager at a dairy. Describe your ideal calf-feeding program.

Continued on next page

Hiring processes that work: A new employee's perspective, cont'd from front

- Explain a scenario where you noticed signs of illness in a calf during feeding. What steps did you take to ensure its care?
- Provide an example of a time when you streamlined tasks in the calf management process.
- Describe a scenario where you experienced conflict with a co-worker and how you resolved it.
- Tell me about a time you had to manage stress during a difficult calf health challenge.

In addition, ask questions that directly relate to the job description, including experience working with dairy youngstock, details on previous roles and what they are looking to gain in this new position. Consider in advance any “red flags” that signal a candidate is not the right fit. Reflect on your past workforce experiences or company values as a guide.

4 Identify skills, strengths and styles

Before hiring and onboarding, take the time to better understand the person behind the résumé. Pay attention to behavioral traits during your interactions and consider how they might influence the individual's work. Let's say you notice your potential hire tends to lean on their feelings when under pressure. How will you offer encouragement during a tough bout of calf illness? Perhaps you interview a candidate whose eyes light up when you talk about the numbers and data behind your operation. What tasks might they find most fulfilling and engaging as the manager of your heifer-raising facility?

It's also important to consider the more technical skills. Are they already trained in aspects of calf raising? Do they have specialized skills that would benefit your operation? To discern these

skills, reach out to references and ask specific situational questions. Verbalize what you notice and share how you see that fitting in your team. For example, if you have a candidate with a strong maternity background, commend them and share how you would use their skills in caring for newborns. Remember, especially in a strong job market, the potential employee is interviewing you as much as you are interviewing them. They can better visualize themselves in the job if you verbally acknowledge their skills, point out how they can contribute to farm goals and show you care about how they fit your team and culture.

5 Onboard with clarity

Once a candidate has accepted your offer, your next critical step is onboarding and training. An often-overlooked task, onboarding is essential for employee success and engagement, regardless of the size and scope of your dairy operation. Here are a few key components I've found helpful as the new employee:

- *A farm or business orientation:* Introduce the farm demographics, key personnel and their roles, farm values and facility layout. Describe the importance of their role in the bigger picture of the operation. Consider safety training and animal-handling clinics for all new employees.
- *General calf management:* Walk through day-to-day calf tasks, highlighting areas of top priority. These will vary from farm to farm but may include colostrum delivery, equipment sanitation, feeding, and detecting and treating sick calves. Verbal and written protocols should be provided in a form that is useful to the employee. Explaining the “why” behind protocols emphasizes their importance. Expect to go through processes multiple times before an employee is self-sufficient. I

like the “me, us, you” model: I'll show an employee a task, we'll do it together, and then they'll show me.

- *Ongoing support and feedback:* Set clear expectations and create a safe space for good communication. How often would you like them to communicate with you? Encourage employees to ask questions and seek clarification on protocols. Thoughtfully provide regular feedback on calf management skills and step in to demonstrate if needed.
- *Personality assessments:* Tools like DiSC, Insights or Gallup CliftonStrengths can be helpful in communicating effectively. They can help the employee recognize how they tend to communicate with others, what kinds of team environments they prefer and how to adapt to teammates with different styles to better achieve team success.

Hiring dairy farm employees can be challenging. It might seem simpler to avoid these processes and hire individuals who meet minimal qualifications, but these tools can help you develop a committed, long-tenured farm team. By adopting systematic and thoughtful hiring and onboarding processes, you will attract involved and effective employees, creating a calf team that any new hire would be excited to join. ↗



Bethany Dado-Senn

Calf and Heifer Technical Specialist
Vita Plus
bdado-senn@vitaplus.com

 **PROGRESSIVE**
DAIRY

Reprinted from May 25, 2024