

MANEJO EXITOSO DE LA LECHERIA

PROGRAMA INTEGRAL DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE EMPRESAS LECHERAS

Autor/es: MVZ EPAB Fernando Esteban Zatarain Hernandez

Introducción.

Existen multitud de factores que afectan la habilidad productiva de las explotaciones lecheras: clima, alimentación, enfermedad, trabajo, etc. El objetivo del manejo sería obtener el mayor control posible sobre la influencia de estos factores. La meta debe ser optimizar la eficiencia de las vacas con el fin de incrementar la rentabilidad. Bajo esta perspectiva es menester la implementación de un programa bien estructurado, que contemple desde una perspectiva integral todo lo relacionado con el funcionamiento de una lechería; que hacer, como evitarlos, corregirlos, controlarlos. Este programa »Programa integral de organización y desarrollo de empresas lecheras» pretende contribuir a dar solución a esta problemática cotidiana, propuesta basada en el sistema "Dary Works del Dr. Tom Fuhrman".

Analicemos la situación;

- Deficientes conocimientos básicos de sus actividades
- Incoordinación en la organización y toma de decisiones
- Cuestionable función de liderazgo
- Problemas serios y recurrentes de actitud
- Resultado: frustración

El trabajador es el responsable de la operación y ejecución de las acciones; aplica su conocimiento, habilidad, talento y **actitud**, este último concepto sin lugar a dudas el más complejo se contempla dentro del programa con un enfoque muy especial en el tema de los valores. La solución está en proporcionar capacitación en base a un programa estructurado, evaluando el progreso conocimiento, habilidades y paralelamente trabajar en el aspecto de la Actitud: Mantenimiento Estratégico del Personal.

¿Quién hace el trabajo?

Hablemos aspectos básicos sobre este fascinante y a la vez complicado tema y entender el rol del trabajador como el principal activo de las empresas. Pensamos que con el pago de su salario es suficiente, olvidando que somos seres sensibles que requerimos de incentivos y no me refiero solo a incentivos económicos sino a circunstancias que activen

la motivación intrínseca; de atención, de reconocimiento. Observemos lo que hacen las empresas altamente exitosas. Se involucran en sus necesidades considerándolos como lo que verdaderamente son; ¡socios!. Entender esa verdadera simbiosis, el empleado necesita del trabajo para vivir y el “patrón” requiere del trabajador para que su empresa funcione. Armonía entre ambas partes.

Liderazgo vinculado al manejo del personal. El auténtico líder cuyo perfil de sobra conocemos: sensible, respetuoso, que inspira confianza, accesible, congruente, servicial, honesto, entusiasta, imparcial etc. etc. Ese líder que es un mediador negociador que balancea, que equilibra las fuerzas antagónicas que son muy frecuentes entre el trabajador y el patrón tendientes a establecer la armonía. Entendemos que hay escases de individuos con estas características, pero existe la posibilidad de formarlos. Esta propuesta le ayudara a reflexionar al respecto. Mediante la capacitación todo es posible no cree usted?

“Si se le hace caro invertir en capacitación, pruebe con la ignorancia; es gratuita”.

Este programa es una propuesta viable. Algunas lecherías exitosas de nuestra comarca ya lo hacen, con excelentes resultados, ¿Por qué no imitarlos? Este programa lo explica, lo orienta paso a paso para conseguirlo.

Explicación del Programa.

Se basa en un esquema simple: Aplicar los principios básicos de la administración de negocios exitosos. Estos son universales y constituyen la base de su Éxito. Así de simple, imitar lo que hacen estas empresas de elite. Pero para este fin debemos involucrarnos todos en la dinámica que este programa requiere, para ello; El Dueño, Gerente, Administrador y Trabajadores deben entender estos principios y adaptarlos a su Empresa. ¡Aun los mejores trabajadores necesitan ser guiados!



Este programa se desarrolla en un ciclo de interacción que llamaremos: ciclo de la empresa lechera sistema de administración y manejo. Consta de cinco temas; 1.- Organización para ser Administrable, 2.- Objetivos para cada área, 3.- Organizando el Trabajo creando Sistemas, 4.- Trabajo en Equipo Motivando a los Trabajadores, y 5.- Registro y Monitoreo de los Resultados.

El grado alcanzado en cada componente de este ciclo al 100% determinara su administración exitosa. Así lo hacen las mejores lecherías del mundo. Este sistema explicara cómo se puede mejorar su lechería, de tal manera que individuos ordinarios

produzcan extraordinarios resultados. Ayudará al trabajador a saber automáticamente: Que se requiere que se haga, como hacerlo, cuando hacerlo

1. ORGANIZACIÓN PARA SER ADMINISTRABLE

Todas las organizaciones son jerárquicas, una organización es una institución estructurada, si no está estructurada es un desorden. Los desórdenes no nos llevan a hacer las cosas. Estos destrozan las Cosas.

“THEODORE LEVITT”

Las lecherías tiene que ORGANIZAR EL TRABAJO para poderlo hacer:

Correctamente para obtener los mejores resultados.

Eficientemente para lograr la máxima productividad.

Por trabajadores quienes son una parte integral de la empresa y su principal activo. ¿Cómo?.. Desarrollando un ORGANIGRAMA.

Un organigrama permite al dueño saber lo que pasa. Clarifica a cada trabajador su rol, responsabilidad y la relación entre unos y otros. Ayuda a los profesionales externos y asesores a entender quién es responsable de que. Facilita el flujo de comunicación entre los trabajadores. Permite determinar objetivos, sistemas y procedimientos de entrenamiento.

El diseño de un organigrama se hace con base en las funciones más que por personalidades. Para empezar debe organizar equipos de personas: las personas son el medio, las vacas son la unidad de producción.

El director debe fijar Estándares, Objetivos, Metas. El personal que trabaja con usted, es el recurso más valioso e importante y necesita ser tratado como tal. Proveerá el ambiente adecuado y herramientas necesarias. Establecer objetivos para cada área. Coordinar trabajadores, Monitorear desempeño y dar retroalimentación. Y sobre todo motivarlos desarrollar entusiasmo. En pocas palabras ejercer un auténtico liderazgo.

2. OBJETIVOS PARA CADA AREA. Que hay que hacer

El establo debe de contar con grupos de trabajadores que entiendan sus objetivos. Estos definen lo que se supone que los trabajadores deberán lograr. Deberán quedar por escrito para cada departamento (área) o grupo de trabajadores, incluyendo los del director. Así como es importante poner por escrito el Organigrama, de igual manera es importante plasmar por escrito los objetivos de cada grupo. Los objetivos son cualitativos; estos definen lo que debe ser hecho. Y cuantitativos; definen a que nivel deben ser ejecutados. Fijar objetivos cuantitativos, promueve en los trabajadores el pensar en términos de trabajar por resultados en vez de hacerlo simplemente por actividades.

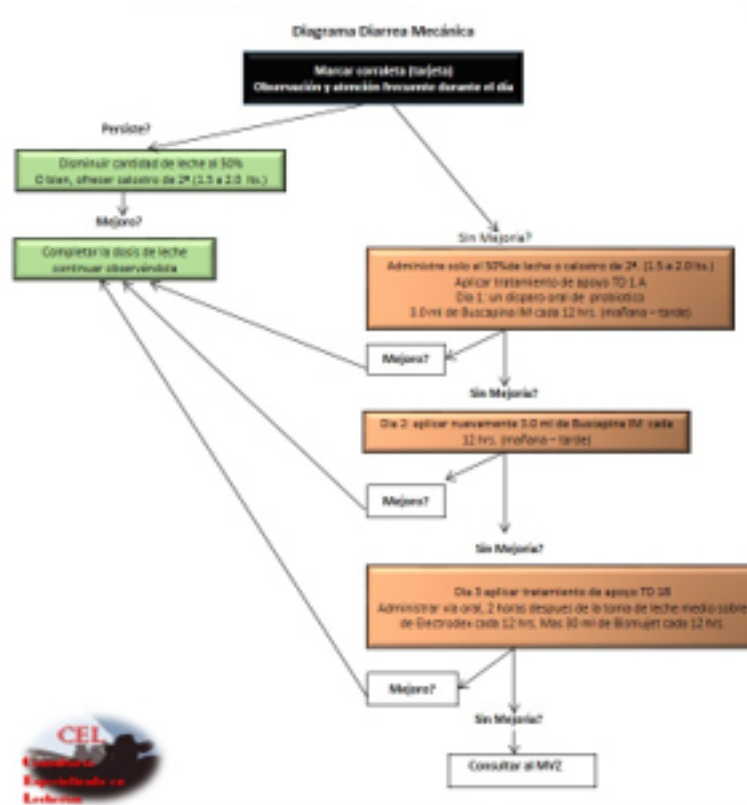
Ejemplo objetivos cualitativos y cuantitativos:

- | Objetivos Cualitativos | Objetivos Cuantitativos |
|---|-----------------------------|
| 1. Ordeñar y obtener leche de calidad | 1. Cta. bactriana <5,000/ml |
| 2. Ordeñar lo más rápido posible | 2. Cta. de C. S <250.000/ML |
| 3. Detectar y tratar mastitis | 3. Incidencia Mast. <1% |
| 4. Detectar vacas enfermas | 4. Días en tratamto. <4días |
| 5. Mantener la sala limpia | 5. Ingreso a L. Ord. <7días |
| 6. Lavar equipo y tanques de enfriamiento | |
| 7. Cambiar mamilas... | |

3. ORGANIZANDO EL TRABAJO CREANDO SISTEMAS

El sistema transforma los problemas del personal en oportunidades, orquestando los procesos por medio de los cuales, las decisiones gerenciales son definidas, eliminando la necesidad de tomar decisiones sobre la marcha. "MICHAEL GERBER"

El trabajo es algo que todos simplemente lo hacemos. En la medida que entendemos más acerca del trabajo, podemos configurarlo y controlarlo, así seremos más eficientes. El trabajo como sistema, está compuesto por Procesos. Estos se definen como una serie de tareas relacionadas entre sí, y al comunicarla a los trabajadores obtendrá un sistema. Los Sistemas definen como se hacen las cosas, organizan las tareas, los sistemas guían a los trabajadores a tomar las decisiones correctas.



Importancia de los diagramas: son dibujos esquemáticos que paso a paso muestran las etapas del trabajo. Indican una secuencia de acciones que ayuda a los trabajadores a hacer su trabajo con precisión. Describe como ir de un paso a otro. Es una excelente guía de entrenamiento para nuevos empleados. Los sistemas son diseñados para cada área estableciendo manuales de procedimientos que incluyen protocolos y los mencionados diagramas.

4. Trabajo en Equipo Motivando a los Trabajadores

El compromiso individual hacia los esfuerzos de un grupo, es lo que lo hace un equipo, el trabajo de una compañía, el trabajo de una sociedad, el trabajo de una civilización. El líder debe confiar en los equipos de trabajo y la participación.

“VINCE

LOMBARDI”

El trabajo en equipo es que todos trabajen juntos para un objetivo común. Desde el dueño, líder del equipo y los trabajadores.

El liderazgo es proveer Confianza y delegar Responsabilidades. Fijar objetivos, explicar la importancia de obtener esos objetivos. Dándoles la oportunidad a los trabajadores a participar en cómo alcanzar esos objetivos. Liderando en vez de presionando. El liderazgo proporciona entrenamiento. Los buenos líderes deben ser maestros. El

liderazgo proporciona Disciplina. Esta es necesaria sin ella existirían envidias y conflictos. Si un trabajador repetidamente muestra desganado debe ser reemplazado. Un líder puede resumirse como alguien que: Entiende el trabajo. Genera armonía y entusiasmo. Es un desarrollador, no un juez. Trata de entender al personal y los sistemas. Constantemente mejora los sistemas. Escucha y aprende. Motiva a los trabajadores a realizar las tareas.

¿Cómo logro que el personal haga lo que yo quiero que haga?

Depende del líder el activar esa fuerza que hace que los empleados trabajen productivamente. Existen dos formas de motivación: Extrínseca, basada en recompensas y castigos. Intrínseca, basada en el orgullo hacia el trabajo y el logro.

M. Extrínseca: Dinero, Incentivos; los sistemas de bonos pueden ser contraproducentes, cuando algunos trabajadores observan que sus compañeros recibieron compensación extra cuando no la merecían.

M. Intrínseca. Existen dos pasos críticos para este logro: 1. Contratar buenos prospectos desde un inicio (reclutamiento, selección, entrenamiento) 2. Implementar la administración participativa.

La administración Participativa es: Preguntar a los trabajadores sobre lo que piensan, involucrar a los trabajadores en el diseño de los sistemas, dar a los trabajadores la oportunidad de contribuir con ideas. El trabajo debe ser estructurado con los empleados para enseñarlos y entrenarlos

5. Registrando, Monitoreando los Resultados.

Si es medible es administrable La información se recolecta generalmente para servir de base a la acción.

DONALD WHELLER

El establo debe de registrar y monitorear los resultados, para tomar la acción apropiada. Los buenos resultados ayudan a que los trabajadores ganen en confianza y se motiven. Los malos resultados no son aceptables. El sistema debe ser cambiado, o bien la implementación debe ser mejorada.

El análisis de los registros es importante para evaluar la productividad animal y el desempeño del personal. Los sistemas de registros deben tener tres componentes: 1. Definición de la información específica que debe ser colectada, 2. Las metas específicas establecidas conforme a los objetivos, 3. Desempeño actual.

Un formato necesita ser desarrollado de modo que organice la información de un modo lógico para un fácil análisis; RECOLECTE solo datos con significado. ANALICE los datos siguiendo métodos específicos. INTERPRETE los datos reforzando los resultados positivos y tomando acciones correctivas ante los negativos. COMPARTA los resultados con los trabajadores. La retroalimentación es dada a los trabajadores en reuniones mensuales. Cuando los registros nos indican falla en alcanzar los objetivos, se debe tomar la acción apropiada; Cambiar el sistema, Reentrenar, Disciplinar.

Para la reflexión. Las lecherías han evolucionado en sus manejos gracias al trabajo tenaz del binomio trabajador empleador y al espíritu emprendedor e innovador de los ganaderos. Así como al apoyo de profesionales, especialistas y asesores, esta propuesta de asesoría que además de los aspectos técnicos de capacitación, contempla de manera

objetiva aspectos que tiene que ver con la motivación. “dirección estratégica de personal y mantenimiento del mismo”

Fuente.

<https://www.engormix.com/ganaderia-leche/articulos/manejo-exitoso-lecheria-programa-t41766.htm>



MÁS ARTÍCULOS