



En porcicultura lo más importante, después del cerdo, es el personal

 Abril 09, 2018  3845 [\(empresa/\)](#)

 5  0 



Autor: Roberto Mendoza Pesquera (autor/Roberto-Mendoza-Pesquera)

[\(autor/Roberto-Mendoza-Pesquera\)](#)

[Me gusta](#) [Compartir](#) [Tweet](#) [Compartir](#)

A A A



En la industria porcina, definitivamente y realmente seguro estoy, que para todos los que aquí trabajamos, lo más importante del negocio es el cerdo, ya que dependiendo de que él esté bien, de bienestar o de salud, será la respuesta en productividad, que él nos dará y por lo tanto, facilitará que podamos tener un negocio con más utilidades y sobre todo que alcance la rentabilidad justa por lo que se ha invertido.

Para que esto se dé, se necesita más que nunca, de una manera enérgica el contratar y tener personas que cumplan con todas las características, que nuestros tiempos actuales nos exigen.

- Comenzando primeramente sobre la situación de la porcicultura, la cual como siempre sigue con muchos altibajos en el precio del cerdo y de los granos.
- Sin embargo, se ha tenido una relación precio/rastro – precio/alimento que permite lograr una rentabilidad justa a lo largo de los años y con años muy variables como fue el 2012 muy mal; el 2014 muy sobresaliente en lo muy bueno y por efecto de la enfermedad PED en México y otros países así como buenos el 2015, 2016 y lo que va el 2017.
 - No importando la región se observa el mismo comportamiento.
 - Aún de las condiciones de los últimos años, de la administración de los sistemas de manejo y control de salud, dependerá el éxito en la productividad y rentabilidad.
 - La administración general del negocio porcino lleva consigo mecanismos que permitan planear, ejecutar, dirigir y controlar todas las actividades y sistemas desarrollados de manera continua para poder conseguir los objetivos y presupuestos que de acuerdo a la planeación estratégica se establezcan.
 - Además se deben establecer los sistemas de trabajo para tener productividad constante.
 - Y lograr conjuntar un buen equipo de personas y de trabajo para poder alcanzar los presupuestos, metas, objetivos, planes, etc que tenga la empresa.

DEBEMOS PREGUNTARNOS.



1. Como Porcicultor, Médico Veterinario Zootecnista, Director, Gerente o Empresario, debemos preguntarnos si estamos cumpliendo la expectativa de tener el perfil gerencial, la cultura y el liderazgo que ahora necesitan las empresas agropecuarias para ser rentables.
2. Como podemos eficientar la productividad agropecuaria, volverla agroindustrial, de forma que nos permita dar de comer a la población.
3. Los recursos naturales son finitos, como van a comprometer la perspectiva económica.
4. Como será el Eco-sistema de salud de humanos, vegetales y animales, para ser sustentables.
5. Como seremos capaces de poder liderar a nuestro equipo de personas para ser competitivos, sustentables y rentables.

La contratación de la próxima generación de colaboradores para nuestro equipo y la capacitación de nuestro personal será, una estrategia excelente para cualquier negocio. Cuando como empresa, directores o gerentes entendemos completamente lo que necesitan y desean, se convierte en una oportunidad asombrosa de dar forma al crecimiento futuro, sustentabilidad y rentabilidad de las empresas porcinas.

Tendremos al contratar, colaboradores muy fortalecidos por los tiempos modernos y al conjuntar en equipo con el personal experimentando, le dará un alto valor al capital humano de la empresa porcina.

APRENDER A APRENDER.

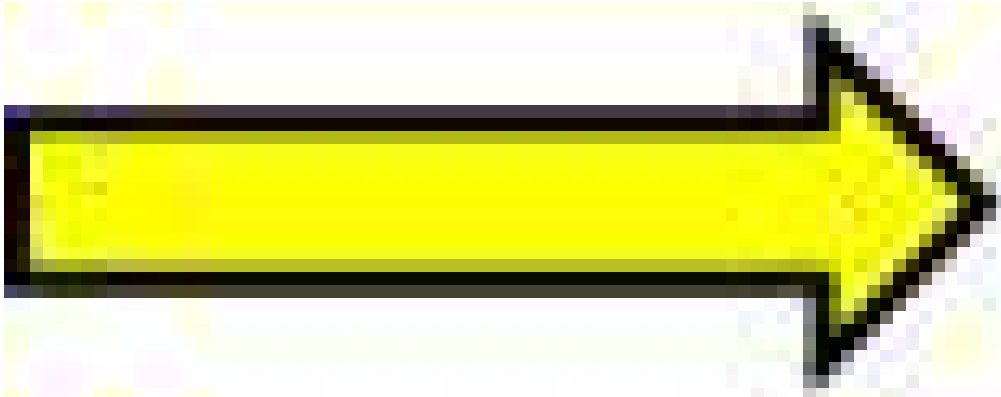
- En los tiempos actuales de alta competencia, debemos concientizarnos de la importancia que ahora tiene; la educación, la preparación y la continua nutrición de la mente y cuerpo, actualmente es la inversión más rentable y nos retribuirá el resto de la vida.
- Aprender a aprender es la habilidad que requiere el profesionista de hoy y del futuro.
- Actualmente el mundo laboral implica muchos retos para los profesionistas y empresarios.
- Todos los individuos necesitan aumentar la capacidad de aprendizaje, su deseo y habilidad para aprender nuevas competencias, para mantenerse relevantes y seguir siendo empleables.
- Tu empleabilidad, es decir tu capacidad para obtener y mantener un empleo, (aún siendo el dueño) no dependerá de lo que ya sabes sino de lo que aprenderás, así que debemos seguir buscando siempre aprender.
- Si queremos permanecer pese a los cambios, debemos tatuarnos la capacidad de aprendizaje, que es el deseo de aprender nuevas habilidades para permanecer empleable durante largos periodos de carrera.
 - Las demandas crean oportunidades, como empresarios nos debemos preparar para tomar y lograr:
 - ◇ La protección de la salud y el bienestar del cerdo.

- ◇ La conservación de los recursos animales y vegetales.
- ◇ La producción libre o reducción de antibióticos.
- ◇ El mejor manejo del capital humano.
- ◇ La promoción de la salud pública y alimento saludables.
- ◇ La sustentabilidad y el éxito empresarial (rentabilidad) de las empresas donde trabajamos.

SUPERANDO LA RESISTENCIA, ACTUALIZANDO NUESTROS NEGOCIOS Y NUESTROS EQUIPOS DE TRABAJO

“Lo más barato es hacer bien las cosas”

- Las empresas porcinas deben de estar en condiciones de adaptarse al entorno cambiante si pretenden sobrevivir:



Deben actualizarse en sus equipos de trabajo, para poder conocer lo nuevo y lo que ahora se necesita en la porcicultura actual.

- Tecnología y modernización.



- Administración.
- Competencia
- Gobierno
- Insumos
- Capital humano.
- Salud
- Etc.

CAMBIO DE ESTRATEGIA.

- Los profesionales y el personal de los diferentes niveles en una organización empresarial, son los responsables de elaborar y ejecutar la “gestión” con carácter de estrategia industrial.

DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA



PRODUCCION AGROINDUSTRIAL

RETROALIMENTACIÓN.

- Los colaboradores necesitan y desean retroalimentación específica, frecuente y clara.
- Los colaboradores requieren para mejorar su desempeño, retroalimentación, equilibrada, constructiva, positiva y frecuente de su desempeño. Muchos trabajadores están "Activamente desconectados" de lo que ocurre, necesitan saber cuáles son sus calificaciones, sus fortalezas y debilidades para poder actuar oportunamente y corregirlas.

CONTROL DE GESTIÓN.

- Se requieren tener juntas de trabajo de todos los niveles para evaluar la gestión y el comportamiento de todos los indicadores.
- En la ejecución eficaz de un negocio, para mejorar el manejo de los recursos más importantes.

- Información/análisis.
- Trabajo en equipo.
- Mejor moral.
- Círculo de calidad.
- Sugerencias para mejorar.

-Principios de aplicación.

- Desechar viejas ideas fijas de cómo hacer las cosas.



- No culpar, trate a los demás como quiere que lo traten.
- Piense positivo, no diga, no se puede.
- No esperar perfección; 50% de mejora está bien.

- Corregir los errores al detectarlos.
- Es mejor la sabiduría de 5 personas que la de 1.
- Basar las decisiones en los datos y no en las opiniones.
- La mejora se realiza en la operación, no en la oficina.

- Para los empleados, el dinero, la seguridad y los beneficios ya no siempre serán los incentivos suficientes, también necesitan compromiso, disciplina, empoderamiento, nivel de cumplimiento.

- Los colaboradores según su posición y nivel deberán saber y conocer.

PARÁMETROS ECONÓMICO – PRODUCTIVOS.

- Los parámetros económico – productivos y de producción que tengan la importancia económica, para así al tenerlos al día evaluarlos y así poder tomar decisiones oportunas.

- Con el cambio constante de los insumos y de la propia industria, se deben retomar los análisis de los parámetros económico – productivos y los parámetros de producción relacionados con los indicadores de negocio ejem:

- CA
- Precio rastro/precio alimento.
- Precio promedio alimento.
- Costos de producción en % y por \$ costo por kg producido.
- Inventario
- Diferencia precio rastro/precio global.
- Parámetros en producción.
- Etc.



CULTURA DE LA INFORMACIÓN.

- “El uso inteligente de datos en la toma de decisiones nos da”
 - Identidad como empresa.
 - Cultura Empresarial.
 - Cultura Organizacional.
 - Cultura equipo de trabajo.
- “Una cultura que comparten sus integrantes, información de lo individual a lo grupal”.

ESTRATEGIAS DE NEGOCIO.

Y en las estrategias de negocio con la información haremos las siguientes preguntas:



PREGUNTAS.

- ¿Cómo energizo y actualizo a mi compañía para transformarla?
- ¿Cómo logro la eficiencia de costos y al mismo tiempo genero crecimiento?
- ¿Cómo administro la transformación del negocio, para que sea perdurable?
- ¿Cómo mantengo a mi equipo de trabajo motivado sobre los objetivos?
- ¿Cómo logro la rentabilidad justa?

CAPITAL HUMANO.

RECLUTAMIENTO

- Gente: de primera, con mucha fuerza a sobrevivir ante un mundo globalizado.
- Reclutamiento: personal indicado.
 - Hay concordancia entre las personas indicadas y los valores medulares de la compañía.
 - Las personas indicadas no necesitan supervisión estrecha.
 - Las personas indicadas comprenden que no tienen un "trabajo", sino una responsabilidad.
 - Las personas indicadas sienten pasión por la empresa y por la responsabilidad que tienen.
 - Las personas indicadas son fieles a sus compromisos.
 - Las personas indicadas reflejan madurez.



- Recibimiento persona adecuada
 - Sobre el recibimiento del personal nuevo, se recomienda cuidar mucho el primer día.

GERENTE DE GRANJA	PRODUCCIÓN
<p>Obrero al llegar.</p> <p>Recibir e invitar un café Darle un overol y botas limpias. Darle sus rutinas y procedimientos.</p>	<p>Gte. MVZ Ing.</p> <p>Invitarlo a desayunar. Overol y botas nuevas. Explicarle todos los procedimientos.</p>
<p>Obrero al irse.</p> <p>Estar con el 15 minutos. Evaluar cómo le fue. Plantearle un futuro mejor si tiene actitud y se esfuerza.</p>	<p>Gte. MVZ Ing.</p> <p>Tener una junta de 30 minutos al final. Evaluar cómo le fue. Plantearle un futuro mejor si tiene actitud y se esfuerza.</p>

- El gerente debe estar pendiente de la capacitación de los nuevos empleados y estar pendientes de la rotación en todas las áreas involucradas (choferes, etc).

Qué necesitamos:

- Actitud y disciplina, querer ser mejores.
- Administración.
- Certificación/ Rutinas de trabajo, procedimientos, etc.
- Capacitación.
- Eficiencia, eficacia y productividad.
- Profesionalismo
- Planes de incentivos.
 - Incentivos por periodo por indicadores de productividad y eficiencia.
 - Incentivos por año.- Bono anual – responsable granja y gerente gral. – Vend / φ / Año y CA.
 - Planta de alimento.- Se debe fijar incentivo por separado en eficiencia planta, eficiencia granja, mermas, CA, etc.
 - Incentivos sujetos a revisión y deberán mejorarse año con año en base a eficiencia y productividad.
 - El programa se puede cancelar en cualquier momento, aceptado y entendido por el personal, sujeto al comportamiento del personal.

CAPACITACIÓN.

- Ahora más que nunca la capacitación y la actitud de las personas es más importante que el saber, pero no ejecutarlo.
"Entrena a la gente lo suficientemente bien, como para que puedan irse, trátalas lo suficientemente bien, como para que quieran quedarse"
(Virgin) Richard Bronson.

"Solo hay algo peor que formar a tus empleados y que se vayan...
No formarlos y que se queden"
(Ford) Henry Ford.

"Si crees que la formación es cara... prueba con la ignorancia"
(Ex rector Harvard University) Derek Bok.

QUÉ LES IMPIDE A LAS EMPRESAS CONVERTIRSE EN GRANDES.

- Falta de liderazgo principalmente y problemas de seguridad.
¿Qué ocurre en la empresa, cuando los roles no están bien definidos?
Los trabajadores se sienten perdidos y desmotivados, lo que provoca baja productividad.
El líder debe tener una estrategia y planeación de trabajo, si no es así la empresa es reactiva y no activa. Se mueven según sucede a su alrededor.
Se debe evitar la improvisación.

COMO SER UN BUEN LÍDER PROFESIONAL.

1. Asume tu responsabilidad.
2. Sal de tu zona de confort.
3. No esperes retroalimentación (estudia).
4. Hechos no palabras.
5. Prepárate.
6. Levanta la mano.
7. Practica la comunicación efectiva.
8. Ejercita tu disciplina.
9. Cuida tu imagen.
10. Muestra humildad.

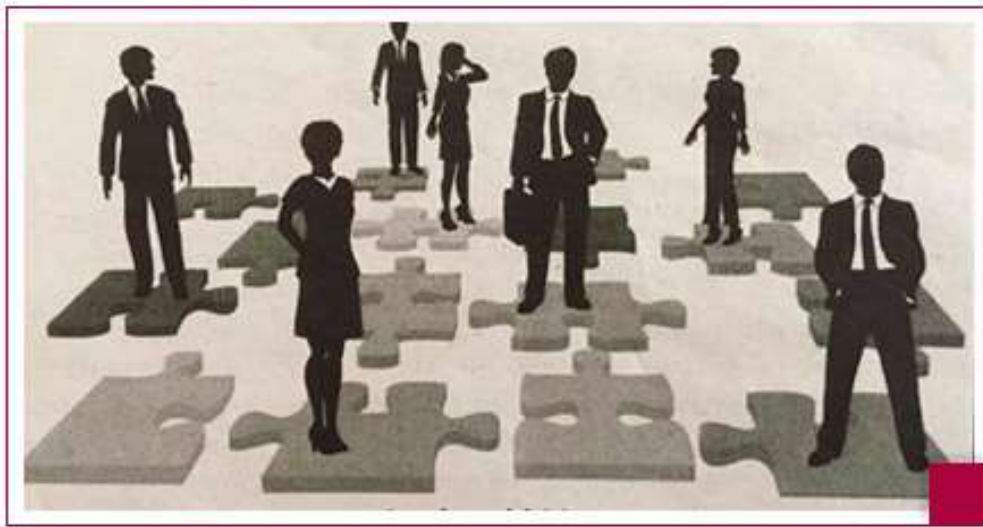
ERRORES EN TU LIDERAZGO.

Con el estrés de dirigir un negocio y al interactuar con clientes y la gerencia con las personas se pueden cometer errores:

1. Abuso verbal.
2. Demasiado blando.
3. Descargar tu enojo en vez de corregir.
4. Nunca felicitar el buen desempeño.
5. Ser incongruente.
6. Ser pesimista.
7. Perder de vista el resultado.
8. No conocer las motivaciones de tu equipo de trabajo.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

No respetar ni aplicar las políticas y procedimientos de las empresas afecta la productividad, ya que impacta en la motivación del empleado.



LA DISCIPLINA EN LAS EMPRESAS.

Problemática actual.

- Todas las empresas deben tener un reglamento interno de trabajo (ejemplo: uniforme, procedimientos, programas, etc.) y de elementos normativos (seguridad de las personas, uso de los celulares, no comer en cualquier área, etc.).

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.

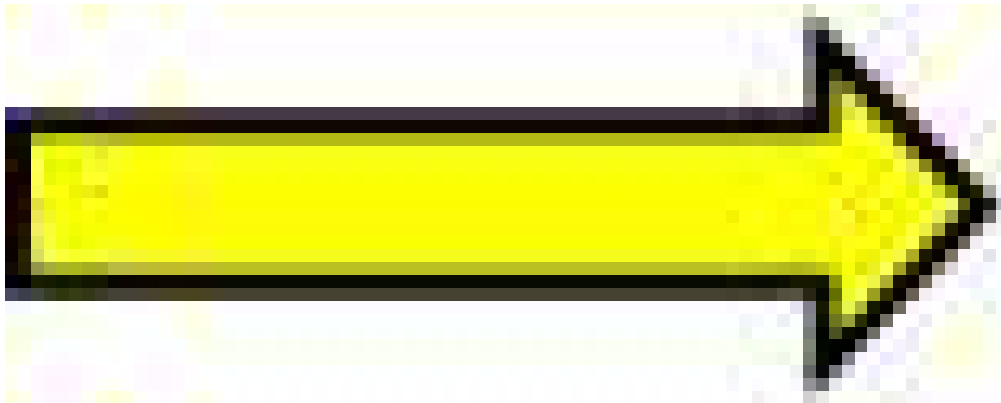
Reto de la administración actual.

Hoy en día, los retos de la administración no se reducen a la mejora en la rentabilidad de la empresa y permanencia – crecimiento en el mercado, sino que incluye también el lograr desarrollar y retener el talento humano y administrar la innovación, modernización y tecnología.

Los administradores deben plantear una estrategia integral.

PRINCIPALES CAUSAS DEL FRACASO EN UNA EMPRESA PORCINA.

1. Ingresos suficientes para subsistir por ineficiente.
2. Falta de indicadores.
3. Falta de procesos de análisis.
4. Falta de planeación y sistemas de trabajo.
5. Improvisación excesiva.
6. Problemas en la ejecución.
7. Falta de capacitación.
8. Fallas administrativas.
9. Indisciplina.
10. Falta de liderazgo.



“Todo lo puede evitar el equipo de trabajo”.

ACTUALIZACIÓN DE NUESTRA EMPRESA DE AGROPECUARIO A AGROINDUSTRIAL.

Mensajes claves.

- Actualizarse
- Contar con un plan de negocio.
- Administración e implantación de sistemas.
- Tecnología y modernización parte crucial de la sustentabilidad.
- Calidad en el manejo, en conjunto con el plan de salud, será la guía de productividad.
- Será necesario un buen uso de la inteligencia mercadológica, para el desarrollo de mercados en la cadena de la proteína animal y así aumentar la demanda.
- Tener un muy buen equipo de trabajo y mejorar la capacitación del personal adecuado, será vital para el desarrollo de todos los procesos y programas.

COLABORADORES.

INNOVA; Renueva tu forma de pensar y de actuar.

SÉ PRODUCTIVO; No te quedes esperando a que vengan tiempos mejores. Es posible que no lleguen. Considera que este momento es la mejor opción.

ES TIEMPO; ¡Actúa ya! Si no sabes pregunta, asesórate, estudia, ejecuta ¡Hazlo ya!