

FACTORES DEL PERSONAL QUE CONTRIBUYEN A LA VARIABILIDAD PRODUCTIVA EN LOS SISTEMAS INTENSIVOS DE PRODUCCION PORCINA

R. Ortiz¹, V.M. Sánchez¹, B. Gómez¹ y Rosa Elena Pérez²
email: ruyortiz@hotmail.com

¹ Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Morelia, México

² Instituto de Investigaciones Agrícolas y Forestales, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Morelia, México

RESUMEN

Se estudiaron las variables que provocaron la baja productividad en un sistema intensivo de producción porcina altamente tecnificado. La granja porcina estaba localizada en la región de "La Piedad", Michoacán, México. Se evaluó el período de noviembre del 2002 a setiembre del 2003, a través de encuestas realizadas al personal que laboraba en el centro.

El 97% del personal analizado, afirmó que no recibió capacitación al momento de contratación ni durante su permanencia en el sistema; 87% de éste, desarrolló su trabajo sin conocer los objetivos y sin comparar los resultados de su trabajo con los mismos.

Se concluyó que la variabilidad productiva del sistema estuvo influida por la falta de una visión empresarial por parte del personal que incide directamente en éste (dueños, médicos veterinarios y jefes de área) y la ausencia de un programa de capacitación.

Palabras clave: capacitación, variabilidad productiva, producción porcina

Título corto: Sistemas intensivos de producción porcina

PERSONNEL FACTORS CONTRIBUTING TO THE PRODUCTIVE VARIABILITY IN PIG INTENSIVE SYSTEMS OF PRODUCTION

SUMMARY

Variables provoking a low productivity in an intensive, highly technified pig production system were studied in pig farm located at "La Piedad", Michoacán, México. The evaluated period was from November 2002 to September 2003. The evaluation was conducted by means of a survey applied to personnel belonging to the pig farm.

A total of 97% of the analyzed personnel claimed that they did not receive any training neither at the beginning nor when during their stay in the system, whereas 87% from this personnel worked with not knowledge of the objectives of the enterprise and without a comparison of results from their labour to those objectives

It was concluded that productive variability of the system was influenced by the lack of any enterprise vision by the personnel belonging to the system (owners, veterinarians and managers) and by the absence of a training program.

Key words: training, productive variability, pig production

Short title: Intensive systems of pig production

INTRODUCCIÓN

Las recientes políticas macroeconómicas y sectoriales han provocado una depuración en la actividad porcícola al consolidar a las empresas más eficientes y al eliminar a las deficientes; esta depuración estuvo asociada al progreso tecnológico (García et al 2004). No obstante, Bello (2000) estableció que la incorporación de nuevas tecnologías no es sinónimo de eficiencia productiva. Ante esta controversia, se estudió un sistema altamente tecnificado que paró

operaciones en el 2003, debido a una baja rentabilidad económica. Dicho sistema presentó una gran variabilidad en la mayoría de los indicadores reproductivos y productivos durante el período analizado (noviembre del 2002 a setiembre del 2003).

La respuesta de los propietarios del sistema a esta variabilidad se sustentó en la enfermedad denominada síndrome respiratorio y reproductivo de los cerdos (PRRS, siglas en inglés). Ello generó la siguiente interrogante:

independientemente del PRRS ¿qué variables del personal influyeron en la baja productividad observada?, y así el objetivo de la presente investigación fue evaluar los factores de personal que pueden contribuir a la variabilidad productiva en sistemas de producción intensiva, a partir de evaluaciones hechas en un sistema intensivo de producción porcina michoacano.

MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo se realizó en un sistema intensivo de producción porcina, localizada en la región de "La Piedad", Michoacán, México. Se utilizó la metodología de matriz de congruencia para la elaboración de la encuesta, la cual se aplicó a los trabajadores y personal administrativo: dueños (D, n = 3), médicos veterinarios (MV, n = 3), jefes de área (JA, n= 6) y al 50% del personal (T, n = 19) en cada área. Esta encuesta se realizó meses antes de que los dueños tomaran la decisión de cerrar la empresa (diciembre 2003).

Los resultados obtenidos se analizaron con la metodología de modelos categóricos (SAS 1998).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 1 se muestran los resultados del personal analizado. El 19.3% no poseían estudios, 32.2% contaban con estudios de enseñanza primaria, 19.3% con secundaria y 29.03% con preparatoria o más. El 19.0% del personal se desempeñó como jefes de área (JA), 10% eran médicos veterinarios (MV), 61.0% eran trabajadores (T) y el resto (10%) eran los dueños (D) o coordinadores de las diferentes áreas de producción. El mayor porcentaje de personal sin estudios se concentró en el área de destete-finalización (ADEF). Por otra parte, 87.0% del personal (MV y JA) afirmó tener un puesto jerárquico en nómina, el cual no era respetado. Brunet et al (2003), establecieron que la estructura organizacional se conforma con el fin de lograr una máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos de la empresa, y éste estaba ausente en el sitio examinado.

Tabla 1. Distribución del personal de acuerdo con el cargo desempeñado y su preparación

	Por ciento			
	JA	D	MV	T
Estudios				
Ninguno	17			26
Primaria	50			37
Secundaria		33		26
Preparatoria o más	33	67	100	11

JA, D, MV y T expresan jefes de área, dueños, médicos veterinarios y trabajadores, en ese orden

Por su parte, Farol (1982) y Valverde et al (2004) establecieron que el personal con mayor responsabilidad, como D, MV y JA dentro del sistema analizado, son los que toman las decisiones que involucran la ganancia o pérdida de dinero o el cumplimiento o incumplimiento de las metas de la empresa. De acuerdo con esto y con los resultados, se determinó que en el grupo D, un 33% poseía estudios de primaria y el resto contaba con preparatoria. Para el caso del

grupo JA, un 50% de estos poseía estudios de primaria y un 17% no contaba con estudios (tabla 1); aspecto que pudo limitar la rapidez de acción ante los problemas inherentes a la producción porcina y al área donde se desempeñaban.

En cuanto al conocimiento de los objetivos y metas por parte del personal que laboraba en el sistema analizado, la gerencia estableció que los objetivos y metas varían en cada una de las áreas de producción del propio sistema. Sin embargo, los resultados en la tabla 2 revelaron que sólo los MV y un dueño conocían los objetivos, mientras que el resto del personal afirmó desconocerlos o que los objetivos no eran claros, es decir, el 87% del personal desarrolló su trabajo sin conocerlos. Al respecto, los objetivos y metas bien definidos permiten contabilizar y confrontar los índices de producción (Cruz 2000). No obstante, los objetivos no fueron difundidos hacia el personal. Por ello, se confirma lo establecido por Sagarnaga et al (1999) y SAGDRPA (2004): en el sentido de que en México los sistemas intensivos de producción porcina no son operados adecuadamente bajo la concepción de empresa y por ello no obtienen la eficiencia y rentabilidad par ser competitivos.

Tabla 2. Grado de conocimiento de los objetivos de acuerdo con el cargo desempeñado por el personal

	Por ciento			
	JA	D	MV	T
Objetivos				
Los conocía		33	100	
No estaban claros	33	67		26
Los desconocía	67			74

JA, D, MV y T expresan jefes de área, dueños, médicos veterinarios y trabajadores, en ese orden

En lo referente a la capacitación del personal, los resultados demostraron que no se proporcionaba la misma, ya que el 97% del personal afirmó que no recibió capacitación al momento de su contratación ni durante su permanencia en el sistema. La razón de capacitar a los trabajadores es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades para desempeñarse satisfactoriamente dentro del sistema (English et al 1992; Dial 1996). Además, las tecnologías requieren que los trabajadores aumenten sus conocimientos, aptitudes y habilidades, a fin de manejar las nuevas formas de producir en cada proceso del sistema (Valverde et al 2004).

La variabilidad del sistema, independientemente de los problemas patológicos (PRRS), estuvo asociada con la deficiente visión empresarial por parte de los dueños puesto que no existió ni difusión, hacia el personal, de objetivos y metas, ni evaluación del perfil del personal que contrató, ni un programa de capacitación permanente para el personal.

REFERENCIAS

Bello, O.R. 2000. Propuesta metodológica para el análisis de sistemas porcícolas intensivos: intensidad de uso y renovación de la cerda. Tesis de MSci. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia, pp 130

Brunet, I.I.I., González, S.F., Chagolla, F.M.A. y Flores, R.B. 2003. Las organizaciones y la gestión del cambio. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo-Universitat Rovira i Virgili, FeGoSa-Ingeniería Administrativa. Morelia, pp 321

Cruz, M. de B. 2000. La Mejora Continua en la Gestión de Calidad. *Economía industrial*, 331:59-66

Dial, G.D. 1996. Optimizing capacity utilization. An approach for manually determining pig flow through facilities. In: Principles and Application of Constraint Theory and Capacity Utilization to Farms. Allen D. Leman Swine Conference. p 45-53

English, R.P., Baxter, S., Fowler, R.V., y Smith, J.W. 1992. Crecimiento y Finalización del Cerdo: cómo mejora su Productividad. *Manual Moderno*. Ciudad de México, pp

Farol, H. 1982. *Administración Industrial y General*. Editorial Herrero Hermanos. Ciudad de México, pp 278

García, M.R., del Villar, V.F.M., García, S.A.J., Mora, F.J.S. y García, S.C.R. 2004. Modelo econométrico para determinar los factores que afectan el mercado de la carne de porcino en México. *Interciencia*, 29:414-420

Sagarnaga, M., Valencia, J. y Ramos, C. 1999. Impacto del TLCAN en el sistema productivo porcino mexicano. Cinco años y medio de operación. Ciudad de México, versión electrónica disponible en disco compacto

SAGDRPA. 2004. *Panorama Nacional Pecuario*. Coordinación General de Ganadería. Ciudad de México, versión electrónica disponible en disco compacto

SAS/STAT. 1998. *Guide for personal computers*. Statistical Analysis System (SAS) Institute In Company. Cary, versión electrónica disponible en disco compacto

Valverde, A.M., González, S.F., Flores, .R.B. y Chagolla, F.M.A. 2004. La gestión de los recursos humanos: Enfoque para México. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo-Universitat Rovira I Virgili, FeGoSa-Ingeniería Administrativa. Morelia, versión electrónica disponible en disco compacto