

Entrenamiento y educación del personal

Fuente: El Sitio Porcino www.elsitioporcino.com

Las granjas que han mantenido durante mucho tiempo buenos resultados tienen una buena estructura de manejo y existe armonía entre las personas que atienden a los cerdos y entre éstos. En otras palabras, el manejo de las personas en todos los aspectos es probable que sea la parte más crucial del éxito de una granja de cerdos. Si hay un problema de producción o de enfermedad, por lo general surge de un mal manejo de las decisiones, sus implicaciones o el fallo completo.

No cuesta nada decir "bien hecho"

Para lograr un buen manejo en la granja es necesario comprender y satisfacer las necesidades fundamentales de las personas en el trabajo. Estas necesidades son definidas en un orden secuencial a continuación:

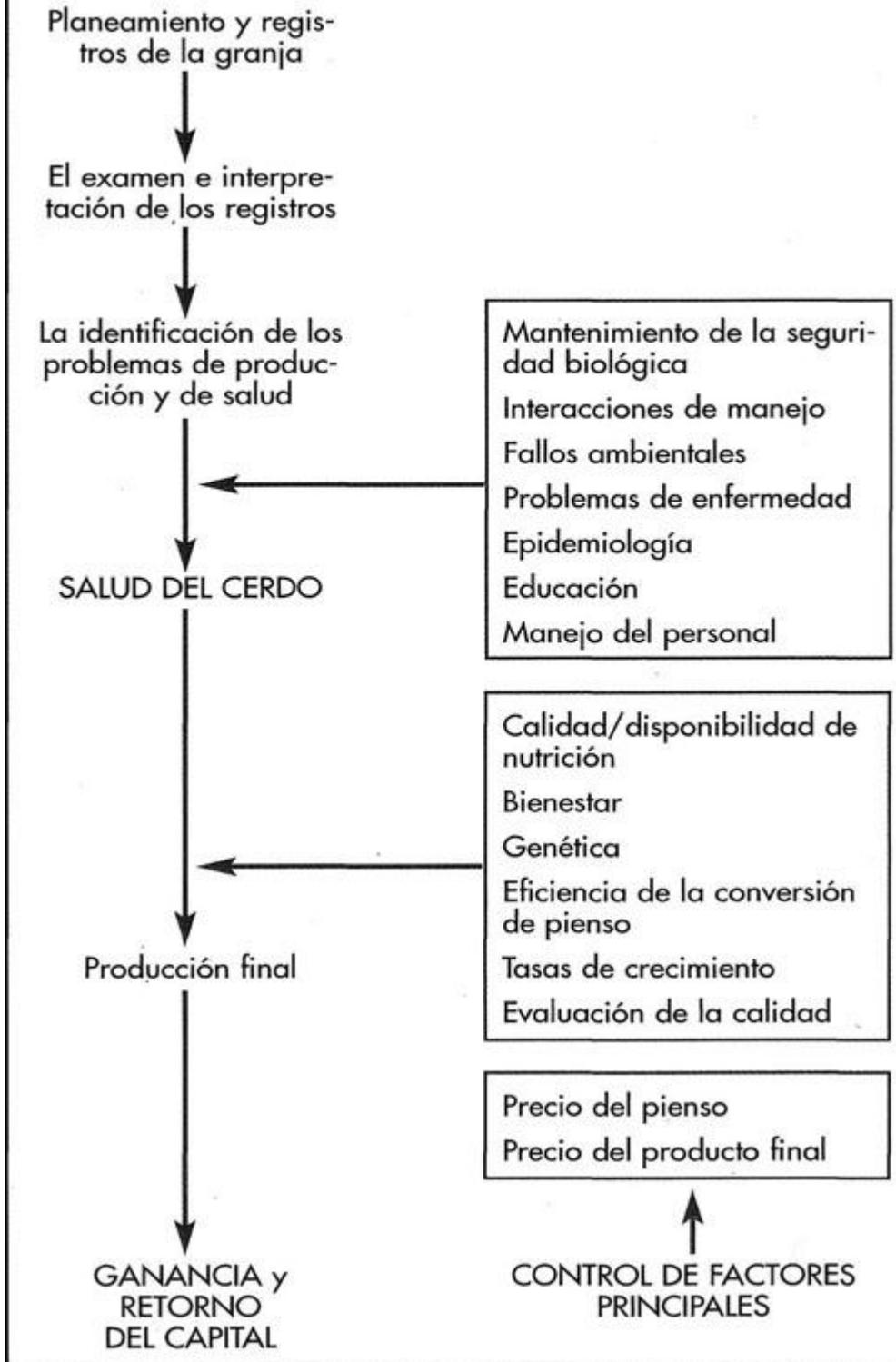
Para satisfacer necesidades biológicas básicas

Esto es en esencia tener una vida aceptable estándar tanto en el trabajo como en casa a través de un salario adecuado y la disponibilidad de un servicio médico que pueda pagarse.

Para estar en una posición segura

La satisfacción de las necesidades biológicas lleva a una segunda necesidad, tener seguridad en el trabajo. Las personas a este nivel están viviendo constantemente la reaseguración de su trabajo, son muy dos. Es en este grupo en el que la educación y el entrenamiento pueden tener el mayor efecto y permitir el desarrollo dentro de los siguientes niveles de necesidad.

LOS PAPELES DISPONIBLES DEL CONSULTOR VETERINARIO EN LA GRANJA



TAMAÑO DE LA GRANJA		
Frecuencia de visitas y tiempo empleado por el veterinario en la granja		
N2 de cerdas	Frecuencia de visitas semanales	Horas por año
50-100	8-12	16
150-250	8-12	27
300-400	6-8	36
450-600	4-6	48
600+	4-6	90

Figura 3-14

Para pertenecer al negocio

A través de la educación, el entrenamiento y el desarrollo de equipos de trabajo, las personas intercambian información y de esa manera se desarrollan y motivan en su trabajo. En este punto, el gerente o encargado juega un papel importante consiguiendo una buena relación entre los trabajadores. El reconocimiento del trabajo bien hecho por parte del gerente produce una gran motivación en el trabajador.

La motivación aparece en la granja por la llegada de información y por el reconocimiento por parte de los empleados de sus obligaciones. Cuando las personas reciben la responsabilidad de un trabajo desarrollan sus propias iniciativas y adoptan posiciones más desafiantes. Aparece así un equipo de trabajo muy motivado y que colabora en la resolución de los problemas.

Para estar seguro de sí mismo

A través del desarrollo de un sentido de logro, las personas después desarrollarán confianza en sus trabajos y dirigirán y ayudarán a otros. Este es el punto en el cual la eficiencia de la granja mejora de forma considerable.

Para desarrollar nuevas habilidades

La parte final y última del proceso es aquella en la que la confianza alcanza un nivel alto a través de una mayor educación y aplicación. Un ejemplo típico de esto es cuando el trabajador de la sala de partos es ascendido a encargado o el encargado es promocionado a jefe de granja. Este debe ser el último punto del proceso de educación con respecto a la granja, ya que el camino hacia arriba estará limitado por las capacidades de cada individuo y por el tamaño de la granja.

Los objetivos de entrenamiento y educación

Estos pueden ser esencialmente agrupados en cinco áreas:

1. Educación per se.

2. Para proporcionar una mejor comprensión del trabajo.
3. Para ofrecer una mejor relación de trabajo tanto con los trabajadores como con los encargados.
4. Para proporcionar un mejor ambiente para los cerdos y mejorar su bienestar.
5. Finalmente para aumentar la eficiencia no sólo de la producción y salud sino también de la disponibilidad económica de la granja.

e. Qué es Importante para los empleados en su trabajo?

Se realizaron diferentes ensayos en distintas ocupaciones y los resultados son generalmente los mismos. En orden de preferencia se incluyen:

- Un trabajo interesante
- Aprecio por el trabajo realizado.
- Estar incluido en el trabajo - Esto es importante porque proporciona a la gente una motivación considerable particularmente si los dueños y encargados están preparados para escuchar y tomar notas.
- Un buen salario, el dinero que se recibe por el trabajo proporciona muchas de las necesidades básicas.
- Confianza y responsabilidad - esto provoca un aumento de la motivación así como de la propia autoestima.
- Incentivos - desde una recompensa financiera, pasando por planes de bonos hasta el sentimiento del logro personal y la gratificación por el jefe.
- Un buen ambiente en el cual trabajar.
- Buenas instalaciones de oficina.

Todo lo de arriba es proporcionado por la educación.

*¿Está usted proporcionándole a sus
empleados lo comentado más arriba?
¿Por qué no les pregunta?*

Si usted le proporciona una educación a un empleado o encargado es lógico que haga la pregunta ¿"cómo me beneficio"? Dichos beneficios incluirán:

- Estándares más consistentes de trabajo.
- Usted tiene más confianza en el personal.
- La sistemática de la granja de cerdos se vuelve más eficiente.
- El sistema se mantiene mucho mejor.
- Hay menos desastres o errores.
- Hay un mejor trato, mayor motivación del personal y por ello las prácticas de trabajo se vuelven más eficientes.
- El personal se informa de sus responsabilidades cuando trabaja con personas mucho más flexibles.

A continuación debe hacerse la misma pregunta ¿Cómo se benefician los empleados con la educación?

- Hay mayor implicación en el trabajo.
- Hay un mejor entendimiento de los objetivos.
- Hay un mejor trato, mayor satisfacción del trabajo y mayor motivación.

- Desarrollo de confianza en su capacidad.
- Hay una condición social de ser capacitado.
- Las habilidades pueden ser documentadas y por ello reconocidas.
- Las perspectivas se vuelven palpables y a través de éstas, aumentan la posición en el trabajo.
- Hay menos accidentes en el trabajo.

¿,Es usted un empleado o un encargado eficaz?

- Esta es una pregunta muy importante para que se la haga usted mismo. Puede ser contestada por las dificultades que usted tuvo en conseguir empleados o el tiempo que estos permanecieron en su empleo. Es interesante ver las características de un buen administrador. Controle esta lista y seleccione las áreas que usted considera que falla y mejórelas.

Características de un buen dueño/encargado

- Maneja las personas con habilidad y entendimiento.
- Tiene tanto interés en las personas como en el trabajo.
- Demuestra competencia técnica.
- Tiene buenas habilidades financieras y para los negocios.
- Es capaz de motivar a las personas y educarlas.
- Es un buen comunicador y es consciente de las necesidades de las personas.
- Es un buen organizador.
- Es importante realizar una lista de los pensamientos de las personas importantes de la granja.
- Proporciona una buena experiencia de trabajo.
- Da a los empleados una oportunidad de contribuir en el debate.
- Siempre da la sensación de responsabilidad.
- Alienta a sus empleados.
- Recompensa a las personas a través del reconocimiento personal, les da autoridad y lo agradece económicamente.
- Es capaz de conseguir un ambiente entusiasta dentro del cual los empleados pueden trabajar.
- Hace un esfuerzo para asegurar que los empleados estén incluidos en la planificación y decisiones de la granja. Tiene la cualidad de hacer preguntas y escuchar.
- Involucra a las personas en sus trabajos. Esta es una de las prioridades más importantes en la mayoría de los empleados.

- Crea una atmósfera de buena relación constante en la que los empleados no tienen miedo de comunicar sus ideas o sus sentimientos sobre el trabajo.
- Es capaz de establecer una vía clara para la expresión de las frustraciones y cualquier problema que pueda surgir.
- Espera y recibe un excelente desarrollo de su personal y los hace creer que ellos son capaces de realizar esto.
- Debe decir "gracias-bien hecho", con frecuencia.
- Es interesante notar que el administrador exitoso es aquel que tiene un sentido de cumplimiento con el personal. Esto también crea un ambiente excelente para los empleados.
-

Finalmente hay una fuerte relación entre motivación y la creencia de que la mejora del rendimiento conducirá a una recompensa financiera. Sin embargo, los métodos por los cuales se determina la recompensa deben analizarse y clarificarse con cuidado. Si usted desarrolla un sistema de gratificaciones evalúelo primero en un amplio rango de escenarios teóricos antes de implantarlos.

¿Cómo debe usted mejorar la educación de la granja?

Hay cuatro o cinco áreas bien identificadas de especificaciones de trabajo donde los programas de educación necesitan ser desarrollados. Estas áreas pueden ser catalogadas como sigue:

El peón aprendiz



Elptn



El administrador entrenador o subadministrador



El administrador



El dueño

Siempre deje bien en claro que cualquier sistema de gratificación en bonos es un premio y no un derecho.

Un entrenamiento a nivel de la granja puede ser llevado a cabo por el administrador, el dueño, el veterinario y otras personas introducidas en la granja para ese propósito. El administrador debe jugar un papel de equilibrio en esto por su instrucción diaria constante, la evaluación de varias técnicas, las reuniones con el personal y el uso de datos registrados.

A nivel del obrero cada granja debe tener un manual sencillo de las diferentes tareas diarias a realizar, así cuando se dan instrucciones éstas pueden ser registradas.

Este tipo de programa de entrenamiento será considerado como una base y se realizará nuevamente

en un período de 1 o 2 años. Será adecuado para las personas que entren como aprendices.

El veterinario juega un papel en el entrenamiento básico a través del desarrollo de seminarios cortos en la granja.

Temas que deben ser considerados en el programa básico de entrenamiento

- Términos de producción técnica y su entendimiento.
- Aspectos de seguridad en la granja porcina.
- Manejo de:
 - Verracos
 - Cerdas gestantes
 - Salas de parto
 - Producción de destetados
 - Producción de cerdos de cebo
 - El corral hospital
 - Comprendiendo la reproducción
 - Técnicas de inseminación artificial
 - Diagnóstico de gestación
 - Toma de datos y su uso
 - Comprendiendo la genética y reproducción
 - Reconociendo los cerdos sanos y los enfermo.
 - La disposición de los animales muertos
 - El papel de los desinfectantes en la enfermedad
 - El manejo de los medicamentos en la granja

- La administración de medicamentos en la granja
- Nutrición y aplicación de pienso
- Eliminación de purines
- El uso de lavadoras a presión, electricidad
- Manejo de la cerda primeriza
- Soldaduras y mantenimiento
- Comprendiendo una economía de producción única de cerdos

Dentro de cada uno de estos puntos habrá mayores indicaciones en las áreas de educación individual. Por ejemplo, en las salas de parto debe hacerse una lista de todas las tareas diferentes que se realizan incluyendo:

- Preparación de la sala para su ocupación.
- Registro de los detalles del parto.



- Preparación de la cerda para el parto.
- Los signos de parto.
- Cómo evaluar el parto.
- Corte de dientes y colas.
- Inyección de hierro.
- Manejo de la camada
- Reconociendo enfermedad.
- Reconociendo lechones enfermos
- Evaluando ubres sanas y enfermas.
- Castración, tatuaje.
- Alimentación de la cerda.
- Control del ambiente.
- Movimiento de la cerda.
- Atrapar la camada en las preparaciones para las tareas.

Cada uno de estos puntos formará un curso corto de instrucciones que se pondrá en práctica para evaluarlo posteriormente.

Entrenamiento intermedio

Esta área de entrenamiento tiene como objetivo el trabajador experimentado o la persona responsable de una sección de la granja o un aprendiz de encargado. La preparación debe incluir manejo de personal y entrenamiento más avanzado de los puntos básicos. Los seminarios veterinarios sobre el entendimiento de enfermedades deben ser una parte importante de esta formación. Esto puede ser realizado tanto en la granja durante la visita del veterinario o si hay una cantidad de gente que lo justifique, o bien se pueden desarrollar seminarios en la práctica veterinaria o en las escuelas de agricultura. Los siguientes puntos deben ser parte de este programa de entrenamiento veterinario:

Use este libro para el entrenamiento en su granja. Se escribe para ese propósito.

- Comprensión de agentes infecciosos.
 - Anatomía del cerdo.
 - El uso y mal uso de las medicaciones.
 - Cómo se diseminan las enfermedades.
 - El cerdo saludable y el enfermo.
 - La recogida y comprensión de registros.
 - La importancia del control de enfermedades para el beneficio de la granja de cerdos.
 - Conocimiento de la reproducción en el macho.
 - Conocimiento de la reproducción en la hembra.
 - Infertilidad no infecciosa.
 - Infertilidad infecciosa.
 - El proceso del parto.
 - Acercamiento a los problemas de la granja.
 - Aspectos de la vacunación.
 - El bienestar de los cerdos.
 - Enfermedades de declaración obligatoria.
-
- Enfermedades respiratorias.
 - Problemas en la cerda gestante.
 - Nutrición, producción y enfermedad.
 - Controlando los parásitos.
 - Enfermedades de la piel.

Tenga una copia de este libro que sea accesible a todo el personal todo el tiempo. No prive su acceso de ninguna forma.

Entrenamiento avanzado

El objetivo de este entrenamiento son los encargados de granja y los que están por debajo de ellos. Los cursos de instrucción incluirán la asistencia a seminarios de educación especial. Se incluirán los temas ya mencionados para nivel intermedio, pero ahora se tratarán de una forma más detallada y científica, e incluye un mayor conocimiento, particularmente de la epidemiología y control de enfermedad. Las técnicas de formación y la capacidad para enseñar a otras personas deben ser una parte principal de este programa de entrenamiento junto con el manejo de las personas, de negocios y habilidades de comunicación. El entrenamiento en las áreas de manejo de negocios y el uso de ordenadores forman una parte esencial de la producción porcina de hoy en día.

Un ejemplo de los fallos de manejo y enfermedad

Los siguientes sucesos nos dan una idea de cómo el mal manejo y las malas decisiones pueden producir un desastre.

Si usted quiere una buena granja, tenga un buen administrador.

La granja era una explotación de 500 cerdas en donde se tomó la decisión de aumentarla de 500 a 600 cerdas a través de la compra de cerdas primerizas. Desafortunadamente el estatus sanitario de las primerizas que se compraron no fue controlado y éstas infectaron la granja con rinitis atrófica. Para coincidir con el aumento del censo de la granja también se proyectaron unas construcciones que no se terminaron a tiempo. El número de hembras reproductoras aumentó y también lo hizo la densidad de población en el área de cubriciones ocasionando una falta de higiene y un estrés con aumento en las cubriciones y en el uso del verraco. El incremento en el programa de cubriciones resultó en un acúmulo de cerdas en las salas de partos que no habían aumentado. Finalmente el acortamiento en la duración de la lactación, a causa de la escasez de las instalaciones de parto, causó una infección vaginal ascendente y endometritis postcubrición. Esto, junto con el aumento del uso del verraco y una higiene deficiente resultó en mayores problemas de infertilidad. El aumento del rendimiento de las salas de partos dio lugar a mayores problemas de diarrea que

junto con la mala higiene aumentó la gravedad de la rinitis. El acortamiento de la duración de la lactación junto con la diarrea precipitó los problemas postdestete, aumentó la densidad de población y causó mayores problemas de rinitis. La menor duración de la lactación trajo como consecuencia una reducción en el tamaño de camada. Por ello las conclusiones finales de la decisión del ganadero resultaron en una granja con rinitis grave, bajo tamaño de camada, aumento de la mortalidad predestete, grandes descargas vaginales y problemas de infertilidad. La granja fracasó en los negocios.