

La gestión de personas en producción porcina

Fuente: Reinaldo Cubillos, Academia Porcina

La información disponible para la mejora el rendimiento de un sistema productivo, se encuentra en un sinfín de fuentes bibliográficas, sin embargo, en muy pocas de estas referencias se menciona que para ejecutar estos manejos, es necesario un equipo de personas altamente motivadas y disciplinadas.

Desde la infancia, he estado relacionado en el mundo ganadero, y desde que trabajo en el mundo porcino, he reafirmado la teoría de que la sociedad está evolucionando. Cada día la información disponible y las herramientas digitales están incrementando el conocimiento de las personas, y las comunicaciones han hecho que las fronteras prácticamente desaparezcan.

A raíz de lo anterior, se despertó un especial interés en conocer el comportamiento humano y la neurociencia, esto hizo que realizara una especialización en coaching, esta disciplina, muy poco conocida en algunos lugares, está en plena expansión en varios países, su objetivo principal es elevar el autoconocimiento, autoconfianza y las habilidades comunicacionales de las personas o equipos, a través del dominio del “ser”. Resalto la palabra “ser” porque desde que somos pequeños, erróneamente nos educan que lo más fundamental es tener un coeficiente intelectual alto, ya que con esto “tu podrás tener todo lo quieras y hacer cosas que te hagan ser exitoso”, sin embargo, cuando enfocamos nuestra vida en el “Ser”, nos damos cuenta que “al ser una persona con elevando conocimiento de ti mismo, puedes hacer y tener las cosas que quieras”. No soy el primer veterinario que menciona esto, hace unos 16 años, una de las personas que más admiro en mi formación, el Sr. Miquel Collell, mencionaba lo importante de la inteligencia emocional por sobre la intelectual. Un investigador muy importante de la inteligencia emocional, el Dr. Daniel Goleman, ha escrito libros muy interesantes sobre este campo y ha contextualizado en claros ejemplos cómo esta inteligencia se comporta positivamente en las personas y equipos de trabajo, en uno de sus párrafos menciona que:

“Una persona puede tener un coeficiente intelectual elevado y una formación técnica impecable, pero ser incapaz de dirigir un equipo hacia el éxito. Solo pueden ser líderes efectivos quienes tienen inteligencia emocional, es decir, la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlas hacia un resultado positivo”.

Goleman ha demostrado en innumerables investigaciones que la inteligencia emocional de las personas está determinada por los siguientes componentes; la autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidad social.

Autoconciencia Este componente es primordial en la inteligencia emocional, el cual consiste en el profundo entendimiento de nuestras emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos. Una persona altamente consciente, conoce sus valores y metas, sabe perfectamente cómo sus emociones afectan su trabajo y a los demás, saben adelantarse a las situaciones y evitar conflictos. A estas personas les gusta hablar de sus fortalezas y debilidades, hablan de ellas con gran apertura, les gusta mucho que lo critiquen constructivamente, a diferencia de una persona con baja autoconciencia, la cual toma una crítica como amenaza o signo de fracaso.

Autocontrol

En todo ser humano los impulsos son cotidianos y determinan nuestras emociones, sin embargo, existen personas que pueden controlarlos y otros que lo hacen en menor frecuencia.

El autocontrol viene siendo como una conversación interna que tiene una persona frente a eventos de la vida personal o profesional, este dialogo interno mejora significativamente los impulsos a través de la canalización de las emociones, por ejemplo imaginémonos un jefe de granja en el sitio de reproducción y se da cuenta que los encargados de los partos poseen un 15% de mortalidad en la maternidad por causa de aplastamiento, este jefe al darse cuenta que los encargados no se preocupan de los lechones que mueren aplastados da un grito a todo el equipo, golpea una muralla, y se retira de la nave muy enfadado. Este líder, si tuviera el “don” del autocontrol habría escogido cuidadosamente sus palabras, reconociendo el deplorable desempeño del grupo y sin emitir juicios precipitados, preguntaría a si mismo si hay razones personales en el equipo o si existe algún factor atenuante que lo haga comportarse de esta forma, luego de tener esta conversación interna, llamaría a todo el equipo, mencionaría las consecuencias de la alta mortalidad en la empresa y presentaría sus sentimientos frente al hecho que observó, posteriormente expondría un análisis del problema y un plan de mejora.

Motivación

Es una cualidad que casi la mayoría de los líderes poseen, estos son impulsados a alcanzar logros que están por encima de las expectativas propias y de los demás, es muy fácil confundir la motivación al hecho de alcanzar grandes salarios, o puestos que entreguen poder o reconocimiento, la verdad que no es así, más bien es lograr objetivos que contemplan un gozo interno individual o de una colectividad. Por ejemplo un equipo de personas que trabajan en una unidad de reproducción y quieren lograr más de un 95% de tasa partos durante el 2015, es indicativo de un grupo de personas con motivación al logro, las personas que están motivadas despliegan una impresionante energía para hacer mejor las cosas, se encuentran ansiosas por

explorar nuevos enfoques en sus rutinas de trabajo, toleran muy bien el cambio y les gusta la creatividad.

Empatía

De todos los componentes de la inteligencia emocional, este es el más fácil de reconocer.

La empatía no consiste en adoptar las emociones de otros como propias y tratar de complacer a todos, para decir verdad, esto se acerca más a la definición de la hipocresía, la real empatía consiste en considerar las emociones de otras personas al momento de tomar decisiones.

Por ejemplo, si en una empresa porcina, en la cual trabajan 60 personas, ocurre un incendio que devasta por completo las instalaciones, por lo que la granja tendrá que cerrar por muchos meses, el gerente, muy conmovido llama inmediatamente al equipo y les comunica que tendrán que despedir a todos los empleados. Si este líder hubiese tenido mayor empatía, podría haber reunido a las personas y sin ocultarle sus sentimientos y preocupaciones, les habría dicho que hará el máximo esfuerzo para recuperar cuanto antes las instalaciones y los mantendrá a todos informados.

En este ejemplo, el gerente al no tener empatía, se nota claramente que estaba más preocupado de su destino, que de los sentimientos de sus trabajadores. Actualmente la empatía es muy importante, ya que cada día los equipos de trabajo se usan en las empresas, la globalización crece aceleradamente y al igual la necesidad de retener talentos.

Habilidades sociales

Las habilidades sociales parecen ser muy fáciles a simple vista, y muchas veces se cree que con sólo ser amistoso se obtendrá esta habilidad, para ser sincero, es más difícil de lo que se piensa.

Las personas con esta habilidad poseen un amplio círculo de amigos, tienen un don para encontrar cosas en común con otras personas, para ser más simple, tienen un “don” para generar simpatía.

La forma de pensar de estas personas es que las cosas importantes jamás la podrán hacer solos, por lo que aplican en su red de contactos para lograr objetivos que deslumbran en las empresas o industrias.

