

## **Actuar a Tiempo y no Lamentar a Destiempo: Valore la Situación de su Lechería.**

*Ing. Joel H. Velasco Molina.  
Asesor Técnico de ABS México.*

De entrada, para tratar de llevar al cabo la analogía que quiero hacer, permítanme que haga mención que cuando egresé como profesionista ---ya casi los 50 años--- el que alguien se sometiera a una revisión médica, sistemática, creo no estar lejos de la verdad, al asegurar que no existía. En el presente, en cambio, se ha popularizado que la gente, de manera al menos eventual, se haga sus **valoraciones médicas**. El facultativo, entonces, sirviéndose de los análisis clínicos y de laboratorio del paciente, de las tomografías, pruebas de esfuerzo, etc. Llega a un diagnóstico que le da la pauta para prescribir lo conducente, en pos de salvaguardar la salud de dicho paciente.

Ahora, aventuraré la aseveración, de que en México muchas empresas lecheras se hallan aún lejos de arribar a lo acontecido con los pacientes humanos. Seguidamente trataré de explicarme.

Una empresa, en un momento dado, debiera mirarse como un paciente; paciente éste que puede contar con un estado de salud excelente, pero asimismo pudiera encontrarse, sin imaginárselo, al borde de un colapso. La única manera, pues, creo yo, de conocer el verdadero estado de salud de la empresa en cuestión, es subordinándose al juicio colegiado de expertos en las distintas áreas, que constituyen el sistema de producción lechera.

Una manera de enfocar el problema: formación de equipos consultivos de asesores.

Es fácil darse cuenta que en las lecherías se ha avanzado hasta el presente, en lo tocante a una cultura de aceptar las asesorías técnicas: son **bienvenidas** las recomendaciones del nutriólogo, del especialista en reproducción, del médico encargado de la bioseguridad del hato, del ingeniero zootecnista que aconseja sobre el confort de las instalaciones, del ingeniero agrónomo que tiene la encomienda de producir más y mejores forrajes, del contador que señala la salud financiera del negocio, etc. Sin embargo, también es fácil percatarse que, en líneas generales, los juicios (y recomendaciones) que provienen de tales asesores ---valiosos sin lugar a dudas-- son recibidos por los dueños y/o administradores, unilateralmente. Es decir, se percibe la salud de un árbol mas no la del bosque en su totalidad. Y en este acontecer, muchas veces, quien ha de decir la última palabra se halla en la disyuntiva de, por ejemplo, optar por aceptar la opinión del médico veterinario o la del nutriólogo, ante un problema de baja tasa de preñez de la vacada.

Una alternativa a la solución de problemas: constituir equipos consultivos de asesores.

A estas alturas, considero válido que se haga la definición de lo que se entiende por equipos consultivos de trabajo, de asesores. Esto puede ser un grupo de un número variable de personas (casi siempre de 5 a 7, en dependencia al tamaño de la empresa), que cuentan con un expertise en determinada área del conocimiento, y que se reúnen programadamente (mensual, bimensual, trimestral, etc.), para identificar problemas de la empresa, y hacer sugerencias que logren deshacer "cuellos de botella" coadyuvando, en tal suerte, con el productor de leche, en la consecución de sus metas.

### **¿Quiénes forman los equipos de trabajo?**

El dueño y/o administrador de la lechería habrá de decidir quién es la gente más idónea; esto es, la que cuenta con suficiencia y aptitud para el caso a enfocar, que se supone sea el problema. Por ejemplo, si la planta procesadora de leche está informando que el conteo de las células somáticas de la leche del tanque es elevado, seguramente que habría que pensarse en conformar un equipo consultivo con: el mayordomo general, el responsable de la sala de ordeño, el médico veterinario que atiende los casos de mastitis, el encargado de la limpieza de los corrales, por lo que toca internamente a la lechería; también, como contraparte externo, algún técnico representante de la pasteurizadora, algún consultor privado, y un técnico de los equipos de ordeño. Huelga decir que la presencia del dueño y/o administrador, es requisito indispensable para la toma de decisiones.

### **¿Cuál puede ser la mecánica del trabajo en equipo?**

Por de pronto deberá escogerse un coordinador o facilitador (de preferencia ajeno a la empresa), que de manera introductoria establezca, en una primera reunión, las reglas del juego, verbigracia: 1)definirá las expectativas de la reunión, 2)acordará el tiempo que se trabajará, 3)aclarará que deberá haber respeto para las distintas opiniones, 4)establecerá la disciplina de no permitir interrupciones externas o internas, 5)anotará todos y cada uno de los pareceres de los participantes, etc.

Seguramente que el paso siguiente que el coordinador encauzará, será el descubrir, a la manera de una tormenta de ideas: 1)las fortalezas: cosas que se están haciendo bien dentro de la lechería, 2)las debilidades: cosas que deberían mejorarse en la lechería, al compararse con otras lecherías, 3)las oportunidades: cosas fuera de la empresa que pueden aprovecharse en un momento dado, por ejemplos: la compra de ganado de mejor genética de la que se tiene; contratar la adquisición de ensilaje de una calidad superior y precio más bajo del que se está produciendo en la lechería, etc., y 4)las amenazas: cosas externas que deberán prevenirse antes que se conviertan en problemas para la lechería, v.gr.: elaborar medidas preventivas contra la contaminación ambiental; evitar conflictos vecinales, etc.

### **¿A qué conclusiones se puede llegar en una reunión de trabajo? Y ¿cuáles pasos proceden tras la misma?**

Como es comprensible las reuniones de trabajo, con los profesionales (no necesariamente profesionistas) de cada área, deben aterrizar en el logro de la información necesaria con el objeto de:

- Implantar acciones,
- Medidas correctivas, y
- Generar nuevos y mejores proyectos de mejora continua.

### **¿Quién será el responsable de llevar al cabo lo anterior?**

El dueño y/o administrador, por supuesto, es el que en última instancia decide, modifica o ignora las recomendaciones del equipo de consulta. También está en su derecho (y deber), de ser el caso, comisionar la implantación de las medidas correctivas o el arranque de un nuevo proyecto, a personas con nombre y apellido. Dichas personas, en un lapso determinado, talvez en una segunda reunión de trabajo, rendirán información de los resultados.

Finalmente, como colofón de esta contribución, podría decir que valorar la situación actual de la empresa lechera permite “actuar a tiempo y no lamentar a destiempo”

**Les deseo a nuestros lectores ¡una navidad plétórica en bendiciones y un año nuevo 2006 exitoso y colmado de SALUD!**