

¿Cuál es el costo y el valor de los Recursos Humanos en una empresa lechera?

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

Es del dominio general que los Recursos Humanos en una lechería de siempre han jugado un papel preponderante; sin embargo no siempre hallamos el que se haya mentalizado que la actual empresa lechera moderna requiere de gente capacitada, muy motivada, bien remunerada, y que guste de lo que hace.

De entada cobra sentido que sea aclarado el significado de las palabras “costo” y “valor”, que aparecen en el intitulado de este artículo, en razón de que de cuando en vez se manejan como sinónimos.

El costo se define como la cantidad que se paga por las cosas; mientras que el valor es una cualidad, grado de utilidad o aptitud de las cosas. Pero en tratándose de que son personas las que forman el Recurso Humano, más bien podría definirse el valor, como la cualidad física, intelectual o moral de alguien.

Desde el punto de vista de un empleador en general, y el de una empresa lechera en particular, una pregunta que a menudo se hace y se antoja interesante es ¿Cuánto debo pagar por la mano de obra?; mas, para mi gusto, una mejor pregunta, más inteligente, sería ¿Cuánto me cuesta una mano de obra barata? Y aquí me permito traer a la luz, de nueva cuenta, las palabras costo y valor.

El ahorro mal entendido en el no pagar (el costo) equitativamente al capital humano de una empresa lechera lleva implícito, casi siempre, un resultado financiero no proyectado (negativo), toda vez de que quien acepta el desempeño de un trabajo mal remunerado, seguramente en su mayoría, no cuenta con las **aptitudes** ni las **actitudes** requeridas para el cumplimiento de su encomienda; esto es, su capacidad y responsabilidad son de poco valor.

Con esto en mente, sin duda que algo que habría que cuestionarse, es si el ahorro momentáneo con la contratación de mano de obra “barata”, no incidirá y causará estragos en la economía de la empresa lechera. Un análisis de lo que seguidamente aparece, mirado desde un punto de vista de pesos y centavos, a mi juicio ayudaría a aclarar la situación.

1. ¿Cuánto cuestan los tiempos ociosos de los empleados que esperan órdenes, que no saben tomar iniciativas, o son deshonestos u holgazanes?
2. ¿Cuánto cuesta la constante capacitación de personal, a resultas del abandono y continuo flujo (rotación de personal) en el trabajo?
3. ¿Cuánto cuesta el no llevar y analizar la información pertinente sobre los procesos productivos?
4. ¿Cuánto cuestan los errores en la alimentación de los animales (rubro que representa, con mucho, el mayo costo en la producción de un litro de leche: entre el 60 y 70 %)?
5. ¿Cuánto cuesta la falta de supervisión en la bioseguridad de la vacada y en el hato de reposición, y su mortalidad?
6. ¿Cuánto cuesta la ineficiencia en hallar vacas en celo y/o no dejar gestantes a las inseminadas?
7. ¿Cuánto cuestan los malos manejos en la aplicación de una tecnología reproductiva?
8. ¿Cuánto cuesta la ausencia o deficiencia del monitoreo de los partos, por cuanto hace a la mortalidad de crías y/o secuelas patológicas en éstas y de sus madres?
9. ¿Cuánto cuesta la morbilidad y mortalidad en las becerras en crecimiento?
10. ¿Cuánto cuesta que una vaquilla no llegue a su primer parto a los 24 meses?
11. ¿Cuánto cuesta el no llevar al cabo una ordeñabilidad adecuada, que repercute en mermas de la producción de leche y propicia la mastitis?
12. ¿Cuánto cuestan los hurtos de medicamentos, equipos, materiales e incluso de animales?
13. ¿Cuánto cuesta el personal conflictivo que hace difícil el ambiente de trabajo y origina problemas laborales?



14. ¿Cuánto cuestan aquellas personas violentas que vuelcan sus odios y coraje en los animales?
15. ¿Cuánto cuesta el que un empleado se accidente y/o muera?

Todos estos gastos, las más de las veces no cuantificados, y tantos otros más, resultado de la incapacidad (**falta de aptitudes**), o la negligencia y mala fe (**actitudes negativas**) del Recurso Humano, estaremos de acuerdo en que constituyen un gravamen muy alto para la salud financiera de la empresa que, infortunadamente, muchas veces hay que pasan inadvertidos.

Por otra parte, los anteriores cuestionamientos, deben hacernos reflexionar sobre la responsabilidad que se le asigna a un Recurso Humano que, en una buena parte de las veces, ha recibido poca o ninguna capacitación para ejercer las diversas labores de su trabajo.

Por tanto, retomando lo que antes señalé, de que la empresa lechera moderna precisa de gente capacitada, muy motivada, bien remunerada, y que guste de su trabajo, considero que no sería ocioso en que se hiciesen las siguientes preguntas:

1. ¿ Se está haciendo el mejor empleo de la inversión en el Recurso Humano?.
2. ¿Se está tomando una completa ventaja de las capacidades de los empleados para crecer?
3. ¿Se está llevando un consistente plan de capacitación del personal en las muy distintas labores de la lechería?
4. ¿Son los salarios “**moral**” (motivacional) y “**monetario**” que se pagan los justos?

Apuesto diez contra uno que no faltarán quienes estén en desacuerdo y pensando que lo expuesto suena demasiado académico o utópico (irrealizable); pero en mis quehaceres profesionales de 53 años, y en los últimos 11 años como asesor de ABS México, en las principales cuencas lecheras de nuestro país, hemos sido testigos gustosos, de que los buenos resultados de no pocas empresas nacionales, han sido el fruto de haber adoptado políticas laborales de avanzada; no permitiendo que se oiga decir en sus empresas, aquel triste lema que se oye entre trabajadores, de que: “**Hacen como que me pagan y yo hago como que trabajo**”

Estimados lectores: Deséoles a todos ustedes, una Navidad y un Año Nuevo 2012, colmados de Amor, Paz y Prosperidad.