

Consideraciones sobre el factor humano y su impacto en los resultados reproductivos de granjas porcícolas

Joaquín Becerril, MVZ MSc.

PIC Road Show 2019

Tepatitlán de Morelos, Jalisco

Noviembre 28, 2019.



¿Ha cambiado mucho el desempeño del trabajador en las granjas?



¿Qué es una granja porcícola?



¡Es una organización!

Es una máquina que consiste de dos partes:

-Cultura

-Gente

¿Qué es cultura?

1. *Cultivo.*

2. *Conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico.*

3. *Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.*

4. *Culto religioso.*

¿Qué es cultura de granja?



¿Qué es la gente?

1. *Pluralidad de personas.*
2. *Con respecto a quien manda, conjunto de quienes dependen de él.*
3. *Cada una de las clases que pueden distinguirse en la sociedad. Gente del pueblo. Gente rica o de dinero.*
4. *Familia (personas emparentadas que viven juntas). ¿Cómo está tu gente?*
5. *Persona (individuo).*
6. *Persona decente. Creerse gente. Hacerse gente.*

¿Qué es la gente?



¿Qué es lo que tiene una organización de excelencia?

- Gente de calidad: con gran carácter y enormes capacidades. Son individuos que tienen hábitos...
- Gran cultura: aquella que enfrenta y resuelve problemas, que ama imaginar y desarrollar proyectos como nadie lo ha hecho...

¿Cómo lograr un equipo de trabajo de gente efectiva?

- 1. Es prioritario reconocer que es más importante el “con Quién” que el “Qué”*
- 2. Contrate a las personas idóneas. Es un gran error no hacerlo.*
- 3. Constantemente capacite, examine, evalúe y acomode a su gente.*

Ray Dalio. Principles. Simon and Schuster. 2017

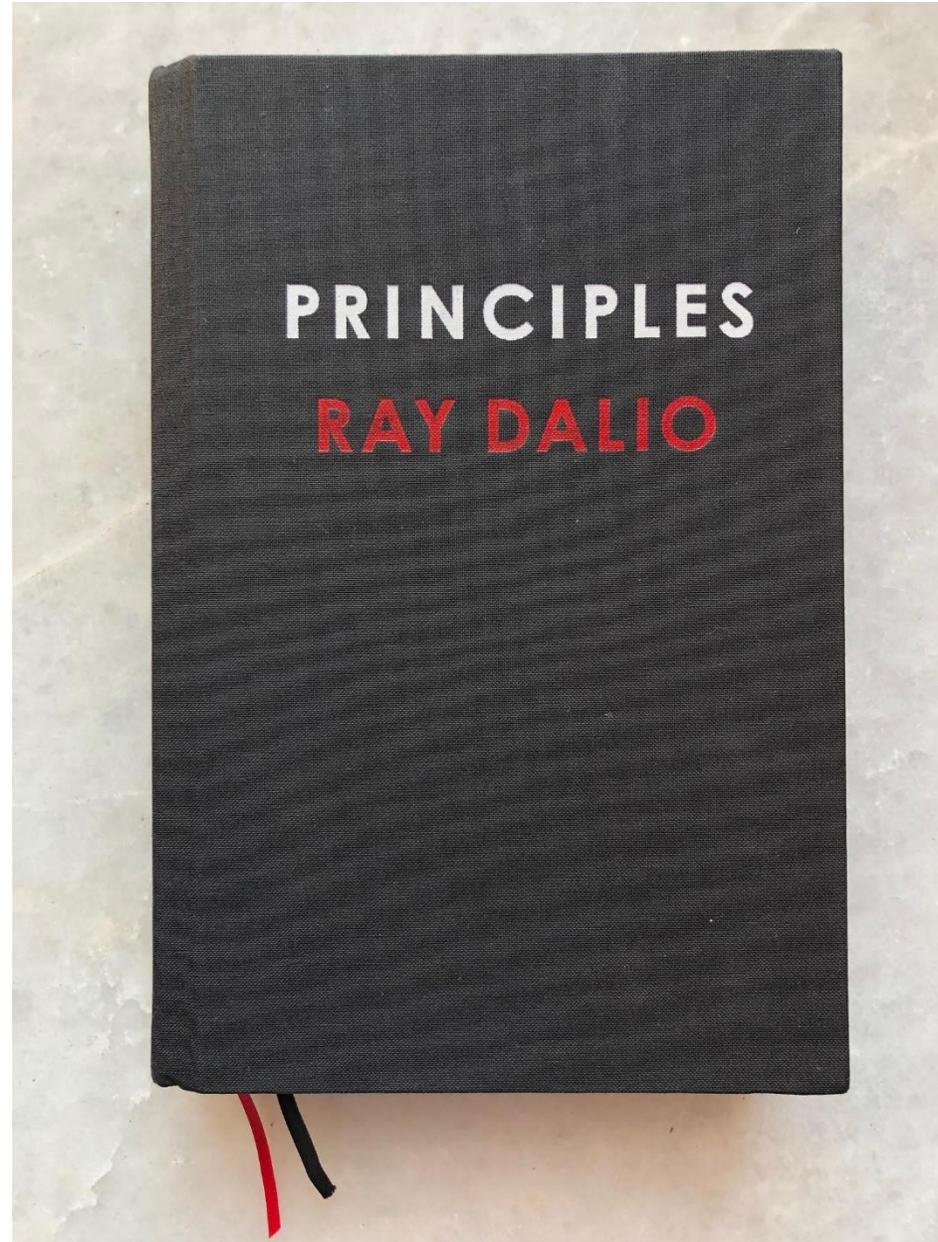
¿Cómo lograr una cultura de excelencia?

- 1. Basarse en la verdad y transparencia radicales.*
- 2. Cultivar trabajo y relaciones significativas.*
- 3. Crear una cultura que acepte cometer errores, pero que no acepte no aprender de los mismos.*
- 4. Mantener una sincronía organizacional (en cultura y trabajo).*
- 5. Que tenga como disciplina la toma de decisiones ponderadas.*
- 6. Reconocer cómo ir más allá de los desacuerdos o diferencias.*

• Ray Dalio. Principles. Simon and Schuster. 2017

PRINCIPLES

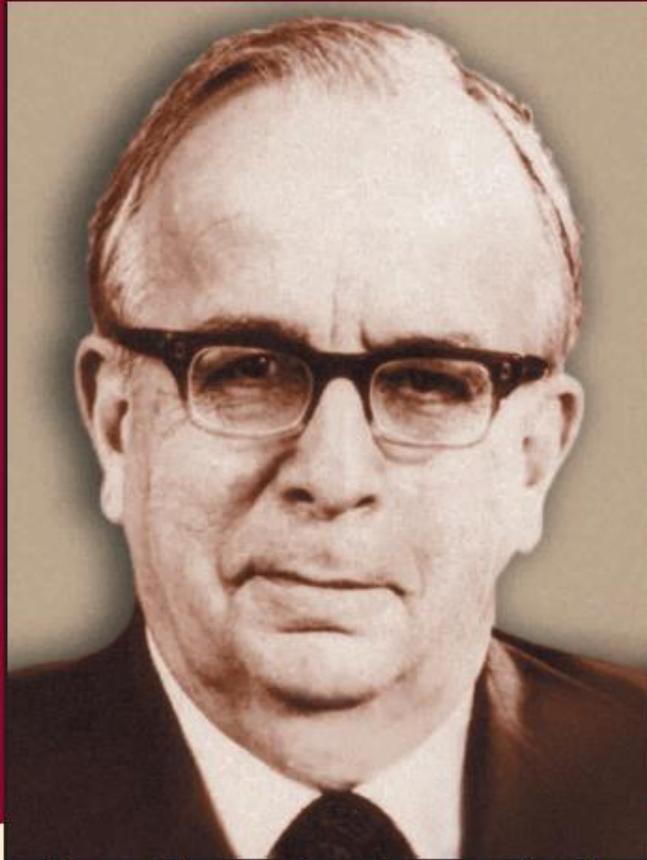
RAY DALIO



Trabajar con base en principios:



Trabajar con base en principios



Don Eugenio Garza Sada

Hoy más que nunca es crucial que la voluntad y contribución de cada persona sume para crear una sociedad mejor. Es ahora cuando México necesita valores como los que Don Eugenio Garza Sada predicó durante su vida con el ejemplo y defendió hasta su muerte: el respeto, la honestidad, el compromiso, la congruencia, la voluntad, la valentía, la calidad humana, la solidaridad y la participación.

Sus acciones trascendieron generando valor para la sociedad mediante la creación de empresas e instituciones como FEMSA y el Tecnológico de Monterrey, pero su mayor legado y lo que verdaderamente enaltece su memoria a través del tiempo, es su filosofía y sus principios.

Vivamos estos valores en lo individual, hagamos que trasciendan transmitiéndolos a nuestros seres queridos para que juntos construyamos el México que todos queremos.

FEMSA

ACCIONES

• c o n •

VALOR

IDEARIO CUAUHEMOC

El "Ideario Cuauhtémoc".

El "Ideario Cuauhtémoc" es un grupo de principios y conceptos personales escritos bajo su supervisión. Don Eugenio Garza Sada se aseguró que todos sus compañeros y colaboradores lo conocieran y lo practicara.

Estos principios representan la esencia de los valores que hoy son parte fundamental de la Cultura FEMSA.

Reconocer el merito en los demás.

I

Por la parte que hayan tomado en el éxito de la Empresa y señalarlo de manera espontánea, pronta y pública. Usurpar ese crédito, atribuirse a sí mismo méritos que corresponden a quienes trabajan a las órdenes propias, sería un acto innoble, segaría una fuente de afecto e incapacitaría para comportarse a un ejecutivo.



Ser puntual.

VI

Quien no puede guardar sus citas, muy pronto se constituirá en un estorbo.



No alterar la verdad.

VIII

Lo que uno afirme, debe hacerlo reflexionando; y lo que prometa, debe cumplirlo. Las verdades a medias pueden ocultar errores, pero por poco tiempo. La mentira opera como un bumerang.



Dejar que los demás se expliquen.

IX

Especialmente los colaboradores, hasta que lleguen al verdadero fondo del problema, aunque tenga que escuchárseles con paciencia durante una hora. Haría uno un pobre papel como director, si dominara una conversación en vez de limitarse a encauzarla.



Asegurarse de disfrutar el trabajo.

XII

Es muy legítimo tener pasatiempos predilectos e intereses en otras cosas, pero si se estima como un sacrificio venir al trabajo, entonces lo que se necesita es un descanso o alguna otra compañía en donde trabajar.



Reconocer el enorme valor del
trabajador manual.

XIII

Cuya productividad hace posible la posición directiva
y afirma el futuro de ambos.



Pensar en el interés del negocio
más que el propio.

XIV

Es buena táctica. La fidelidad a la empresa promueve
el propio beneficio.



Análisis por encima de la inspiración o de la intuición.

XV

Este debe ser el antecedente para actuar.



La dedicación al trabajo.

XVI

Beneficia al individuo, a la empresa y a la sociedad entera. En esto se asemeja a un sacerdocio.



Ser modesto.

XVII

Si no se comprende que nada tiene que ver con el valor de la persona, el tamaño del automóvil o de la casa, o el número de amigos y de los clubes a que se pertenece, los lujos y el rótulo de la puerta del despacho y si estas cosas significan para uno más que la tarea bien y calladamente cumplida y los conocimientos y el refinamiento espiritual para adquirirlos, entonces se precisa un cambio de actitud o de trabajo.



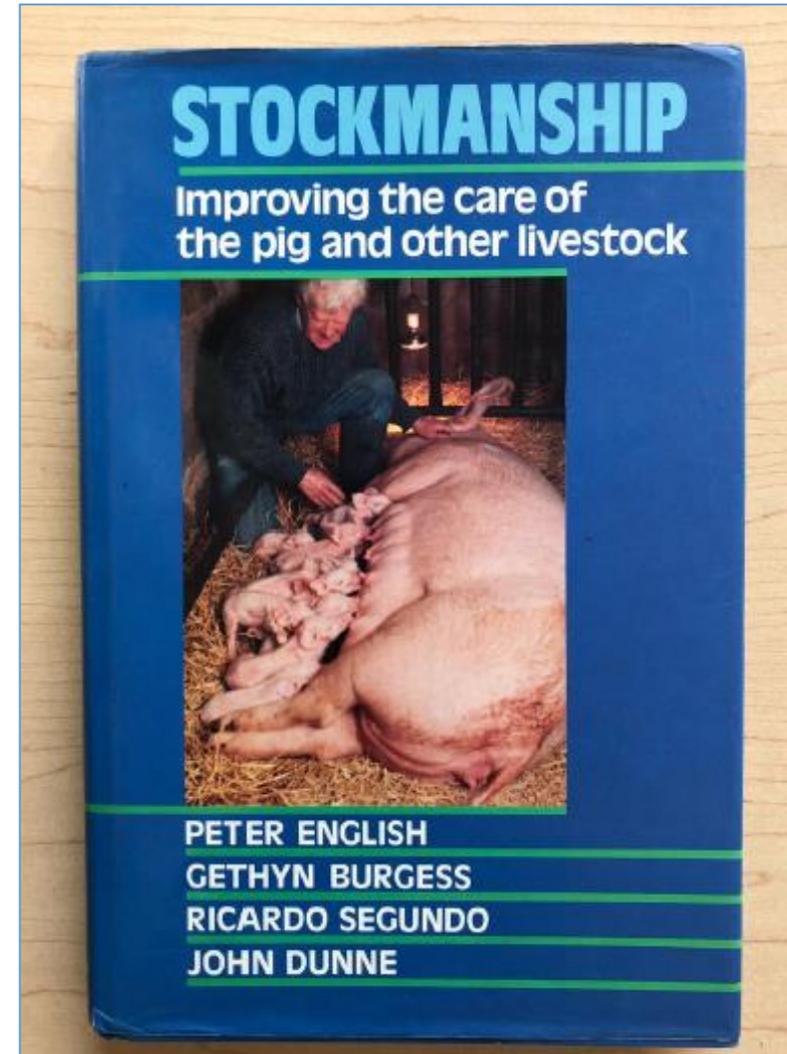
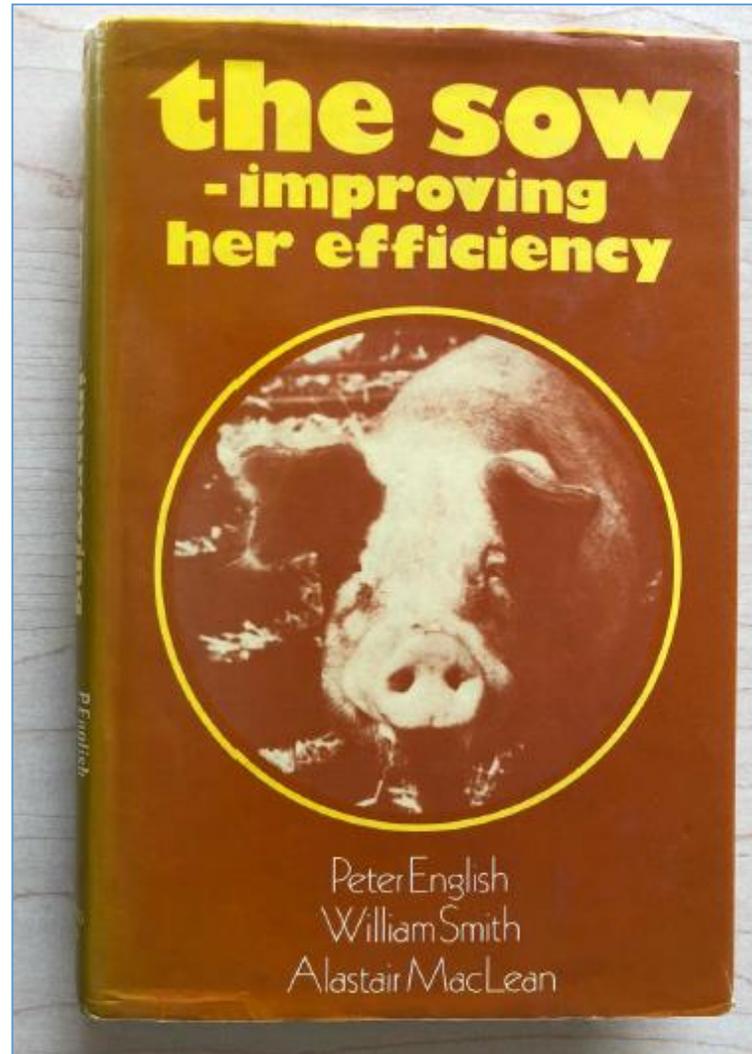
Diez reglas para lograr el 95% de fertilidad y 14 LNT:

1. *Detección adecuada de calores.*
2. *Dosis de calidad.*
3. *Manejo y técnica adecuada para la aplicación de dosis.*
4. *Excelente alimentación de las cerdas (lactantes..).*
5. *Identificar y desechar cerdas problema. “Utilizar lo bueno”*
6. *Control de estrés en los primeros 28 días de gestación.*
7. *Programa de manejo y preparación de reemplazos.*
8. *Uso de dosis heteroespérmicas.*
9. *Prevenir y controlar enfermedades (PRRS, SIV, PED, etc.).*
10. *Personal con hábitos de excelencia.*

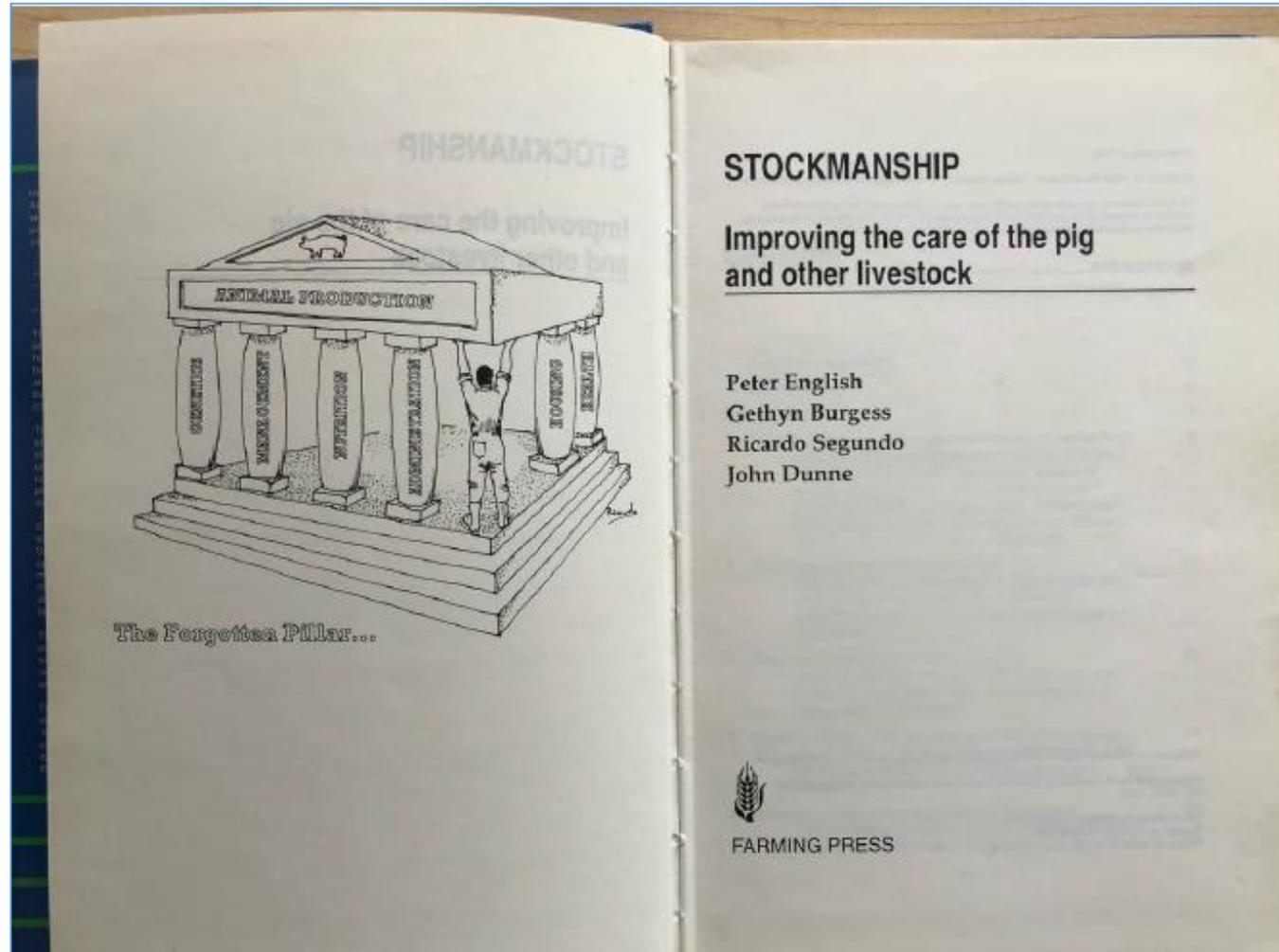
¿Cómo trabajar para que la gente de granja tenga hábitos?



¿Cómo capacitamos para que haya hábitos de excelencia?



¿Cómo capacitamos para que haya excelencia?



¿Qué es el stockmanship?

1

Introduction

People are the most important economic resource of a society. The main factor in the determination of a society's material well-being is the strength of its human resources—that is, its people.

This book is about a specific group of people: those working in animal production systems and particularly with the pig. Stockmanship is a vital component of all animal production systems. It affects the following:

Objetivos de una empresa porcícola

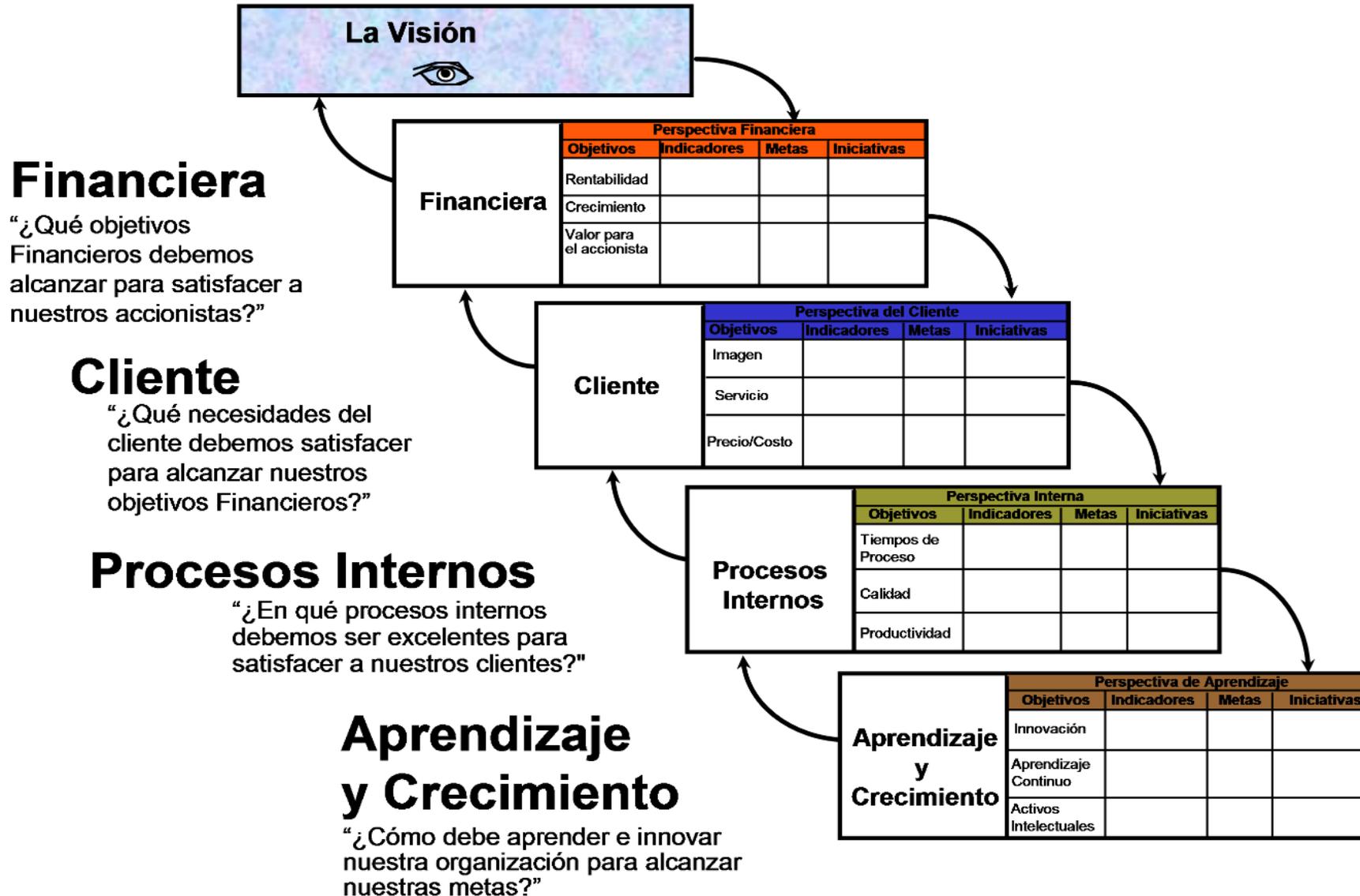
- Planeación Estratégica alineada a la Misión
- Implementación de presupuestos
- Desarrollo del Tablero de Control (Balanced Scorecard)
- Estructura organizacional efectiva
- Desarrollo del personal

El Balanced Scorecard (Cuadro de Mando Integral)

- Se define: “Un conjunto de **indicadores** que proporcionan a la **alta dirección** una **visión** comprensiva del negocio” para ser “una **herramienta** de gestión que traduce la estrategia de la empresa en un conjunto coherente de indicadores”
- **Complementa las mediciones financieras** tradicionales con otros criterios que miden el desempeño desde tres perspectivas adicionales: clientes, procesos de negocios internos, y aprendizaje y crecimiento.

Kaplan y Norton

Cuatro Perspectivas de Negocio



Perspectiva	Objetivo	Indicador	Unidad de medida	Objetivo	Frecuencia de medición	Óptimo	Tolerable	Deficiente	Resultado	Responsable
Financiera	Garantizar la sostenibilidad del negocio	Incremento de capital	Porcentaje	20%	Anual	20%	15%	10%		Gerente Financiero
Financiera	Mejorar los ingresos de las unidades de negocio	Participación en ventas de distribuidora	Porcentaje	10%	Anual	10%	8%	5%		Gerente Unidad de Negocio
Cliente	Incrementar la satisfacción de los clientes	Satisfacción del cliente (corporativo)	Porcentaje	75%	Anual	75%	70%	65%		Gerente de Marketing
Procesos	Mejorar la calidad de atención	Quejas fundadas	Porcentaje	5%	mensual	5%	8%	10%		Gerente de Marketing
Procesos	Optimizar los procesos productivos internos	Mermas de materia prima	Porcentaje	5%	Por proyecto	5%	8%	10%		Gerente de Operaciones
Procesos	Optimizar los procesos productivos internos	Reducción de gastos administrativos	Porcentaje	5%	Anual	5%	10%	15%		Gerente Financiero
Capacidad de aprendizaje	Facilitar la gestión del capital humano	Satisfacción laboral	Porcentaje	80%	Anual	80%	75%	65%		Gerente General
Capacidad de aprendizaje	Facilitar la gestión del capital humano	Promedio de horas de capacitación por trabajador	Horas	20	Anual	20	15	10		Jefe de Recursos Humanos

Todo lo que hace se puede medir

Publicado el 4 febrero, 2015

“Todo lo que se hace se puede medir. Sólo si se mide se puede controlar, sólo si se controla se puede dirigir y sólo si se dirige se puede mejorar.”

Pedro Mendoza Arana – Doctor peruano.

Evaluación del Clima Organizacional (ECO)

- Las compañías que recopilen, generen y utilicen datos de forma eficaz tendrán una gran ventaja sobre aquellas que no lo hagan.

- Ahora más que nunca es necesario tomar decisiones inteligentes basadas en información válida y detallada obtenida a partir de datos de las empresas.

Evaluación del Clima Organizacional (ECO)



Clima laboral

Inteligencia orientada a un ambiente sano y productivo.

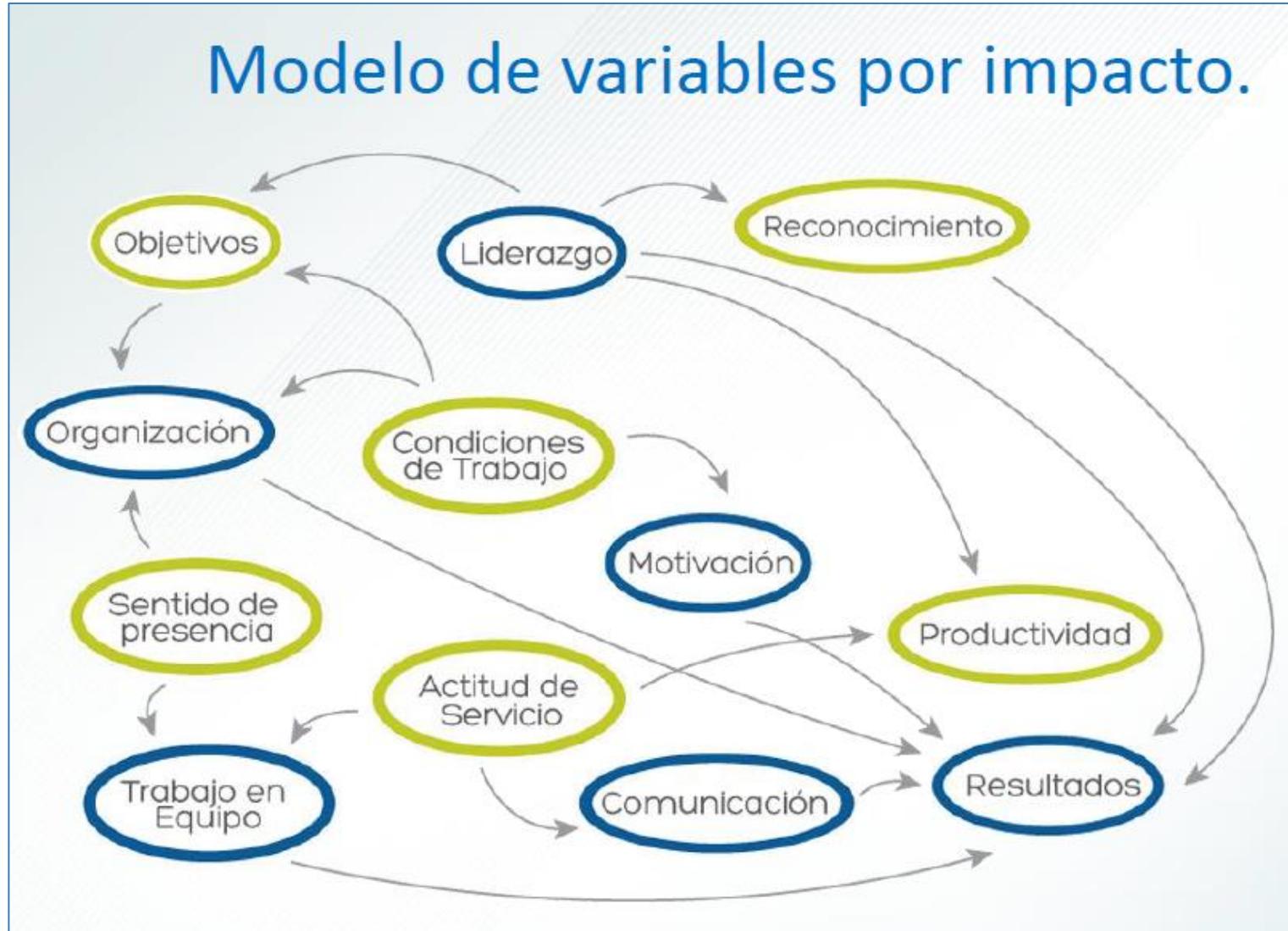
+

Resultados

SENTIMIENTOS

DESEMPEÑO

Evaluación del Clima Organizacional (ECO)



Evaluación del Clima Organizacional (ECO)

Cuestionario Genérico

Temas

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| 1.- Objetivos | 7.- Motivación |
| 2.- Organización | 8.- Comunicación |
| 3.- Sentido de Pertenencia | 9.- Resultados |
| 4.- Trabajo en Equipo | 10.- Reconocimiento |
| 5.- Liderazgo | 11.- Actitud de Servicio |
| 6.- Condiciones de Trabajo | 12.- Productividad |

87 Items

Evaluación del Clima Organizacional (ECO)

	1ra. ECO	2da. ECO
1	SENTIDO DE PERTENENCIA	SENTIDO DE PERTENENCIA
2	LIDERAZGO	RESULTADOS
3	PRODUCTIVIDAD	PRODUCTIVIDAD
4	RESULTADOS	ORGANIZACIÓN
5	MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN
6	COMUNICACIÓN	LIDERAZGO
7	OBJETIVOS	OBJETIVOS
8	TRABAJO EN EQUIPO	ACTITUD DE SERVICIO
9	ACTITUD DE SERVICIO	TRABAJO EN EQUIPO
10	ORGANIZACIÓN	RECONOCIMIENTO
11	RECONOCIMIENTO	CONDICIONES DE TRABAJO
12	CONDICIONES DE TRABAJO	COMUNICACIÓN

Requisitos para una óptima IA:

- a). Hábitos efectivos
- b). Equipo eficiente
- c). Cerdas excelentes



Eficiencia

- 1. Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.*

Efectivo

- 1. Que tiene eficacia. (Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera).*

Hábito

- 1. Modo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas.*

¿Qué esperamos lograr cuando tenemos un hábito?

- Alcanzar objetivos personales y profesionales.
- Desarrollar mejores relaciones en el trabajo.
- Ser más efectivos en todos aspectos de nuestra vida.

Hábitos durante la detección de calores



Hábitos durante la inseminación



“Siembra un pensamiento, y cosecharás un acción;

Siembra una acción, y cosecharás un hábito;

Siembra un hábito, y cosecharás un carácter;

Siembra un carácter, y cosecharás un destino.”

El destino es lograr:

>95% de fertilidad

>14 LNT

> 30 LDCA



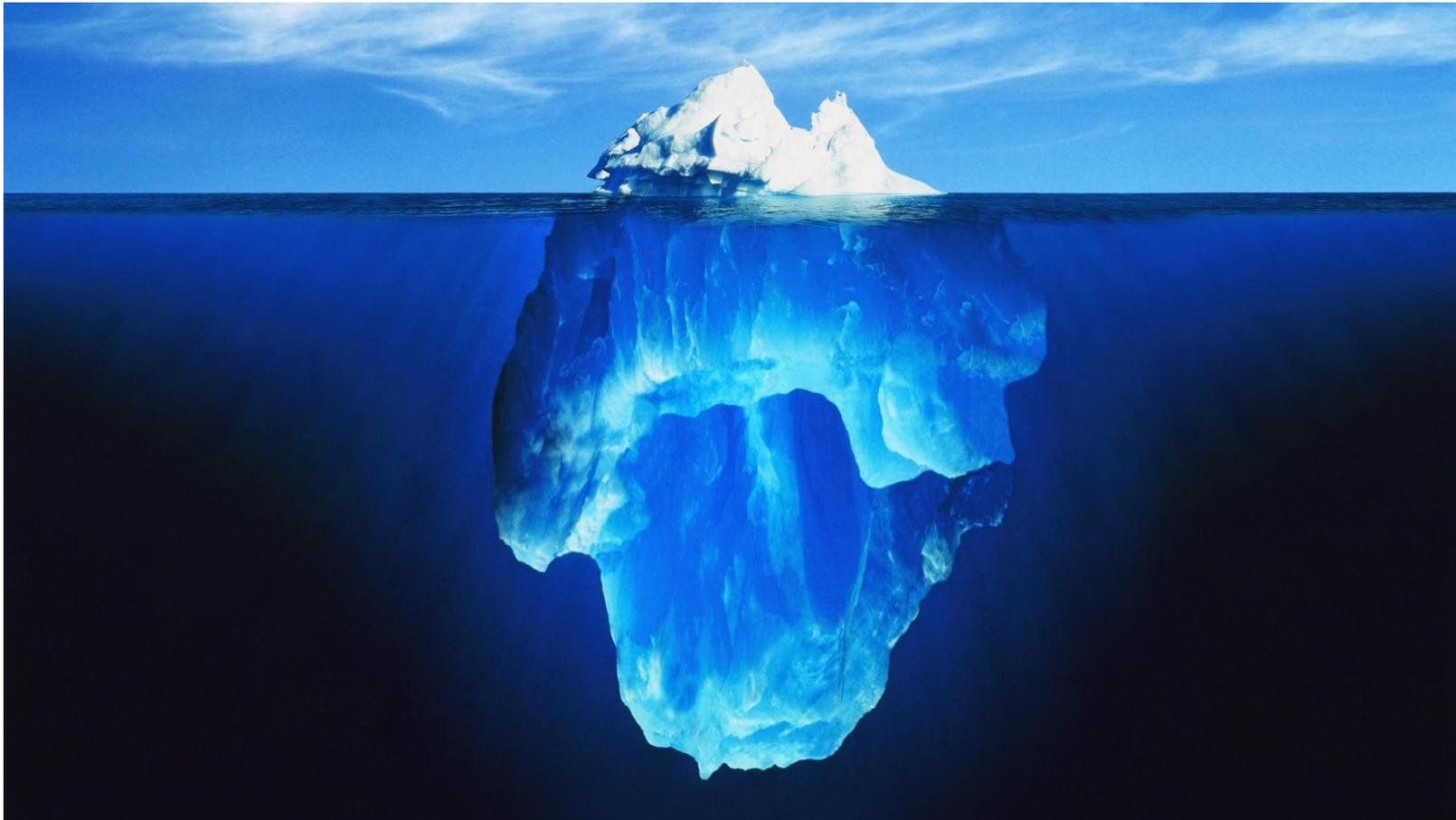
Un hábito es una intersección de tres componentes:

- *Conocimientos: Lo teórico: ¡Qué hacer y el porqué hacerlo!*
- *Habilidades: Lo práctico: ¡Cómo hacerlo!*
- *Deseos: Lo motivacional: ¡Querer hacerlo...!*

*“Primero creamos nuestros hábitos,
luego los hábitos nos crean a nosotros”*

*Los Hábitos expresan nuestro carácter y
determinan nuestra personalidad*

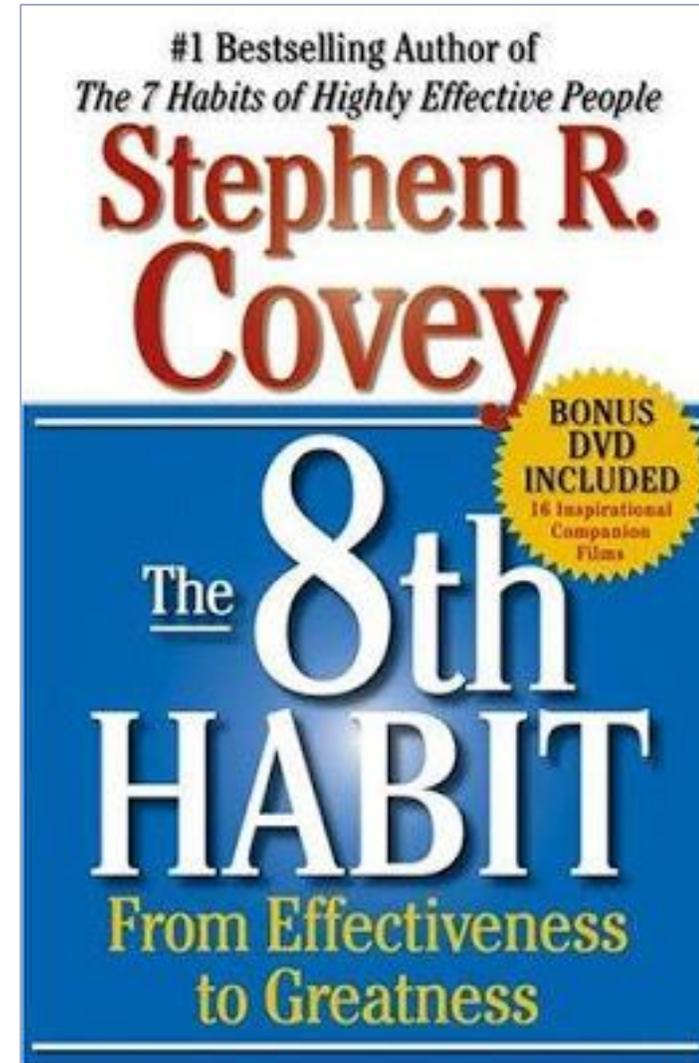
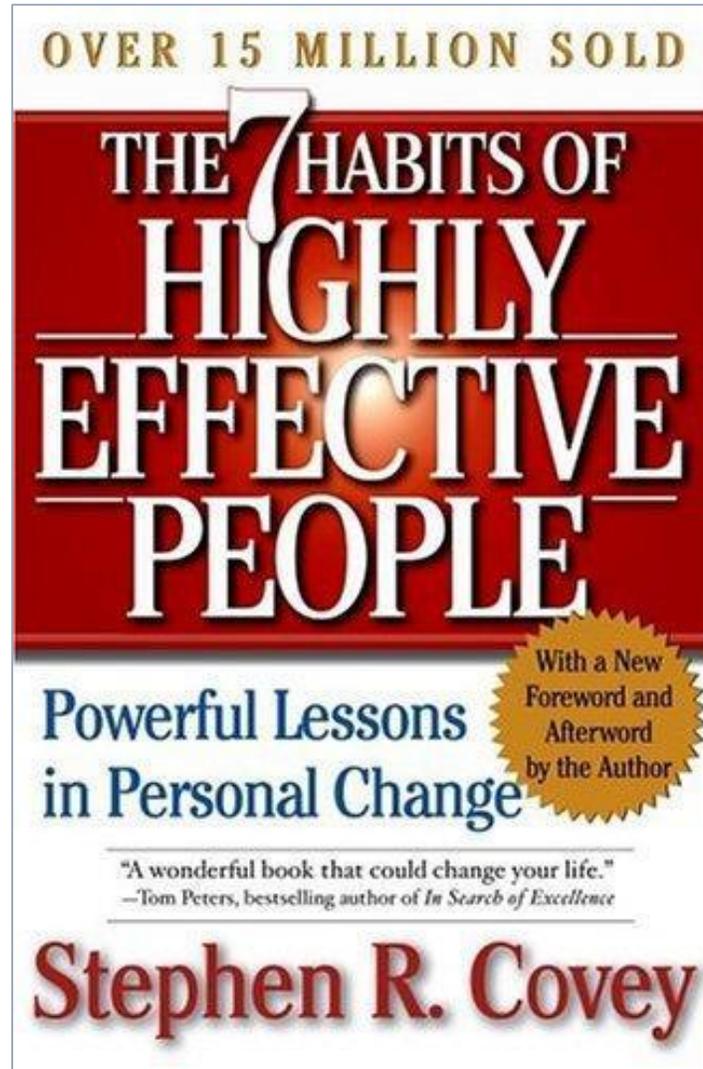
Éticas del Carácter y de la Personalidad



Éticas del Carácter y de la Personalidad

- *La personalidad es lo que aparece encima (exterior del Iceberg).*
- El carácter, es lo que está oculto (parte sumergida del Iceberg).
- *Aunque tengamos todas las habilidades, solo cuando tengamos carácter seremos confiables.*
- “Lo que somos, comunica más que lo que decimos o hacemos”.

Los Ocho Hábitos de la Gente Altamente Efectiva



Hábitos 1 al 3:

1. Ser Proactivo

2. Empezar con el objetivo final en la mente

3. Poner primero, las cosas primeras

Hábitos 1 al 3: Dependencia

- ¿Somos capaces de hacer todo por nosotros mismos?
- Tal vez algunas actividades, que dependen de uno.
- Pero esto nos limita a un entorno interno.

Hay actividades que una sola persona puede hacer...



Hábitos 4 al 6:

- 4. Piense en Ganar-Ganar.
- 5. Busque primero entender, para luego ser entendido.
- 6. Trabaje en conjunto.

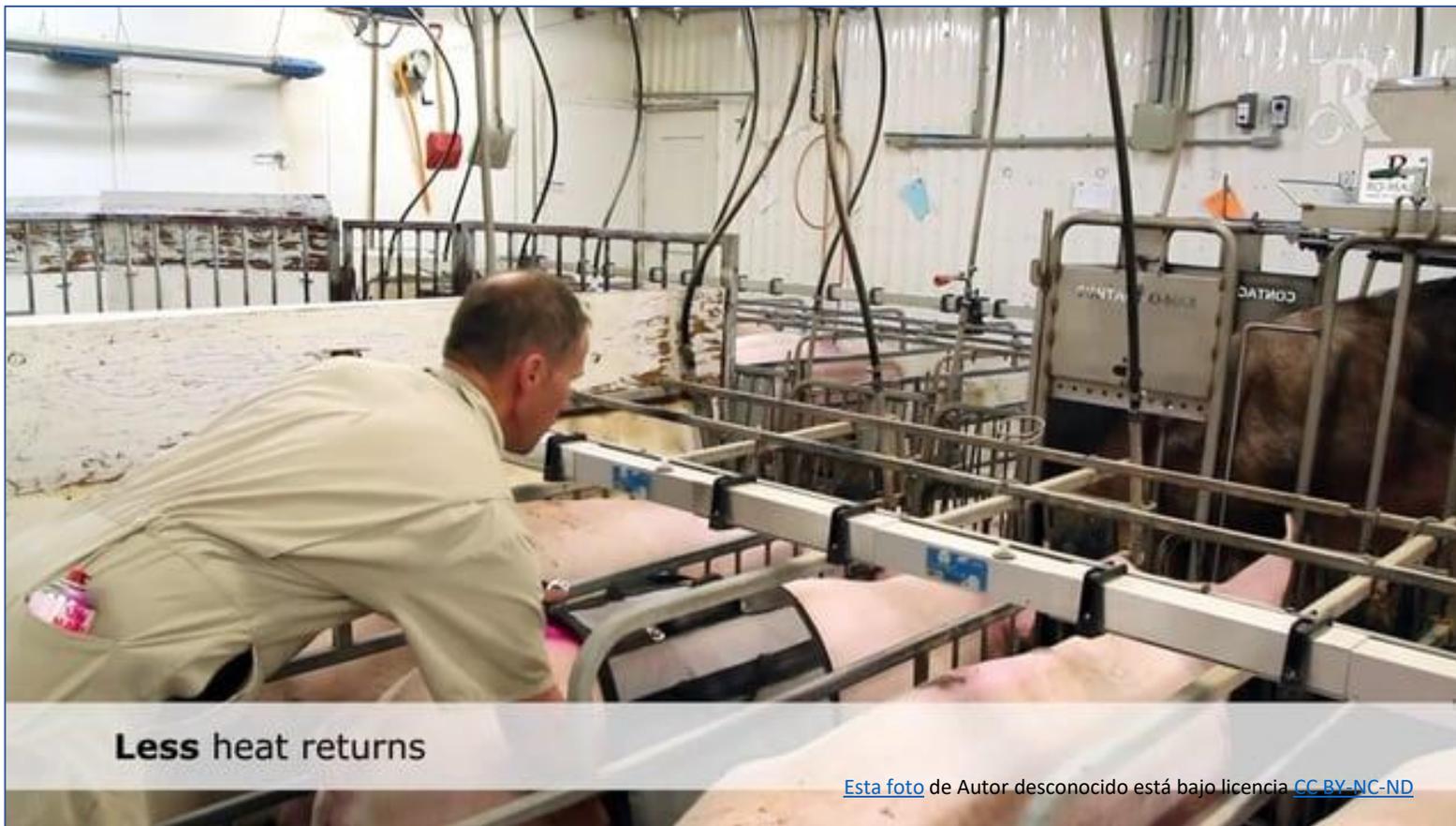
Hábitos 4 al 6: Interdependencia

- Necesitamos trabajar en equipo...
- No somos capaces de hacer solos el trabajo, ya que dependemos de todos los demás.
- Estamos en un entorno externo o público.

Hay actividades que necesitan de un equipo de trabajo...



¿En un futuro no necesitarán de un equipo de trabajo?



Less heat returns

[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC-ND](#)

*¿Detección
de celos e
inseminación
artificial?*

¿En un futuro no necesitarán de un equipo de trabajo?

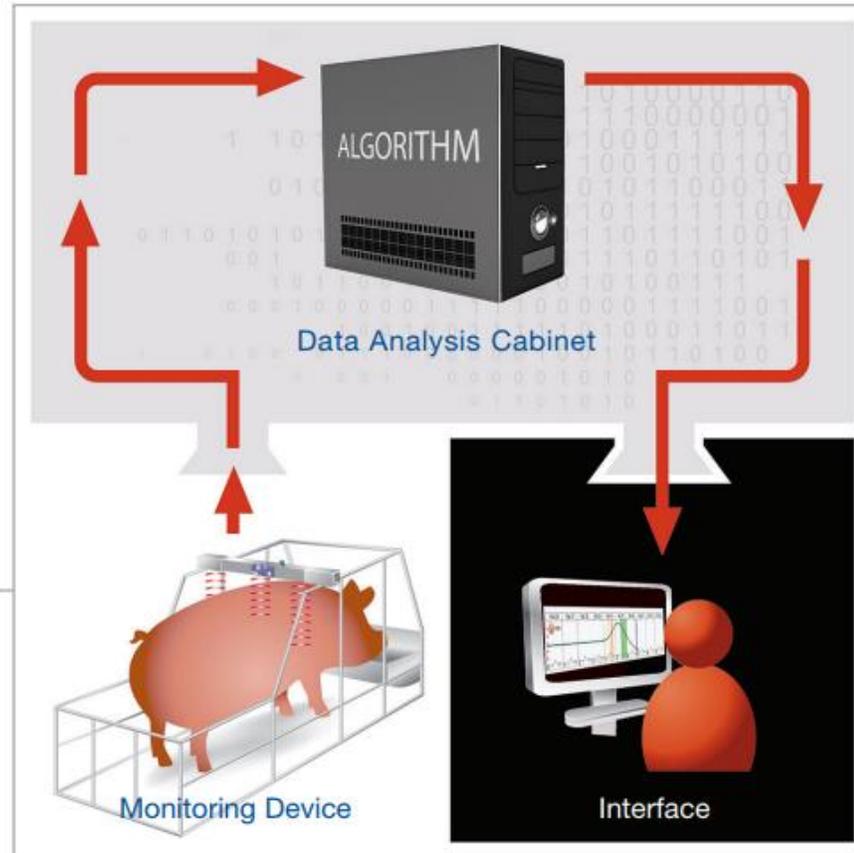
How Does PigWatch Work?

Accurate heat status monitoring is a key factor in AI management and profitability of a herd. PigWatch allows you to inseminate your sows exactly at the right moment, even from the third day after weaning. Here is how PigWatch works:

A

Monitoring Device & LED Display

The sow behaviour is monitored 24/7 by infrared sensors, the eyes of the monitoring device that is mounted on top of each stall. The LED display is a simple and practical visual system that communicates precious information to the worker in real time, such as heat and AI status, and AI requests.



Hábito 7: Afile la sierra.

- Siempre debo considerar como prioritaria la capacitación continua.

Un ser humano tiene cuatro necesidades:

a. Física

b. Mental

c. Emocional/Social

d. Espiritual

- Para la excelencia, debo ser constante: **$E = i + c^2$**

Hábito 7: Afile la sierra.



Hábito 8: Encontrar tu voz, e inspirar a otros a encontrar la suya

Al ser efectivo en los primeros Siete Hábitos, comprenderé que todos tenemos cuatro tipos de inteligencias:

- i. Física*
- ii. Intelectual*
- iii. Emocional*
- iv. Espiritual*

Hábito 8: Encontrar tu voz, e inspirar a otros a encontrar la suya.



Incentivos

- "La mayoría de la economía se resume en 5 palabras: las personas responden a incentivos. El resto es comentario", escribe Steven Landsburg en su libro "El economista de sillón: la economía y la vida diaria".
- Los incentivos son quizá la herramienta más poderosa para lograr resultados deseados en una organización... y hasta en el reino animal. Numerosos estudios han demostrado su poder para determinar el comportamiento de diversas especies.
- Pero la clave es alinearlos a objetivos conducentes a progreso, reforzando comportamientos deseados.

• Jorge A. Meléndez Ruiz

Incentivos



Incentivos

PIC

CTG SINERGIA
S.P.R. DE R.L.


mexitube

El CTG SINERGIA otorga el presente

RECONOCIMIENTO
a

Pedro Vargas Galván

por su compromiso e integridad durante:

14 Años.

La Piedad, Michoacán, 22 de mayo, 2018

C.P. Pedro Aceves García
Presidente del CTG Sinergia

M.V.Z. Joaquín Becerril Ángeles
Gerente Técnico del CTG Sinergia

Incentivos



Nuestra evolución como seres humanos:

- 4,500 M Formación del planeta Tierra.
- 3,800 M Aparición de los organismos. Inicio de la Biología.
- 6 M Última abuela común de humanos y chimpancés.
- 2.5 M Evolución del género Homo en África.
- 70,000 Revolución cognitiva. Inicio de la historia.
- 12,000 Revolución agrícola. Domesticación plantas y animales.
- 500 Revolución científica. La humanidad admite su ignorancia.
- 200 Revolución industrial. Se forma el Estado y mercado.
- Actualmente: Sabiduría y avances tecnológicos en todas las áreas.

** De animales a dioses (Breve historia de la humanidad). Yuval Noah Harari, 2015*

¿Qué hacer ahora?



¡Muchas gracias!