

MAYO 2006  
MAY 2006

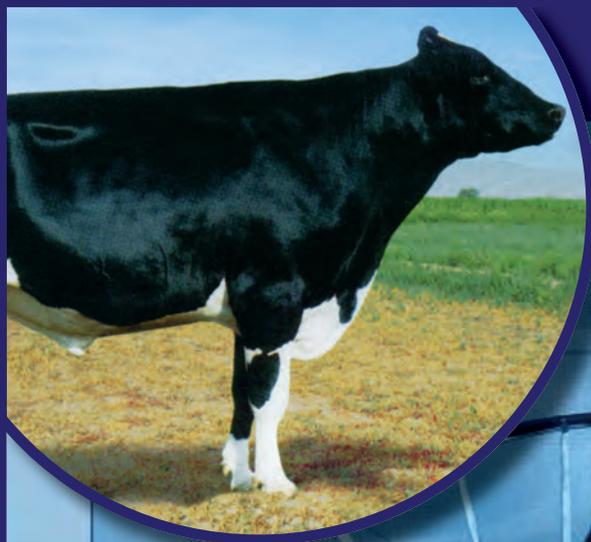
# *El* **LECHERO**

*Una revista bilingüe que ayuda a lecheros y sus empleados trabajar juntos eficazmente*  
*A bilingual magazine helping dairymen and their employees work effectively together*



**Eagle Livestock Calf Ranch:**

Juan Miguel, Leonel Jr., Jeremiah, Rodger and Leonel (left to right)  
Juan Miguel, Leonel Jr., Jeremiah, Rodger y Leonel (izquierdo a derecho)



# XY-México

**Garantizamos  
hembras 90%  
ó más.**

**We guarantee  
90% females  
or more.**

## XY México le ofrece:

- Semen sexado de la raza Holstein para producir hembras
- Garantizamos con un acierto del 90% o más que las crías nacidas son hembras
- Semen tiene una fertilidad de hasta 60% en vaquillas
- Sementales confiables
- Resuelve el problema de los reemplazos en su ganadería
- Facilidad durante el parto por el nacimiento de hembras
- Mejor selección para el manejo de su hato
- Muchas otras ventajas

**Información, Distribución y Ventas en México  
atención Lic. Juan Carlos Torres Marques**

**Information, Distribution & Sales in México  
contact Juan Carlos Torres Marques**

**(871) 732.9265, 732.9518, 732.9576**

**[www.xy-mexico.com.mx](http://www.xy-mexico.com.mx)**

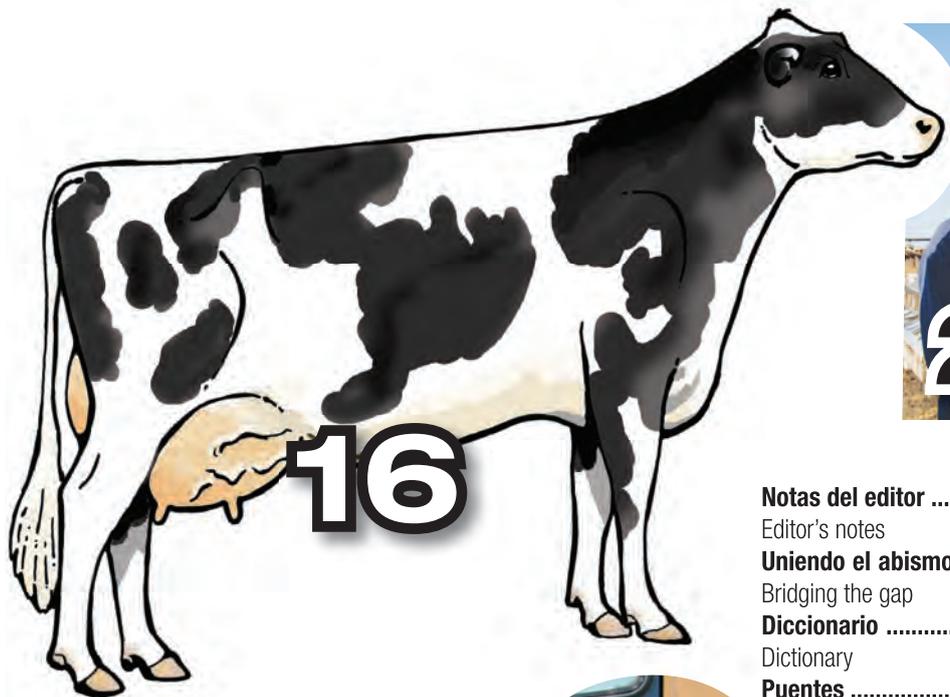
Email: [jctorres@xy-mexico.com.mx](mailto:jctorres@xy-mexico.com.mx)

Carretera Torreón-Mieleras Km. 10 s/n  
Santo Niño Aguanaval.  
Domicilio Conocido  
Torreón, Coahuila  
C.P. 27470

## XY México Offers You:

- Holstein sexed semen (female)
- 90% or more female born at calving — Guaranteed
- Fertility up to 60% in heifers
- Reliable Sires
- Solves the problem of replacements in your cattle ranch
- Calving ease due to females being born
- Better selection on your herd's managing
- Many more advantages





**Notas del editor** ..... 4  
 Editor's notes

**Uniendo el abismo** ..... 6  
 Bridging the gap

**Diccionario** ..... 12  
 Dictionary

**Puentes** ..... 14  
 Bridges

**La vaca lechera** ..... 16  
 The dairy cow

**Décades de con Fianza y respeto** ..... 20  
 Decades of trust and respect

**La tensión al destete** ..... 24  
 Stress at weaning

**Cannon Dairy** ..... 26

**Ley nueva de inmigración** ..... 29  
 The new immigration law

# El LECHERO

*Una revista bilingüe que ayuda a lecheros y sus empleados trabajar juntos eficazmente*  
*A bilingual magazine helping dairymen and their employees work effectively together*

**Circulation - 24,500+**  
 Sent six times a year to all dairymen in the 16 western states and to dairymen with herds over 135 cows in the midwest/east, covering 75 percent of U.S. milk supply.

**Publisher's Statement:** The opinions expressed are not necessarily those of the publishing company. El Lechero encourages reader comment. Contrasting points of view from responsible individuals are welcome. Liability for any errors or omissions in advertisements shall not exceed the cost of the space occupied by the error or omission. Publication of any advertising or articles does not constitute endorsement or guarantee by El Lechero.

**Copyright Notice:** All editorial content and graphics in El Lechero are protected by U.S. copyright, international treaties and other applicable copyright laws and may not be copied without the express permission of Dime, Inc., which reserves all rights. Re-use of any of El Lechero's editorial content and graphics for any purpose without Dime, Inc. permission is strictly prohibited.

**Postmaster:** Please send address changes to: El Lechero, P.O. Box 585, Jerome, ID 83338

**Circulación - 24,500+**  
 Mandado seis veces al año a todos los lecheros en los 16 estados del oeste y a todos los lecheros con ganados de más de 135 vacas en el centro y este, cobrando más de 75 por ciento del suministro de leche en los EE.UU.

**Declaración del editor:** Las opiniones expresadas no son necesariamente las de la compañía de publicación. El lechero alienta al lector comentar. Damos la bienvenida a puntos de vista diferentes de individuos responsables. Responsabilidad para errores o omisiones en los anuncios es limitada al costo del espacio ocupado por el error o omisión. Publicación de cualquier anuncio o artículo no constituye aprobación o garantía por El Lechero.

**Noticia de Propiedad Literaria:** Todo el contenido editorial y gráfico en El Lechero está protegido por Derecho de Autor de los EE.UU., tratados internacionales y otras leyes aplicables de propiedad literaria y no puede ser copiado sin el permiso explícito de Dime Inc. lo cual reserva todos los derechos. El re-uso de cualquier parte del contenido editorial de El Lechero y/o gráficos por cualquier propósito sin el permiso de Dime Inc. es estrictamente prohibido.

**Idaho Office/Oficina de Idaho**  
 1.800.320.1424  
 208.324.4860 fax 208.324.1133  
 PO Box 585  
 Jerome, ID 83338-0585

 **Progressive Dairy**  
**Publishing**  
 Serving The Ag Industry Nationwide  
 Sirviendo la Industria de Agricultura de Toda la Nación  
[www.progressivedairy.com](http://www.progressivedairy.com)

**California Office/Oficina de California**  
 1.877.532.4376  
 951.340.3580 fax 951.340.3581  
 PO Box 1295  
 Corona, CA 92878-1295

## Notas del editor/ Editors' Notes

Saludos. Es mi placer de tomar esa oportunidad de introducirle a la revista *El Lechero*. Esa revista se ha estado planeando por muchos meses y nosotros sentimos emocionados a ofrecerlo a gerentes de lecherías y trabajadores por todos los Estados Unidos, México y América Central.

El propósito de *El Lechero* es proveer a los gerentes de lechería y todos los empleados de granja la oportunidad de aprender las habilidades necesarias mientras que proveemos un medio de comunicación entre estos dos grupos. Entendemos la necesidad de entrenamiento eficaz y entendimiento entre todos miembros del equipo de lechería si las lecherías se van a tener éxito. Sabemos también que esa barrera de comunicación, junto con la comprensión cultural, puede ser la barrera más grande a la administración efectiva de la lechería. Sabemos también que por vencer esa barrera, todos los participantes en la industria de lechería pueden encontrar éxito y satisfacción a largo plazo trabajando juntos.

*Darren Olsen,*  
Redactor

**Darren Olsen**  
Redactor



**Darren Olsen**  
Editor

*Darren Olsen,*  
Editor

Greetings. It is my pleasure to take this opportunity to introduce you to *El Lechero*. This magazine has been in the planning stages for many months, and we are excited to offer it to dairy farm managers and farm workers throughout the United States, Mexico and Central America.

The purpose of *El Lechero* is to provide dairy managers and all farm employees the opportunity to learn necessary skills while providing a means of communication between these two groups. We understand the need for effective training and understanding between all dairy team members if dairy farms are to succeed. This communication barrier, along with cultural understanding, can be the largest barrier to effective dairy management. We also know that by overcoming this barrier, everyone involved in the dairy industry can find success and long-term satisfaction in working together.

### Used & Reconditioned Processing and Packaging Equipment Procesadoras & Equipo de Empaque Recondicionados

*for milk, cheese, butter, yogurt, ice cream, and calf-milk pasteurizers.  
para leche, queso, mantequilla, yogurt, helado, y reemplazadores lacteos pasteurizados.*



**Plate Coolers**  
*And complete HTST systems.*

**Charolas  
Enfriadoras**  
*y sistemas HTST completos.*

**Butter Churn**  
*One of various types of butter making & packing equipment.*

**Mantequera/Mantequilladora**  
*Equipos de Producción y empaque para uno o varios tipos de mantequilla.*



**Separators, Clarifiers  
Triprocessors**  
*Manufactured by DeLaval & Westfalia. Various models and capacities.*

**Separadores, Clarificadores  
Procesadores de Triple Uso**  
*Manufacturados por DeLaval & Westfalia. Tenemos varios modelos y capacidades.*



Our services include equipment sales, plant layout and consultation on proper selection of equipment for best utilization in our customer's plant. We also offer a wide variety of other equipment for any product made from milk or food in general. We offer competitive prices.

Nuestros servicios incluyen equipos, mapa de la planta y asesoría para seleccionar apropiadamente el equipo que puede ser mejor utilizado en la planta de nuestro cliente. También tenemos una amplia variedad de otros equipos para producción de leche o comida, en general. Ofrecemos precios competitivos.

**E**ISCHEN ENTERPRISES INC.  
Established in 1967

www.eischenenterprisesinc.com  
e-mail: veischen@aol.com  
10111 S. Cedar Avenue (P.O. Box 6136)  
Fresno, CA 93703  
(559) 834-0013 • fax (559) 834-9183

### E.I. Medical Imaging

Portable Ultrasound Solutions™



**MOBILE**  
**DURABLE**  
**ACCURATE**  
**CONVENIENT**

- \* Weighs only 30 ounces! Less than 2 lbs.
- \* High Speed Processor. High Image Resolution!
- \* Early Pregnancy Diagnosis, 25-28 days Post Breeding!
- \* "InSite" Monitor Glasses make scanning in sunlight easy!
- \* Buy direct from the Manufacturer, Loveland Colorado!
- \* 20+ Years Credibility in Engineering Portable Animal Ultrasound!
- \* 24-48 hour guaranteed turnaround on repairs
- \* Lease/Purchase Financing for as low as \$213.65/60 mo



www.eimedical.com **E.I.** 348 N Jefferson Ave Loveland Co 80537  
1.866.365.6596 toll free/ 970.669.1902 fax  
info@eimedical.com www.eimedical.com

# Your Freestall Source



Freestall Loops & Mounting Structure offered in Standard, Cantilever or Custom Design

Freestall mounting structure patent #6,318,297-B1

## ALL-STEEL GATES

Galvanized or Black ~ Custom Sizes



## IN STOCK:

Agri-Plastics™ Individual Calf Nurseries



## HEAVY DUTY GRATING

Complete Inventory in Assorted Sizes



SIDE FEEDING DOOR

REAR FEEDING DOOR



GROUP TRANSITION PENS ASSIST IN CALVES' PROGRESS



Sales:

(208) 539-9217

(208) 539-9093



**HATFIELD**  
MFG. INC.

Dairy & Livestock Handling Equipment

(208) 934-5182 or 934-5251 24 HR FAX, (208) 934-8892

1823 Shoestring Road, Gooding, ID 83330

**1-800-359-8171**

**allied**  
TUBE & CONDUIT



# Uniendo el abismo

## Bridging the Gap

Las características de las lecherías tradicionales están cambiando a un paso muy rápido debido al aumento en el número de empleados hispanos en las lecherías de los Estados Unidos. Se estima que 80 a 90% de los empleados en las lecherías del Oeste hablan español como su primer idioma. El número de empleados hispanos también está aumentando en el este y en el centro del país. Las diferencias de idioma y cultura son nuevos desafíos que los encargados de lecherías enfrentan cada día. Estas diferencias culturales y lingüísticas también afectan al rendimiento de los trabajadores que hablan español que se frustran por la carencia de un entrenamiento significativo y la ausencia de una buena comunicación.

¿Qué podemos hacer para minimizar las diferencias entre estos dos grupos étnicos que se necesitan el uno al otro para avanzar financieramente y personalmente?

**80%**  
de los empleados en las lecherías del Oeste hablan español como su primer idioma.

The characteristics of the traditional dairy farm are changing at a very rapid pace due to the increase in the number of Hispanic employees on dairy farms. It is estimated that 80 to 90% of employees on western dairies speak Spanish as their first language. The number of Hispanic employees is also increasing on the East Coast and in the Midwest. Cultural and language differences are new challenges that dairy managers are expected to deal with on a daily basis. Those cultural and language differences also impact the performance of

Spanish-speaking workers, who become frustrated from the lack of meaningful training and from the absence of communication.

So, what can we do to bridge the gap between these two ethnic groups that need each other to succeed financially and even personally? First, it is impossible to ignore the fact that language differences present a

**80%**  
It is estimated that 80 to 90 percent of employees on Western dairies speak Spanish.



Primeramente, es imposible omitir el hecho que las diferencias de idioma presentan una enorme barrera a la cual hay que prestar atención. No podemos pedir solamente a uno de los dos grupos étnicos que aprenda el idioma y la cultura del otro. Hay que recordar que la comunicación es una calle de doble sentido. Si reconocemoslo o no, no es fácil trabajar con, responder a, o dar instrucciones a alguien que no nos entienda.

Cada persona implicada en el proceso debe entender que aprender un segundo idioma es un asunto de largo plazo, complejo y dinámico que implica diversos tipos de habilidades (Collier, 1995). Hay varias maneras que se podrían utilizar para reducir o eliminar las diferencias de idioma entre los individuos que hablan inglés y los individuos que hablan español:

**1** Encargados o supervisores de habla inglesa deben procurar aprender español: Es un proceso de largo plazo pero probablemente el más práctico porque un supervisor puede comunicarse con varios empleados. El español podría ser aprendido de diferentes maneras; el método más eficaz consiste generalmente en una inmersión completa en un país de habla hispana. Este método es sin embargo, costoso, generalmente no práctico, y puede fallar si el individuo se rodea con un grupo social de habla inglesa. Cursos de español conversacional, a través de las universidades locales y/o la programación de extensión, están a veces disponibles dentro de las áreas locales y pueden ser provechosos. También se puede comprar CDs y utilizarlos para aprender más vocabulario en español.

**2** Hay que animar a los empleados que hablan español para que hagan el esfuerzo de aprender inglés. Ser capaz de comunicarse en inglés y español en nuestra sociedad multicultural es una gran

## Hay que recordar que la comunicación es una calle de doble sentido.



**Let's remember communication is a two-way street.**

tremendous barrier that needs to be dealt with. We should not ask only one of the two ethnic groups to learn the language and culture of the other group. Let's remember that communication is a two-way street. Whether we recognize it or not, it is not easy to work with, answer to or give directions to someone that doesn't understand us.

Everyone involved in the process should understand that learning a second language is a long-term, complex and dynamic process that involves different types of language skills. There are several ways to reduce or eliminate language differences between English-speaking and Spanish-speaking individuals:

**1** English-speaking managers and supervisors should attempt to learn Spanish. It is a long-term process, but probably the most practical one because one supervisor can interact with several employees. Spanish could be learned different ways; the most effective method consists usually in a full immersion experience in a Spanish-speaking country. However, this method is expensive, usually not practical and bound to fail if the individual surrounds himself or herself with an English-speaking social group. Conversational Spanish through local community colleges or extension programming are sometimes available in local areas and can be helpful. CDs could also be purchased and used to learn Spanish vocabulary.

**2** Spanish-speaking employees should be encouraged and should make the effort to learn English. Being able to communicate in English and Spanish in our multicultural society is a great skill. Different levels of English as Second Language Classes (ESL) are available in most agricultural areas for free

**Continuación en la pagina 8**

**Continued on page 8**

habilidad. Diversos niveles de inglés como segundo idioma (ESL) están disponibles en la mayoría de las áreas agrícolas gratis o por poco dinero. Los patrones deben, sin embargo, entender y apreciar el nivel de dificultad asociado con trabajar 10 a 12 horas y después atender dos horas de clase. Los patrones deben también utilizar sus conexiones para ayudar a reducir la cantidad de papeleo que los individuos que hablan español deben llenar para poder atender las clases de inglés. A nadie le gusta llenar mucho papeleo en un país extranjero. Algunos patrones están optando por ofrecer clases de inglés en sus lecherías.

**3** Emplear a un intérprete puede también ayudar a mejorar la comunicación y disminuir el efecto de las diferencias de idioma en las lecherías. Es, sin embargo, una solución temporal porque el intérprete no puede estar presente a todas horas en la lechería. Trabajar con un intérprete podría ser provechoso, por ejemplo, cuando se hacen reuniones semanales con los trabajadores. Los intérpretes no podrían, sin embargo, eliminar la necesidad de comunicarse cada día. No es generalmente una buena idea pedir a un trabajador o a una trabajadora

Ser capaz de comunicarse en inglés y español en nuestra sociedad multicultural es una gran habilidad

or for a very reduced fee. Employers should, however, understand and appreciate the level of difficulty associated with working 10 to 12 hours and then attending two hours of class. Employers should also use their connections to help reduce the load of paperwork Spanish-speaking employees face when registering for ESL classes. Nobody likes to deal with paperwork in a foreign country. Some employers are already choosing to offer ESL classes on their dairies.

Being able to communicate in English and Spanish in our multicultural society is a great skill.

**3** Hiring an interpreter could also be helpful to improve communication and decrease the effect of language barriers on dairies. It is, however, a temporary solution because the interpreter cannot

be present all the time on the dairy. Working with an interpreter could be helpful, for example, when weekly meetings are held. Interpreters could not, however, be expected to eliminate the day-to-day need to communicate. It is generally not a good idea to have a worker from the dairy do translations or training sessions, if he or she was not hired to do such a job.

On the other hand, hiring a bilingual supervisor with a translation function as part of his or her job description is an asset.

**We've got it covered.**



It's easy to see why — the durability, longevity and overall quality of the Calf-Tel family of products have made it the #1 calf-raising system in the world.



**We House Success.**

For more information call 1-800-558-8558 or visit [www.calf-tel.com](http://www.calf-tel.com)

**Superior Genetics Prevent**

**VMS** Variable Manure Syndrome

**If cows are eating the same diet, their manure should look the same. However, Variable Manure Syndrome (VMS) is so common today it's often accepted as normal.**

**VMS Cost**

VMS, or a drastic swing from loose to normal to firm manure, indicates rumen pH instability and subacute or clinical acidosis. VMS results from poor digestive function and lowers feed efficiency, while increasing production costs. Cows with VMS often end up with ketosis, laminitis, low components, DAs, reproduction challenges and HJS.

**Proven Genetics for Specific Functions**

The P-One Program protects against VMS. Priority's genomic DNA research resulted in the discovery of proprietary A4000h and A2020. In competitive testing, these microorganisms resulted in a better composite for:

- pH tolerance
- bile tolerance
- intestinal survival
- bacteriocin production
- competitive exclusion
- antibiotic compatibility
- intestinal colonization
- rumen survival



To learn more about this hybrid innovation, go to [www.PriorityIAC.com](http://www.PriorityIAC.com)



To start feeding the P-ONE Program call toll free 888-444-2030

de la lechería de traducir o brindar entrenamiento si no fue empleado/a para hacer tal trabajo. Por otra parte, emplear un/a supervisor/a bilingüe con la función de traducir como parte de su trabajo es una ventaja.

**4**

Para tener un buen rendimiento en el trabajo, es muy importante que el trabajador hispano entienda por qué está siguiendo ciertos procedimientos. Las lecherías deben intentar de superar la barrera del idioma facilitando sesiones de entrenamiento en español. El entrenamiento mejora la moral de los empleados porque les demuestra que el dueño está dispuesto a invertir tiempo y dinero en ellos. También el entrenamiento mejora la calidad del trabajo de los empleados, y en última instancia afecta positivamente a la situación financiera de una lechería. El entrenamiento se debe proporcionar a todos los empleados nuevos lo más antes posible porque es difícil cambiar una rutina cuando está establecida. Un programa de entrenamiento bien hecho pagará por si mismo en el largo plazo.



**4**

In order to have a good job performance, it is crucial for the Hispanic worker to understand why he or she is following a certain procedure. Dairies should try to overcome the language barrier by facilitating training sessions in Spanish. Training builds the morale of the employees because it shows them that the owner is ready to invest time and money in them. It also improves the

Continuación en la pagina 10

Continued on page 10

# Bovi-Bond

## Pega más tacones en menos tiempo

**Pegar bloques a las vacas cojas aumenta la producción lechera**  
 Cuando las vacas tienen sus pezuñas lastimadas reducen la producción de leche. Es su deber mejorarlas y rápidamente ponerlas en pie usando Bovi-Bond para que sigan produciendo. Pegar bloques con Bovi-Bond le proporciona a su equipo rapidez y un método fácil, eficaz y económico para lograr resultados positivos.

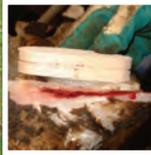
**Gratis!**

Sugerencias de los distribuidores son bienvenidas

- Seca en 30 segundos
- No se pierde tiempo mezclando
- Fácil de aplicar
- Muy fuerte
- No produce vapores
- Económico
- Fórmula firme que no goteará

Llame ya a Vettec y solicite una muestra gratis de Bovi-Bond de 20 cc. y ponga su hato en plena producción



Bovi-Bond 180ccKit



**Vettec**  
HOOF CARE PRODUCTS  
[www.vettec.com](http://www.vettec.com)

United States • 600 East Hueneme Road • Oxnard, California 93033, USA • 800.483.8832 Europe • Zonnebaan 14 • NL-3542 EC Utrecht, Netherlands • +31 (0) 30-2411 823

Siempre hay que tomar en consideración el nivel de educación de cualquier trabajador antes de planificar el entrenamiento.

**5** Información científica de la administración de la lechería, artículos y boletines se deben hacer disponibles en inglés y español para que los empleados que hablan inglés o español puedan mejorar su conocimiento y crecer profesionalmente.

**6** Los Procedimientos Estándar de Operación (POE) y los letreros utilizados en las lecherías deben estar disponibles en inglés y en español. Los Procedimientos Estándar de Operación se deben preparar con un lenguaje simple y con muchos gráficos. Todos los avisos deben estar disponibles también en ambos idiomas.

Además de las diferencias de idioma, las diferencias culturales pueden conducir a malentendidos y a errores costosos. Es muy importante que los individuos hispanos entiendan las características y la cultura de la sociedad donde están viviendo y es muy importante que los individuos que hablan inglés entiendan las características y la cultura de los empleados hispanos y de su comunidad. El propósito de este artículo no es explicar las diferencias culturales entre los dos grupos étnicos ya que se escribirán futuros artículos sobre este tema.

Necesitamos, sin embargo, reconocer que muchas de las ideas y de los estereotipos preconcebidos sobre cierta cultura no son totalmente verdaderas. Mire alrededor de usted y examine a los miembros de su propia familia y a miembros de su propio grupo étnico y encontrará grandes diferencias en habilidades y actitudes. Debemos hacer el esfuerzo de entender la cultura de nuestros compañeros de trabajo, empleados, o supervisores, sin estereotiparlos. Recordemos que lo que nos une como seres humanos es más grande que lo que nos separa como individuos que pertenecen a distintos grupos étnicos. Si nuestro primer idioma es inglés o español (o cualquier otra lengua), utilicemos nuestras diferencias para escoger las buenas características de cada cultura y cambiar o no prestar atención a las malas. **EL**

Recordemos que lo que nos une como seres humanos es más grande que lo que nos separa como individuos que pertenecen a distintos grupos étnicos.

performance of the employees, and ultimately positively affects the financial situation of a dairy. Training should be provided to all new employees as soon as possible because it becomes harder to change a routine after it is established. A well-done training program will pay off in the long run. The level of education of any worker should always be taken into consideration when training is being planned.

**5** Science-based dairy management information and bulletins should be made available in both English and Spanish so both the English-speaking and Spanish-speaking employees can improve their knowledge and grow professionally.

**6** Standard Operating Procedures and signs posted on the dairy should be made available in both English and Spanish. Standard operating procedures should be written in simple language, and lots of graphics should be used. All notices should also be posted in both languages.

In addition to language differences, cultural differences can lead to misunderstandings and costly mistakes. It is very important for Spanish-speaking individuals to understand the characteristics and the culture of the society they are living in, and it is very important for English-speaking individuals to understand the characteristics and culture of the Hispanic employees and their community. Explaining cultural differences is beyond the purpose of this article and will be addressed in

future articles.

We do need, however, to recognize that many of the preconceived ideas and stereotypes about a certain culture are not completely true. Look around you and examine members from your own family and ethnic group, and you will find differences in skills and attitudes. We should make the effort of understanding the culture of our coworkers, employees or supervisors, without stereotyping them. Let's remember that what unites us as human beings far exceeds what separates us as individuals belonging to different ethnic groups. Whether our first language is English or Spanish (or any other language), let's use our differences to pick the good traits from each culture, and change or ignore the bad ones. **EL**



Dra Mireille Chahine  
Especialista de extensión del  
vacuno lechero  
Universidad de Idaho

Dr. Mireille Chahine  
Extension Dairy Specialist  
University of Idaho



***Estamos orgullosos de  
ofrecer nuestras palas  
para tractores en México***

- **ParaLift:** Este diseño es incorporado en cada pala y tiene un estilo inherentemente fuerte. Mantiene la pala más cerca del tractor permitiendo que se levante más alto y a la vez proporciona más distancia sobre el suelo; mientras permanece vertical y usable a todo momento.
- **Quick Attach:** El montaje rápido es una característica de gran conveniencia; le permite a la pala ser montada y/o desmontada rápidamente cuando no se usa, lo cual es muy importante para reducir el peso delantero y tener una mejor visibilidad durante el uso en los campos.
- **Top Extensions:** Las extensiones superiores tienen 18 pulgadas de altura
- **Blade Widhts:** El ancho de las cuchillas va de 12 a 20 pies.



Modelos de cuchillas y sus aplicaciones:

- 2100 – Para tractores 2WD o FWA – Pala agrícola con 36 pulgadas de levante
- 4100 / 4200 Para tractores articulados – Pala agrícola con 40 pulgadas de levante
- 4500 Para tractores industriales articulados – Pala con 45 pulgadas de levante
- 5200 Para tractores articulado industriales de alto caballaje – Pala agrícola de 48 pulgadas de levante.

***See our english ad on page 25 of the Progressive Dairy Magazine***

***WWW.GROUSER.COM***

***701-282-7710***

**alfalfa**  
al-fal-fa

**alfalfa**  
al-fal-fa



Alimente con heno de alfalfa.  
Ah-lee-men-tay kon ay-no day al-fal-fa.

*Feed alfalfa hay.*  
*Fid al-fal-fa je.*

Alimente las vacas.  
Ah-lee-men-tay loss vah-kas.

*Feed the cows.*  
*Fid da kaous.*



**alimentar**  
ah-lee-men-tar

**to feed**  
tu fid

**maíz**  
mah-eez

**corn**  
korn



Alimente las vacas con maíz.  
Ah-lee-men-tay lass vah-kas kon mah-eez.

*Feed the cows corn.*  
*Fid da kaous korn.*

Alimente con heno de zacate.  
Ah-lee-men-tay kon ay-no day sah-kah-tay.

*Feed grass hay.*  
*Fid gras jey.*



**heno**  
ay-no

**hay**  
jey

**moho, hongos**  
moe-hoe, own-goes

**moldy, mold**  
moldi, mold



Este ensilado tiene moho.  
Es-tay en-see-law-doe tee-ay-nay moe-hoe.

*This is moldy silage.*  
*Dis is moldi sai-lech.*

# ¡Descarga Uniforme y Rápida!



**Mejorado para proveer  
una descarga que destaca por su uniformidad**

- Con palas encorvadas patentadas en el gusano delantero
- Con cinta transportadora delantera
- Apertura de la puerta delantera más grande
- Apertura de la puerta trasera más ancha

**Mezcladores verticales VERTICAL MAXX<sup>®</sup> 5173 – 51100**



Brodhead, Wisconsin USA  
Teléfono: 608-897-2131 • [info@kuhnknight.com](mailto:info@kuhnknight.com)  
[www.kuhnknight.com](http://www.kuhnknight.com)

**¡Líder Mundial en Mezcladores RTM!**

# Puentes

# Bridges

*Llevalos y verán; muéstralos y entenderán;  
Comparte con ellos, y les importará  
– Lema de Puentes*

*Take them, and they see; show them, and they'll understand;  
Share with them, and they'll care.  
–Puentes motto*

**M**i esposa, Nettie, y yo empezamos en este viaje hace seis años. Tuvimos que alquilar a empleados latinos cuando no podríamos encontrar personas locales para hacer el trabajo de ordeñar en nuestra lechería. Fuimos complacidos con la constancia y la ética del trabajo de nuestros empleados nuevos, pero sentíamos frustrados por nuestra falta de habilidad de comunicar y nuestra falta de la comprensión de por qué ellos hicieron lo que hicieron. Entonces, el primer paso que tomé fue de encontrar entrenamiento de idioma. Pensé que me sentaría con un libro de español y que aprendería todo en una tarde. Yo pronto averigüé que era o muy estúpido o esto era mucho más difícil que había pensado.

I thought I'd sit down with a Spanish book and teach myself to be fluent in one afternoon.

**M**y wife, Nettie, and I started on this journey six years ago. We had to hire Latino employees when we could not find local people to do the job of milking on our dairy farm. We were pleased with the reliability and work ethic of our new employees, but we were frustrated by our lack of ability to communicate and our lack of understanding of why they did what they did. So, the first step I tried in order to improve things was to get some language training. I thought I'd sit down with a Spanish book and teach myself to be fluent in one afternoon. I soon found that I was either extremely stupid or this was a lot more difficult than I thought.

I thought I'd sit down with a Spanish book and teach myself to be fluent in one afternoon.

Entonces asistí la clase de español de Shaun e inscribí a mis empleados en su clase de ingles. Eso ayudó un poco con el idioma, pero no ayudó con mi ignorancia de los problemas culturales. Shaun, quien también se había dado cuenta de ese problema, empezó planear un viaje a México para granjeros Americanos aprender español en un lugar rural. Quince productores de la leche (ninguno de que había estado jamás a un país del tercer mundo) se inscribieron para que aventura primera de 10 días que incluyó estar en las casas con personas de ahí, visitas de lecherías mexicanas y 20 horas de lecciones de español intensivas. El viaje culminó en visitas con las familias de mis empleados. Aprendí que aprender el idioma será un pequeño como un matrimonio: "Hasta la muerte nos hace despedimos". Y aprendí que entender la cultura es como entrar una casa con un millón de puertas. Una puerta abre para revelar un tesoro pequeño que abre a otro, etcétera.

Then I attended Shaun's Spanish class and enrolled my employees in her English class. That helped some with the language, but it didn't help with my ignorance of the cultural problems. Shaun, who also realized this problem, began planning a trip to Mexico for American farmers to learn Spanish in a rural setting. Fifteen dairy producers (none of which had ever been to a Third World country) signed up for that first 10-day adventure which included homestays, tours of Mexican dairies and 20 hours of intensive Spanish lessons. The trip culminated in visits with the families of my employees. I learned that learning the language is going to be a little like marriage: "Till death do us part. And I learned that understanding the culture is like going into a house with a million doors. One door opens to reveal a little treasure which opens to another, and so on.

La cultura es tan importante. ¿Por qué? Sabemos tan poco acerca del resto del mundo, y ellos saben tanto más acerca de nosotros. Por ejemplo, en el viaje, utilizando las cinco palabras de español que supe, decidí que hablaría con un Orizabeno en la



Culture is so important. Why? We know so little about the rest of the world, and they know so much more about us. For example, on the trip, using the five Spanish words that I knew, I decided I would talk to an Orizabeno in the town square. I was so surprised when he told me he didn't speak Spanish, only Nahuatl. (Nahuatl is the native language of that area of Veracruz). I didn't even know that languages

**Continuación en la pagina 19**

**Continued on page 19**

# STOP THE WASTE!!!



One of Our Dippers . . .



. . . will Dip  
as Many  
Cows as . . .



. . . Five of Their Dippers



Coverage where you need it!

Dipping  
Without  
Dripping!

Dipper Cup or Spray Cup

Look at the photo of this udder. Notice anything remarkable? You should. Note the excellent coverage. Note the absence of dripping.

This all translates into bigger profits. The Thrifty Dipper will pay for itself many times over!



Stop  
The  
Waste!



Perfect skin  
coverage equals  
lower SCC's

If You Are **NOT** Using The Thrifty Dipper Spray Cup, This Is How Much Money You Are Losing!

50 cows 2x a day = loses \$50 every 19.3 days = \$927 per year  
250 cows 2x a day = loses \$50 every 3.9 days = \$4,640 per year  
500 cows 3x a day = loses \$50 every 1.6 days = \$11,138 per year  
1000 cows 3x a day = loses \$50 every 19.4 hours = \$22,275 per year  
3000 cows 3x a day = loses \$50 every 6.4 hours = \$66,825 per year

**OUR UNCONDITIONAL  
MONEY-BACK GUARANTEE!**

80% Savings in Pre- & Post-Dip Usage When  
Using the THRIFTY DIPPER SPRAY CUP vs.  
Standard Dip Cups!!

## THRIFTY DIPPER

"Since using Thrifty Dipper, our SCC has dropped 80,000 and is now consistently running approximately 100,000. Also, by using Thrifty Dipper, we have been able to reduce our teat dip use from one 70 gallon drum a month to one 55 gallon drum every two months."

— Tim Krueger, Krueger Dairy  
130 Cows, Jordan, MN

Call and Order NOW!  
Stop The Waste!!!

866-677-1166 • 208-677-1166

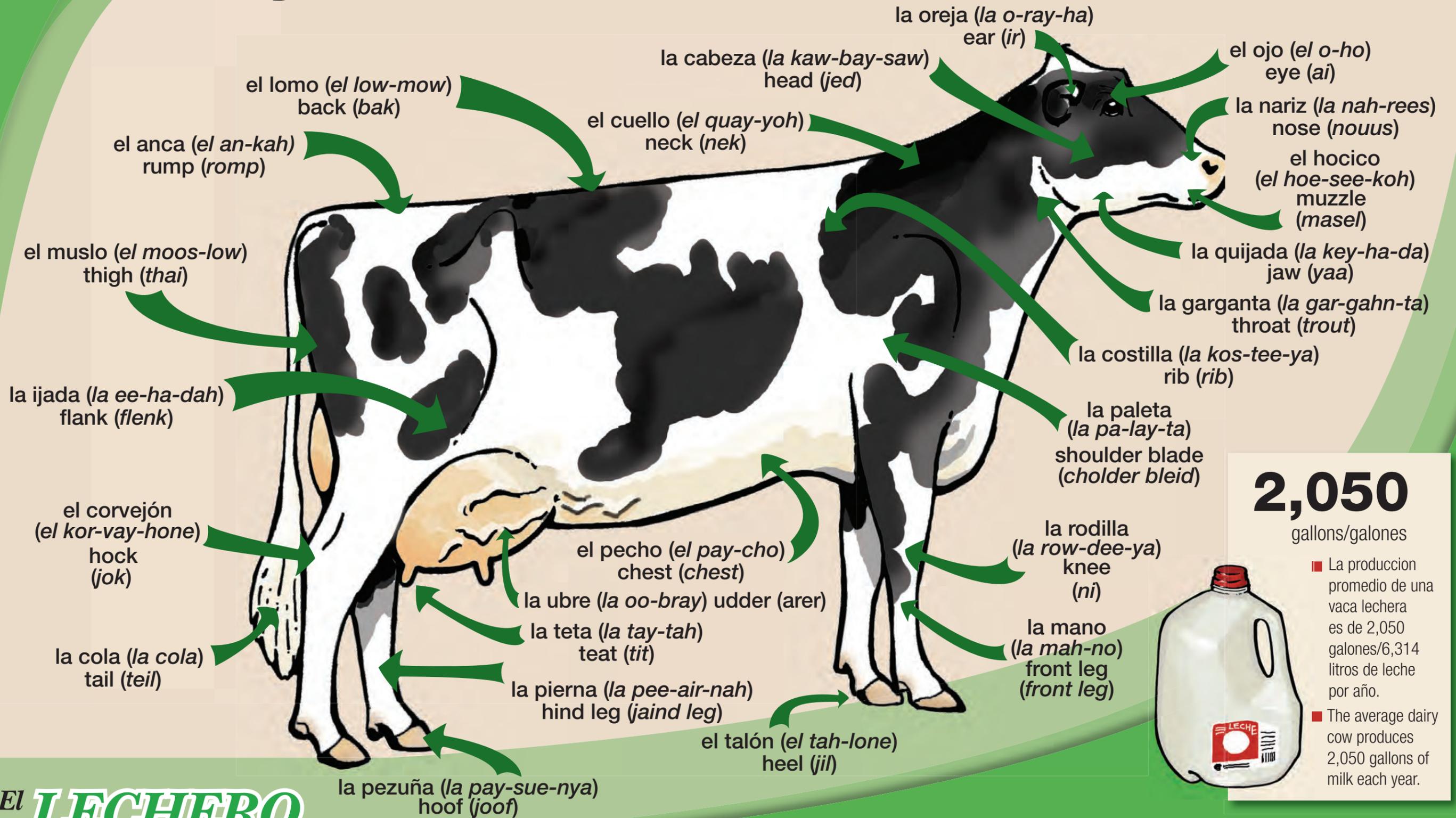
www.mastitismanagementtools.com

# La vaca lechera

## The dairy cow

Las primeras vacas lecheras llegaron a los Estados Unidos en 1611, de acuerdo con la Asociación Internacional de Productos Lácteos (IDFA). El primer ható de estas vacas proporcionó productos lácteos a más de los cien (100) colonizadores que inmigraron a la Colonia de Jamestown, localizada actualmente en Virginia. Hoy la población de vacas lecheras en los EE.UU. supera 8,100,000.

The first dairy cows came to the United States in 1611, according to the International Dairy Foods Association. Cows in that first herd provided dairy products to the more than 100 settlers who immigrated to the Jamestown Colony, located in present-day Virginia. Today the U.S. dairy cow population numbers more than 8,100,000.



**2,050**

gallons/galones

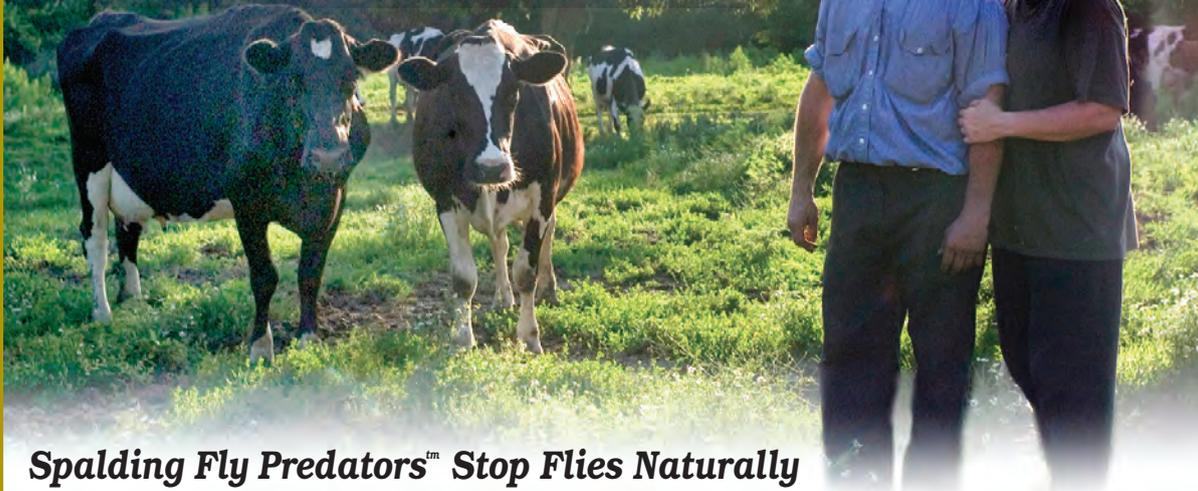
- La producción promedio de una vaca lechera es de 2,050 galones/6,314 litros de leche por año.
- The average dairy cow produces 2,050 gallons of milk each year.



# Hard To Find A Fly On These Cows

*"Fly Predators Work Better Than Anything Else We've Tried. Last Summer The Animals Had As Few As 10 Flies On Them. Nothing Like It Was Before."*

Theresa and Delmar Westaby—  
Organic Valley Dairy Members, Stockton, IL.



## Spalding Fly Predators™ Stop Flies Naturally

Add the nation's leading natural biological fly control program to your dairy and you can reduce pest flies to close to negligible levels. The tiny Fly Predators are the natural enemy of flies, but never bother people or animals. Up to 94% reduction in pest flies have been reported in scientific studies.

Simply release these USDA approved beneficial insects weekly around all manure areas. For just \$1-\$2 per cow per month you'll enjoy dramatically reduced pest fly populations. Increased milk production alone may justify the cost. Once someone tries Fly Predators most use them year after year.

### Effective Control Without Pesticides or Larvacides

Fly Predators eliminate the next generation of pest flies by natural safe biological control. Unlike pesticide sprays, baits or traps that only affect adult flies (who likely have already laid hundreds of eggs insuring more flies in 10 days) Fly Predators target the pest fly pupa (cocoon). This kills the immature flies before they can bother you and your animals or reproduce to start the cycle again. Plus there is no exposure to any of the risks of chemical controls.



### Quick and Easy To Use

Every week during warm weather months we will ship 25% of your monthly requirement of Fly Predators. Simply release them near all areas with manure. Fly Predators will self distribute up to 100 yards away



### Free Double Up Bonus

Order 5 months of shipments and we will double the quantity of Fly Predators in one of those months for free. Order 9 months and receive two bonus months. This helps insure control when the fly pressure is the greatest during the warmest months. It's also an automatic 20% discount.

### Our 30th Year of Very Satisfied Customers

Spalding Labs has supplied Fly Predators to a wide variety of animal facilities nationwide including equine, dairy, feedlot, poultry, fairs, waste treatment facilities and zoos for 30 years. The most advanced quality control techniques assure you a dependable supply of three active strains of Fly Predators. This balanced mix of multiple strains and guaranteed yield means you can always count on the best results with Spalding Fly Predators.

### A Great Value

For most dairies 1,000 Fly Predators per cow per month provides excellent control. Many of our dairy customers have reported satisfactory results using half this amount while others, like the Westabys, utilize about 50% more to reduce flies to the minimum.

Herd Size	Fly Predators per cow/month	Cost/Cow per month
96-125	1,000	\$ 1.76
126-245	1,000	\$ 1.50
246-495	1,000	\$ 1.38
496-795	1,000	\$ 1.25
796-1,995	1,000	\$ 1.15
2000+	1,000	call

Fly Predators are suitable for other animals too. Varying climates, neighboring animals, starting late, animal density or manure management will affect quantities needed.

### Call Today

Call to discuss starting a biological fly management plan optimized for your operation. Don't delay as the best time to start is before pest fly populations have reached the problem level.

**Spalding Laboratories**

760 Printz Rd., Arroyo Grande, CA 93420

To Order or For More Info

**1-800-560-1372**

ad code 473

[www.473.spalding-labs.com](http://www.473.spalding-labs.com)

plaza del pueblo. Era tan sorprendió cuando él me dijo que no sabía hablar español, sólo Náhuatl. (Náhuatl es el idioma nativo de esa área de Veracruz). Ni sabía que idiomas además español se hablaron en México.

El viaje era importante para nuestros empleados, también. Tomamos fotos de la familia de mi empleado Roberto conmigo abrazando a la hija diminuta de Roberto, Lidia. Roberto, todavía en Wisconsin, nunca la había visto. Ese retrato fue colgado en la pared en el cuarto de descanso. Una semana más tarde, yo lo vi encuadrado y colgado en la pared en el apartamento de Roberto. La prueba verdadera fue cuándo preguntaron a Roberto si yo había aprendido algo en México. Su respuesta fue, "Mucho, mucho."

El viaje de Puentes/Bridges me abrió los ojos más que cualquier otra cosa que había hecho. Aprendí que es necesario entender la cultura y el idioma de nuestros empleados inmigrantes y para ellos entender lo nuestro si queremos tener una relación buena y de largo plazo.

El propósito de esta columna será de compartir un poco de lo que hemos aprendido durante los varios años y para compartir algunos de los cuentos de nuestros empleados. Esperamos que ese artículo estimula la discusión. **EL**

*Duvall y Rosenow fundaron y operan el programa Puentes/Bridges. Rosenow y su esposa, Nettie, son los dueños de Rosenholm Lechería cerca de Alma, Wisconsin. Duvall era el maestro para la preparatoria de Alma durante 20 años antes de renunciar para trabajar de tiempo completo con Puentes y su propio servicio de traducción. El programa de Puentes/Bridges lleva a lecheros a México para una experiencia de 10 días de inmersión, inclusive clases de idioma y visitas a familias de empleados.*

besides Spanish were spoken in Mexico.

The trip was important for our employees, too. We took photos of my employee Roberto's family with me hugging Roberto's tiny daughter, Lidia. Roberto, still back in Wisconsin, had never yet seen her. That picture was hung up on the wall in the break room. One week later, I saw it framed and hanging on the wall in Roberto's apartment. The true test was when Roberto was asked if I had learned anything in Mexico. His response was, "Mucho, mucho."

The Puentes/Bridges trip opened my eyes more than anything I had ever done. I learned it is necessary to understand the culture and the language of our immigrant employees and for them to understand ours if we want to have a long-term, close-working relationship.

The purpose of this column will be to share some of what we have learned over the last several years and share some of the stories of our employees. We hope that it will stimulate discussion. Please contact us at shaunj@tds.net or nrosenow@mwt.net **EL**

*Duvall and Rosenow founded and operate the Puentes/Bridges program. Rosenow and his wife, Nettie, run Rosenholm Dairy near Alma, Wisconsin. Duvall was Alma High School's Spanish teacher for 20 years before resigning to work full time with Puentes and her own translation service. The Puentes/Bridges program takes dairy producers to Mexico for a 10-day immersion experience, including language classes and visits to employees' families.*

John Rosenow  
Lechero

John Rosenow  
Dairy producer



Shaun Duvall  
Maestro de Español

Shaun Duvall  
Spanish language teacher

## ONLINE FEED BROKERING

- Free Online Auction for Farmers
- Nationwide delivery available
- Post Bids - let suppliers compete for your business
- NO HIDDEN COSTS - your accepted bid is the price you pay

**Brett von Berg**  
brett@feedtrader.com

**Buy or Sell**

**Jim Sause**  
jim@feedtrader.com

P.O. Box 3194 • Clovis CA 93613  
tel:800.920.1622 • fax 559.347.9791

**www.FeedTrader.com**

# Décadas de confianza y respeto

## Decades of trust and respect

Durante 25 años Eagle Livestock Calf Ranch ha visto a un hombre mezclador de leche subir y llegar a ser administrador. En el sendero, él ha visto a muchas personas llegar y salir y las ideas de como criar becerros cambiar. Pero hay una cosa que nunca ha cambiado para Leonel Martínez, la confianza y el respeto que siempre ha recibido del dueño, Rodger Camping.

Al conocer estos dos hombres instantáneamente se puede ver el vínculo que ha formado a través de los años. Leonel dice que trabajar en Eagle Livestock ha ayudado a su familia económicamente, pero también le ha ayudado a crecer su autoestima y confianza. El apoyo que él ha recibido de Rodger durante los años le ha dado el deseo de mejorar su vida y la de su familia y eso ha tocado sus vidas personales, espiritual y emocionalmente. Sin el apoyo de Rodger y su familia Leonel dice que su vida sería muy diferente hoy.

Rodger es el primero a admitir que no es fácil invertir tanto tiempo ni ese tipo de compromiso en una persona al principio, pero en el largo plazo valió la pena. Aunque al comienzo habían barreras de lenguaje junto con otras diferencias de cultura, Rodger siempre ha sentido que tratar a sus empleados con el respeto que él quiere que le muestran ha sido la clave de las amistades que hacen que el rancho prospere hoy.

No es algo insignificante decir eso, tomando en cuenta que en cualquier día entre 7000 y 8000 becerros necesitan dedicación y atención constante. Están de acuerdo que buenas practicas consistentes de gerencia hacen la diferencia entre el éxito y el fracaso. A través de los años, Rodger ha podido trabajar con Leonel para desarrollar un estilo firme de manejo lo cual ahora es el modelo para la vida diaria del rancho. Ahora con Rodger dirigiendo el rancho con ideas y visión directa y Leonel haciendo las decisiones diarias, ambos hacen posible crecimiento constructivo.

Cuando le pregunta cuales cosas han cambiado durante los años, Leonel cree que los problemas con los trabajadores se han aumentado. Más y más trabajadores llegan tarde al trabajo o no llegan, ni

Buenas practicas consistentes de gerencia hacen la diferencia entre el éxito y el fracaso.

For over 25 years, Eagle Livestock Calf Ranch has seen one man go from mixing milk to manager. Along the way, he has seen many people come and go and ideas about raising calves change. But one thing has always remained the same for Leonel Martínez – the trust and respect he has received from the owner, Rodger Camping.

In meeting these two men, you can instantly see the bond that has formed over the years. Leonel says working at Eagle Livestock has helped his family financially, but it has also helped build his self-esteem and confidence. The support he has received from Rodger over the years has given him the desire to improve the lives of himself and his family, which has spilled over into both of their personal lives, both emotionally and spirituality. Without the support of Rodger and his family, Leonel says his life would be very different today.

Rodger would be the first to admit that putting this type of time and commitment into a person might not be easy at first, but it has very much paid off in the long run. Although there was a language barrier at the beginning, along with other cultural differences, Rodger has always felt that treating his employees with as much respect as he expects back has been the cornerstone of the relationships that help the ranch thrive today.

That is not a small statement, considering that any given day will see between 7,000 and 8,000 calves needing constant commitment and care. Both men agree that good, consistent management practices make all the difference in success or failure. Over the years, Rodger has been able to work with Leonel in developing a solid management style which is now the daily pattern of life at the ranch. With Rodger now leading the ranch with vision and directive ideas and Leonel making the day-to-day decisions, both are able to make positive, constructive growth possible.

When asked what has changed over the years, Leonel finds that problems with workers have increased. More and more, workers are arriving late to work, don't show up when they are expected to, and don't take care of the animals or equipment properly. He points out that most employees don't want to take on the responsibility this type of work requires. That lack of responsibility

Good, consistent management practices make all the difference in success or failure.

cuiden a los animales ni el equipo apropiadamente. Él destaca que los empleados no quieren tomar sobre sí la responsabilidad que requiere ese tipo de trabajo. Esa falta de responsabilidad les hace difícil confiar en otros y en el largo plazo, puede causar problemas más grandes. Leonel dice que siempre es fácil saber cuando el ha tenido uno o dos días libres porque varios problemas en el rancho se han aumentado.

### La siguiente generación

Si cree que las ideas de confianza y respeto terminarán con Rodger y Leonel, no conoce a Jeremiah Camping, el hijo de la tercera generación que será jefe en Eagle Livestock Calf Ranch. Aunque siempre ha estado

makes it hard to trust others and over time can lead to bigger problems. Leonel says he can always tell he has been off for a day or two because various problems at the ranch have increased when he returns.

### The next generation

If you think the ideas of trust and respect are going to end with Rodger and Leonel, you haven't met Jeremiah Camping, the third-generation son, set to take over Eagle Livestock Calf Ranch. Although he has always been around the ranch, Jeremiah started working there full time when he was 18 and, now at age 28, he is preparing to take over when his dad is ready to retire.

When asking Jeremiah what he has learned about

*Continuación en la pagina 23*

*Continued on page 23*

**JUAN MIGUEL MARTINEZ**

- Edad: 20
- Habla Español y Inglés
- Estudia la Ciencia de Computadoras
- Age: 20
- Fluent in Spanish and English
- Studying computer science

**RODGER CAMPING**

- Edad: 53
- Dueño de Eagle Livestock Calf Ranch
- Gerente de 7,000 a 8,000 becerros
- Age: 53
- Eagle Livestock Calf Ranch owner
- Manages 7,000 to 8,000 calves

**LEONEL MARTINEZ**

- Edad: 44
- Empleado de mas que 25 años
- Hace decisions de gerente cada día
- Age: 44
- Empleado de mas que 25 años
- Hace decisions de gerente cada día

**LEONEL, JR. MARTINEZ**

- Edad: 24
- Habla Español y Inglés
- Estudia la Ciencia de Computadoras
- Age: 24
- Fluent in Spanish and English
- Studying computer science

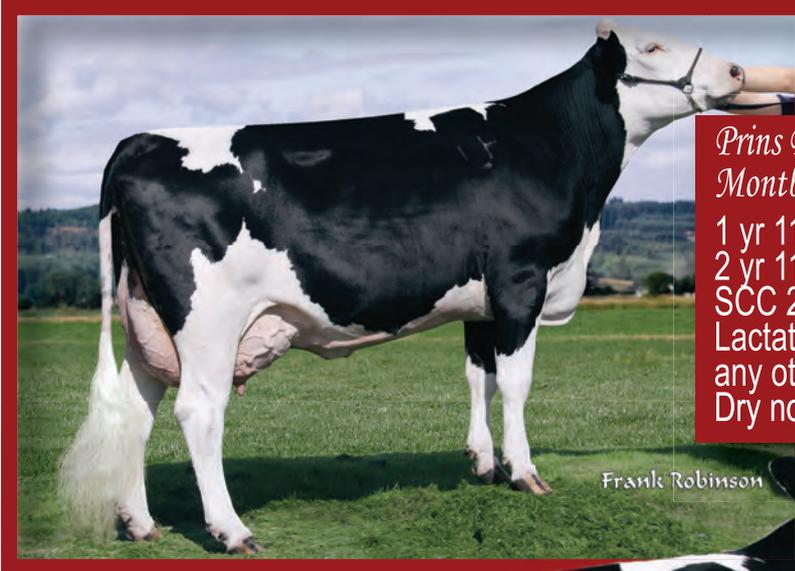
**JEREMIAH CAMPING**

- Edad: 28
- Empezó el rancho a trabajar a los 18 años
- Age: 28
- Owner's son
- Began ranch work at age 18

# Montbeliarde x Holstein

**Ranked #1 Cross**

**-By the Dairy Producers that milk them!**



*Prins Dairy #451*

*Montbeliarde x Holstein*

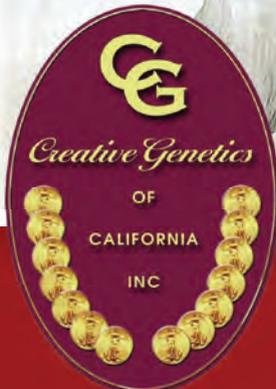
1 yr 11 m 305 23,330 M 835 F 716 P

2 yr 11 m 305 29,820 M 1096 F 901 P

SCC 26,000 126% R

Lactations made on pasture without BST or any other hormones!

Dry now, and due again soon!



**Creative Genetics of California, Inc.**

*"The Leader in Crossbred Genetics"*

800-640-2855(BULL) • 209-848-1531

fax: 209-848-1538

[www.creativegeneticsofca.com](http://www.creativegeneticsofca.com)

*Contact us for May Sire Directories!*

en el rancho, Jeremiah empezó a trabajar ahí de tiempo completo cuando tenía 18 años y, ahora con 27 años él está preparando a ser jefe cuando se retire su papá.

Si pregunte a Jeremiah que ha aprendido acerca de trabajar con empleados hispanos, él le dirá que decir “Hola” y tratar a todos con un respeto básico hace mucho. Él está dispuesto a admitir que al principio no entendía porque los empleados querían escuchar música en el establo o ciertos días libres. Él ha llegado a entender que todos tienen necesidades e intereses individuales, aunque estos pueden ser diferentes que los suyos. Él dice también que la paciencia y la comunicación son claves en el proceso de ayudar a todos a aprender las partes importantes de criar becerros.

Los hijos de Leonel, Leonel Jr. y Juan Miguel le dirán que también han visto el valor de la confianza y el respeto. Los dos jóvenes sienten que son medio hispano y medio anglo. Los dos hablan español e inglés con fluidez y, a veces, les tratan diferente porque de quien es su padre. A través de los años ellos se han acostumbrado a una religión, días festivos, y estilo de vida diferente. Dicen que han hecho muchos sacrificios durante los años, días festivos y fines de semana, pero el respeto que han recibido de Rodger y su familia han ayudado a mantener unida a la familia y han aprendido que ellos pueden alcanzar más de lo que originalmente pensaban.

Ambos Leonel Jr. y Juan Miguel están trabajando y yendo a la Universidad especializándose en Ciencia de Computadoras. Sin la ayuda y ejemplo de su padre, ni Leonel ni Juan hubiera fijado sus metas tan altas como están hoy. Aunque ninguno de los dos ha hecho la decisión de regresar al rancho después de graduar del colegio, los dos dicen que el ejemplo que han aprendido estará con ellos para el resto de sus vidas.

Eagle Livestock Calf Ranch ha visto a gente llegar y salir, el cambio es inevitable. La constante que estará durante los años siguientes, sin embargo, es la confianza y el respeto que todos seguirán mostrando para la mayoría de todos. **EL**

working with Hispanic employees, he will tell you that saying, “Hello,” and treating everyone with basic respect goes a very long way.

He admits that at first he didn’t understand why the employees wanted to play their music in the barn or want certain days off. He has come to understand that they all have individual interests and needs, although they may be different from his. He also points out that patience and communication are key in helping everyone learn the important parts of calf-raising.

Leonel’s sons, Leonel, Jr., and Juan Miguel, will also tell you they also have seen the value of trust and respect. Both boys feel like they are somewhere in the middle of being Hispanic and Anglo. They both speak fluent Spanish and English and are, at times, treated differently than other workers because of who their father is. Over the years, they have had to become accustomed to differences in religion,

holidays and lifestyle. They say there have been many sacrifices over the years of time, holidays and weekends, but the respect they have received from Rodger and his family have helped keep their family together and taught them that they can accomplish more than they originally thought.

Both Leonel, Jr., and Juan Miguel are working on going to college and majoring in computer science. Without the help and example of their father, Leonel, neither one would be setting their goals as high as they are today. Although neither of them has made the decision to return to Eagle Livestock Calf Ranch after graduating from college, both say the example they have learned by working there is something they will carry with them for the rest of their lives.

Eagle Livestock Calf Ranch has seen people come and people go – change is inevitable. The constant that will be there for years to come, however, is the trust and respect that everyone will continue to show for the betterment of everyone. **EL**



# La tensión al destete

## Stress at weaning

Algunos consejos para ayudar a sus becerros a que tengan una fácil transición durante el destete son:

**1** Destetar a los becerros cuando hallan comido suficiente alimento seco (especialmente iniciador para becerros) para desarrollar sus sistemas digestivos - particularmente el rumen. Este punto es alcanzado cuando los becerros están comiendo al menos 1.5 a 2.0 lb (680 a 907 gramos) diarios por dos días consecutivos.

**2** Si usted desteta los becerros de acuerdo a la edad (usualmente de 6 a 8 semanas de nacido), preste también atención a la ingestión de alimentos. Recuerde, el desarrollo del rumen y la habilidad del becerro para digerir comida seca no es una función de edad. El desarrollo del rumen ocurre cuando los becerros empiezan a consumir alimentos secos - especialmente iniciadores para becerros. Mientras que la mayoría de los becerros comienzan a consumir alimentos iniciadores para becerros a la primera o segunda semana de vida, es posible que algunos - aquellos que se encuentran enfermos o débiles - no comienzan hasta muchas semanas después.

**3** Asegurese de tener suficiente agua fresca y limpia disponible siempre. Al aumentar la ingestión de comida seca, los becerros van a consumir más agua.

**4** Investigaciones por la Universidad de Tennessee indicaron que hay poca diferencia entre un destete abrupto y la disminución de la cantidad de líquido en un 50% en la última semana antes del destete. Otras investigaciones sugieren que se destete gradualmente

Here are some tips to help ease your calves through weaning :

**1** Wean your calves when they have eaten sufficient dry feed (especially calf starter) to develop their digestive systems, particularly the rumen. This point is reached when calves are eating at least 1.5 to 2 pounds (680 to 907 grams) daily for two consecutive days.

**2** If you wean calves according to age (usually 6 to 8 weeks old), keep an eye on intake, too. Remember, rumen development and a calf's ability to digest dry feed is not solely a function of age. Rumen development occurs as calves begin to consume dry feed, particularly calf starter. While most calves begin consuming starter at 1 to 2 weeks old, some calves, those that are sick or weak, may not start eating starter for several weeks.

**3** Make sure there's plenty of fresh, clean water available at all times. As dry feed intake increases, calves will consume more water.

**4** Research at The University of Tennessee indicates little difference between abrupt weaning and reducing the amount of liquid by 50% for the last week before weaning. Other researchers suggest that gradual weaning may be less stressful. However, calves do make a lot of noise during that last week before weaning!



para que la tensión sea menos. ¡Con todo esto, los becerros hacen mucho ruido durante la última semana antes del destete!

**5** La adición de aditivos en los alimentos iniciadores puede ayudar a estabilizar la fermentación ruminal. Estos aditivos incluyen el bicarbonato de sodio (estabiliza el pH del rumen, reduce la producción de lactato), ionophores (Bovatec y Rumensin reducen la cantidad de butiratos en el rumen y alteran la proporción de VFA), y las levaduras (reducen la cantidad de lactato en el rumen) han mostrado que afectan la fermentación del rumen y mejoran la ingestión de iniciadores en becerros.



**5** Additives in starter may help to stabilize ruminal fermentation. These include sodium bicarbonate (stabilize rumen pH, reduce lactate production), ionophores (Bovatec and Rumensin reduce the amount of butyrate in the rumen and alter VFA ratios), and yeast culture (reduce amount of lactate in the rumen) have shown to affect rumen fermentation and improve intake of starter by calves.

**6** Algunos productores usan antibióticos en la comida (AS-700, Hoffman-La Roche, Inc., Nutley, New Jersey) para reducir el riesgo de infecciones respiratorias.

**6** Some producers use antibiotics added to the feed (AS-700, Hoffman-La Roche, Inc., Nutley, New Jersey) to reduce the risk of respiratory disease.

Easy feeding in all weather conditions.



**Cozy Calf Cribs®**



We offer the only soft cover arch truss building designed specifically for nursery calves...

## THE ULTIMATE CALF NURSERY COMBINATION

...plus the most innovative calf pen design on the market today.



**RUGGED - BUILT TO LAST**

Heavy duty seamless PVC pen dividers provide years of trouble free service.

Keeps you and your calves comfortable and dry.

**Blue Diamond Marketing Group**

101 Industrial Parkway S., Strawberry Point, IA 52076

Phone: 563-933-22

Fax: 563-933-4113



**World's Largest Dairy Auction**  
Wednesday, May 24, 2006  
10:00 AM Mountain Time

**6000 Holsteins**

Selling for

**Celtic L.L.C.**

Dairy in Tribune, Kansas

3,000 Holsteins - Milking all Stages  
90% 1st and 2nd Lactation - 75lbs Current Milk Production - 110,000 SCC  
3,000 Replacement Holstein Heifers  
Baby Calves through Springers - A.I. Breeding using Sexed Semen  
100 Holstein Jersey X Heifers Various Sizes

Auctioneers Note

### Replacement Heifers

- ✓ Evenly Sorted in uniform load lots
- ✓ Checked by a Licensed Veterinarian
- ✓ Confirmed breeding ability & pregnancy status
- ✓ All health requirements met to ship to any state
- ✓ Calfhood brucellosis vaccinated
- ✓ Complete health vaccination background
- ✓ Raised on a high roughage ration
- ✓ Ideal type & condition
- ✓ Selling in load lots

### Milking Herd

- ✓ Fresh dates & production announced
- ✓ Milking & Feeding Provided after purchase for up to 30 days
- ✓ Confirmed pregnancies announced
- ✓ No B.S.T.
- ✓ Complete Vaccination Program
- ✓ Tested Mycoplasma Free
- ✓ Selling in uniform load lots
- ✓ All Veterinarian work done prior to sale date

**Reason For Sale: This 5 year old 60 cow carousel milking parlor with free stalls to be sold. Inquiries from Interested Buyers welcomed! Owner Moving To Larger Facility!**

Cattle available for inspection from May 15, 2006 through sale day. Buyers are requested to pre-register by contacting Overland Stock Yard

Sale Conducted by  
**Peter Belezual**  
(569) 816-2618  
**David Howze**  
(569) 816-2999

**OVERLAND STOCK YARD**  
10565 9th AVENUE - HANFORD, CA 93230  
www.overlandstockyard.com  
(569) 982-0404

In Conjunction with  
**Todd Davis**  
Smithfield, Utah

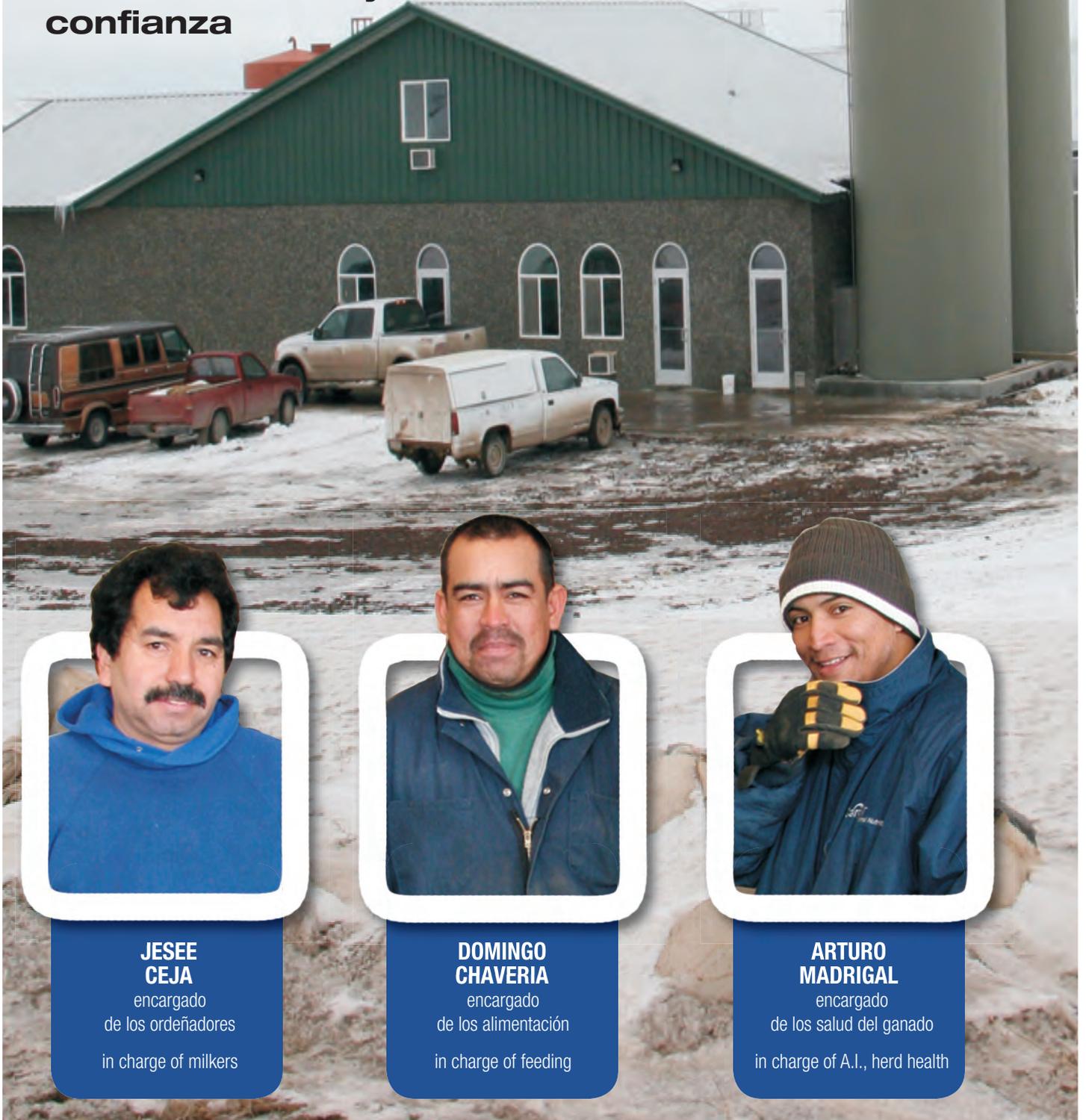
**AUCTION SCHEDULE: WEDNESDAY, MAY 24, 2006 - 10:00 AM Mountain Time**

Replacement Heifers selling at Smith's Heifer Facility  
Located 14 miles south of Dairy on Highway 27 followed by Milking Herd at the Dairy  
Directions to Dairy: 15 Miles North of Tribune, Kansas or 15 miles South of Sharon Springs, Kansas on Highway 27  
From Denver International Airport:  
Take I-70 East approximately 200 miles to Goodland, Kansas, to Highway 27. South on Highway 27, approximately 30 miles through Sharon Springs, Kansas. Continue on Highway 27 for approximately 15 miles to the dairy.  
Smith's Heifer Facility is located 14 miles South of Dairy on Highway 27 or 1 Mile North of Tribune on West Side of Road.  
The Auction will begin at Smith's Heifer Facility promptly at 10:00 AM - Mtn. Time

# Cannon Dairy

Reteniendo empleados  
por medio de la  
comunicación y  
confianza

Retaining employees  
through communication  
and care



CANNON DAIRY



**JESEE  
CEJA**

encargado  
de los ordeñadores  
in charge of milkers



**DOMINGO  
CHAVERIA**

encargado  
de los alimentación  
in charge of feeding



**ARTURO  
MADRIGAL**

encargado  
de los salud del ganado  
in charge of A.I., herd health



**H**ace como dos años Arturo Madrigal se presentó en la lechería Kettle Butte Dairy pidiendo trabajo. El operador de la lechería, Seth Cannon, no tuvo mucho tiempo para hablar con él porque iba llevando sus hijos a la escuela pero porque sabía que su operación estaba en un lazo le dijo a Madrigal que le darían trabajo por dos semanas. “Desde ese día hasta ahora, es asombroso lo que Arturo ha hecho”, dice Seth. “Él pidió videos sobre la crianza de vacas. Es nuestro criador segundo y lo hace muy bien. El ya sabe todo sobre las vacas. El ha subido del fondo hasta la cima en menos de dos años”.

Dar a empleados responsabilidad y asegurando que están felices ha sido la clave del éxito en Cannon Dairy en Shelley, Idaho y su edificio nuevo de diseño abierto contiene 2,800 vacas lecheras. Las granjas lecherías emplean un total de 41 trabajadores. Hispanohablantes. Veinte de los 41 empleados de la lechería han sido empleados en los últimos cinco meses.

Cannon dice que escuchar a sus empleados hispanohablantes ha sido más importante que cuanto les paga. “Creo que pagamos a nuestros empleados justamente. No pagamos lo más en el área. Tampoco pagamos lo menos. Yo creo que, mas que todo, es que escuchamos a lo que dicen y lo respetamos”

Cannon es uno de solamente tres de los gerentes de la lechería que habla el español y el inglés fluidamente. El cree que la comunicación de confianza y respeto es la razón porque tantos de sus empleados Hispanohablantes se han quedado trabajando en su lechería tanto tiempo.

“Encargamos a personas claves en su área, como el criador de becerros. Sabemos cuales son sus números todos los días pero le preguntamos que podemos hacer nosotros para mejorar los números”.

Alimentadores, ordeñadores, criadores de becerros y raspadores se juntan para platicar sobre metas de los grupos y como mejorar las metas. La lechería, de vez en cuando, provea a sus trabajadores con clases enseñadas por sus suministradores pero Veterinario Kevin Crandall dice que fuera de

*Continuación en la pagina 28*

**A**bout two years ago, Arturo Madrigal showed up at the Kettle Butte Dairy (new Alan & Seth Cannon Dairy) asking for a job. Dairy operator Seth Cannon didn't have much time to talk to him, as he was taking his kids to school. But knowing his operation was in a bind, he told Madrigal he would give him a job for two weeks.

“From that time to now, it's amazing what Arturo has done,” Seth says. “He asked for videos on breeding cows. He's our relief breeder and does a great job. He knows everything about the cows now. He's gone from the bottom to the top in less than two years.”

Giving employees responsibility and keeping them happy has been the key to success at Cannon Dairy in Shelley, Idaho, and its the newly constructed freestall facility, Kettle Butte Dairy, west of Idaho Falls, Idaho, which milks 2,800 cows. The dairy farms employ a total of 41 employees. Twenty of the two dairies 41 employees have been hired in the last five months.

Cannon says listening to his Spanish-speaking employees has been more important than how much he pays them.

“I think we pay our people fair. We're not the highest in the area. We're not the lowest. I think more than anything is that we listen to what they have to say and respect it.”

Cannon is just one of three of the dairy's managers who speak both Spanish and English fluently. Communicating trust and respect is why Cannon believes many of his original Spanish-speaking employees have stayed with the dairy for so long.

“We put people in charge of their area, like calf-raising. We know what [their] numbers are everyday. But we ask [them] what we can do to improve those numbers.”

Feeders, milkers, calf-raisers and scrapers get together to discuss their group's goals and how to improve those goals. The dairy, on occasion, also provides its workers with seminars taught by its

*Continued on page 28*

comunicar sus mensajes claramente en inglés y español, trabajar juntos es la manera mejor de enseñanza. "Puedo comunicar como quiero que hagan una cosa pero hasta que yo o alguien trabaja con ellos y lo hace repetidamente, no llega a pasar. La repetición es esencial, porque acciones hablan mas fuerte que las palabras."

Seth cree que es importante también buscar más allá de las responsabilidades que tiene el empleado de la granja. "Yo creo que es importante tener un interés real en sus familias. Tratamos a hacerles posible llegar a los eventos de sus familias. Tratamos de ser flexibles. Si saben que está tratando de hacerlo posible para ellos, les vale mucho".

Controlador Financiero de Cannon Dairy Troy Clayton recuerde un incidente en lo cual los gerentes de la lechería hicieron arreglos especiales para un empleado quien había trabajado con ellos por mas de 10 años; la esposa del empleado se había muerto y el quería enterarla en México.

"Yo hice todos los arreglos para que mandaran el cuerpo a México y Seth le permitió los días de descanso.

El dueño de Cannon Dairy, Alan Cannon fue al funeral en México. El empleado perdió seis semanas de trabajo. Clayton dice: "Ese tipo de cosa fija el tono para toda la organización".

Trabajar con los empleados dentro y fuera de la lechería es importante, dice Seth. Su fórmula para empleados felices: Darles un trabajo y largarse para dejarlos cumplirlo.

"Las dos cosas que buscamos más son honestidad y un deseo de trabajar. Buscamos estos mas que cualquier otra experiencia de trabajo anterior", dice el nutricionista de Cannon Dairy, Alex Ander.

Eso es lo que hizo la diferencia para Arturo Madrigal. "Yo creo que la clave para Arturo fue que le tuvimos confianza", dice Seth. **EL**



### SETH CANNON

Dueño  
Owner

"Esa es la clave. Tener un buen fuerza de trabajadores que es motivado y feliz. Porque puede tener los edificios más bonitos y los animales mejores... pero los hombres haciendo el trabajo son lo que realmente unen todo."

"That's the key. To have a good workforce that is motivated and happy... because you can have the nicest facilities and the best animals, but the guys doing the work is what really puts it together."

suppliers. But beyond communicating clear messages in Spanish and English, working together is the most important teaching technique, Cannon Dairy's veterinarian Kevin Crandall says.

"I can communicate with them how I want it done, but until I or someone else works with them and does it repetitively it doesn't happen. Repetition is key because actions speak louder than words."

Seth believes looking beyond an employee's responsibilities on the farm is also important.

"I believe it's important to take a genuine interest in their families. We try to make a way to get them to their family events. We try to be flexible. If they know you are trying to make this possible it means a lot to them."

Cannon Dairy financial controller Troy Clayton remembers an incident in which the dairy made special accommodations for an employee who had been with the dairy for 10 years. The employee's wife had died, and he wanted to bury her in Mexico.

"I handled all the arrangements for the body to be shipped to Mexico, and Seth allowed him to take some time off."

Cannon Dairy's owner, Alan Cannon, went to the funeral in Mexico. The employee missed six weeks of work. But Clayton says, "This sort of thing sets the tone for the whole organization."

Working with employees both on and off the dairy is important, Seth says. His formula for happy employees: Give someone a job, and just back away and let them do it.

"The two biggest things we look for are honesty and a desire to work. We take those criteria over any other prior work experience," Cannon Dairy's nutritionist Alex Anhder says.

That was what made the difference for Arturo Madrigal.

"I think the key for [Arturo] was that we had confidence in him," Seth says. **EL**



# Ley nueva de inmigración: todavía no existe

## New immigration law: there isn't any yet

By Jason Brown

Como un Representante acreditado por la Oficina de Apelaciones de Inmigración yo practico ley de inmigración cada día y casi cada uno de mis clientes ora para el cambio en la ley cada día. Algunos de ellos oran para sus mismos. En general, las personas oran para miembros de sus familias que han estado esperando muchos años para una visa disponible para ellos. Cuando el congreso empezó hablar acerca de cambios en la ley de inmigración había mucho entusiasmo. Cualquier que ha escuchado el radio o que ha mirado las noticias sabe que hay todavía mucho entusiasmo. El problema es esto: nadie, menos los que han tenido experiencia con la inmigración, sabe realmente por que se sienten tan emocionados. El gobierno mantiene deliberadamente como un secreto la ley de inmigración por muchas razones. Hace el proceso más duro y es difícil enfadarse en cuanto a algo de que no sabe nada. Sin duda, hay personas en ambos lados que dicen; "Quiero que mandamos a todos a México" o "Ellos nos ayudan, los debemos legalizar y permitir que ellos permanecen". El dicho que oigo mas que todo es; "¡No amnistía nueva!" La cosa más importante entender es que nada ha sucedido todavía. Las personas en ambos lados que están causando problemas y odio necesitan contemplar si lo que ellos están haciendo ayudará o dañará a su causa. En esa situación hablar con las personas correctas alcanzará mucho más que discutir. Un resumen corto de las propuestas que están considerando sigue.

En esa situación hablar con las personas correctas alcanzará mucho más que discutir.

Una propuesta que ya pasó en la Casa de Representantes lo haría un crimen grave en vez de un delito estar en los EE.UU. sin permiso. Esa propuesta también lo haría un crimen para cualquier persona ayudar alguien que no tiene documentos. Si un grupo de una iglesia o grupo de servicio tiene una cocina de sopa y permite que un inmigrante ilegal coma allí personas que participan podrían ser multadas \$5000 y encarcelados por 5 años. Por lo tanto todas organizaciones se requerirían pedir la documentación antes de ayudar cualquiera persona. Significaría también tiempo de cárcel para inmigrantes agarrados en los EE.UU. sin documentación.

Una propuesta reciente que vino de republicanos y demócratas del Senado propuso permitir personas que habían estado aquí durante 5 años o más a registrar, pasar una búsqueda criminal de fondo del FBI, pagar todos impuestos atrasados, esperar 11 años, y aprender inglés así como pagar una multa de \$2000 para ganar la residencia permanente y finalmente la ciudadanía. Los que han estado aquí más que 2 años pero menos

As a Bureau of Immigration Appeals accredited representative, I practice immigration law every day and almost every day one of my clients prays for change in the law. For some, they pray for themselves. In general though, people are praying for family members who have been waiting many years for a visa to be available for them.

In this situation, talking with the right people will accomplish much more than fighting.

When Congress began talking about changing immigration law there was much excitement. Anyone who has listened to talk radio or watched the news lately knows that there is still much excitement. The problem is this: no one, except those who have had close dealings with immigration, really knows what Congress is excited about. The government purposely keeps immigration law a secret for many reasons. It makes the process harder, and it's hard to get mad about something you know nothing about. Sure, there are people on both sides saying: "Send them all back" or "They help us; we should make them legal and let them stay." The most important thing to understand is that nothing has happened yet. The people on both sides who are causing problems and hate need to contemplate whether what they are doing is going to help or hurt their cause. In this situation, talking with the right people will accomplish much more than fighting. A short summary of the bills being considered follows.

A bill already passed in the House of Representatives would make it a felony instead of a misdemeanor to be in the United States without permission. This bill would also make it a crime for any person to help someone who is undocumented. If a church or service group has a soup kitchen and allows an illegal immigrant to eat there, people who participate could be fined \$5,000 and sent to jail for five years. Therefore all organizations would be required to ask for documentation before helping anyone. It would also mean stiff jail time for immigrants caught in the United States without documentation.

A recent compromise bill, which came from Senate Republicans and Democrats, proposed allowing people who had been here for five years or more to register, go through an FBI criminal background check, pay all back taxes, wait 11 years and learn English as well as pay a \$2,000 fine to gain permanent residency, and eventually

Continuación en la pagina 30

Continued on page 30

que 5 años podrían tomar parte en ese programa después de volver a sus países. Ellos que han estado aquí menos de 2 años tendrían que volver a sus patrias para tener aún la más pequeña oportunidad de entrar. Un programa para trabajadores temporales también es parte de esa propuesta. Los trabajadores temporales y sus familias serían permitidos venir a los EE.UU. y el trabajador tendría permiso de trabajar legalmente durante 3 años y para extender 3 años mas en cual momento él y su familia serían requeridos a volver a su país durante 1 año. Las condiciones de ese programa dictan que el trabajador no podría cambiar empleadores y nunca debe estar sin empleo durante más de 45 días. Para trabajadores sazonales, que muchos son, esto no serviría. La mayoría de ellos no tiene trabajo de octubre a marzo, un período apreciablemente más largo que 45 días. Hay castigos, no es amnistía.

Personas fraudulentas con sellos de notario ya han comenzado a atacar en personas que creen que hay ley de inmigración nueva. Ellos anuncian: "Venga a mi oficina y yo empearé papeles para usted para obtener una mica o un permiso de trabajo para sólo \$1000". Las personas van, el "notario" colecciona su dinero y se va sin hacer nada. Todos que conocen una persona que está en esa situación deben amenazarle que no vaya con nadie hasta que el gobierno realmente decida algo.

El debate en cuanto a la ley inmigratoria nueva es bueno. Lo debe hacer mejor. El odio no. Yo nos desea buena suerte en el futuro. **EL**

El debate en cuanto a la ley inmigratoria nueva es bueno. Lo debe hacer mejor.

citizenship. Those who have been here more than two years but less than five years could participate in this program after returning to their home countries. Those here less than two years would have to return to their home countries in order to have any chance of coming in at all.

Debate about new immigration law is good. It should make it better.

A guest worker program is also part of this bill. Guest workers and their families would be allowed to come to the United States, and the worker would be able to work legally for three years and extend to an additional three years, at which time the worker and their family would be required to return home for one

year. Conditions of this program dictate that the worker could not change employers, and he or she must never be unemployed for more than 45 days. For seasonal workers, which many are, this would not work. Most have no job from October to March, a period significantly longer than 45 days.

Fraudulent people with notary stamps have already begun to prey on people who believe there is a new immigration law. They advertise saying: "Come to my office and I will start papers for you to get a green card or a work permit for only \$1,000. People go, the "notario" collects his money and leaves without doing anything.

Debate about new immigration law is good. It should make it better. Hatred will not. I wish us all good luck in the future. **EL**

## MARKETPLACE (208) 324-7513 or FAX: (208) 324-1133

### CALF MILK REPLACER

Manufacturer of Milk Replacers, Animal Health Products, Yeast & Probiotic Feed Additives and Forage Inoculant.

**ROYAL MILC, INC.**

CALL: 800-690-9870 [www.royalmilc.com](http://www.royalmilc.com)



Slightly Used Palmer Mfg. Hooftrimming Chute FOR SALE. 4 months use, brand-new. \$9500. 208.747.3557 or 208.308.3119

**HOOFTTRIMMING SCHOOL** taught by professional hooftrimmer. School is all hands-on training (no classroom or trimming dead cow legs). Class is one-on-one, not a group. A must for the start-up hooftrimmer, dairyman or dairy employee. Chutes also available. Call 806-798-9684.

### OWNERSHIP, TRAINING, TEAM ATMOSPHERE

Homewood Dairy plans multiple 2300 cow dairies to provide excellent jobs and promote community economic development in Southeastern Illinois. Each dairy will be managed and operated by people who genuinely enjoy their job and working with cows. **Current opening is for a herd manager and equity owner**; level of equity investment is negotiable. Successful candidate will have exceptional dairy herd knowledge/skills, will work relentlessly to create a quality "no defects" culture in the workforce, will aspire to improve processes until they continuously exceed established expectations benchmarked with best-in-class dairies, and will be a team player who enjoys making collaborative decisions. The successful candidate for the position will have day to day responsibility for the herd. Professional development, coaching and support provided. Are you looking for a great opportunity? Send your vita to [info@proventric.com](mailto:info@proventric.com) or call 651.452.8637. Application deadline May 15 or until acceptable candidate found.

**Sani-Sure CLOTH DAIRY TOWELS**  
CUT TOWEL COSTS IN HALF!  
Soft turkish towel cleans and dries udders better than paper. Eliminates daily waste. Choose from six styles.  
CALL TOLL-FREE 800-236-7080  
[www.sani-sure.com](http://www.sani-sure.com)  
NORTH-WEST ENVIRONMENTAL SYSTEMS, INC., OSHKOSH, WI

For dairy jobs opportunities, visit us at [www.agrostaffingservices.com](http://www.agrostaffingservices.com) 866-244-4626

Para trabajos en ranchos de leche visita [www.agrostaffingservices.com](http://www.agrostaffingservices.com) 866-244-4626

### For Sale

2760 Stanchion Utah Dairy with Cows and Heifers.

Contact - 951-609-6404

Web site: [www.Illnet.com/dwd](http://www.Illnet.com/dwd)

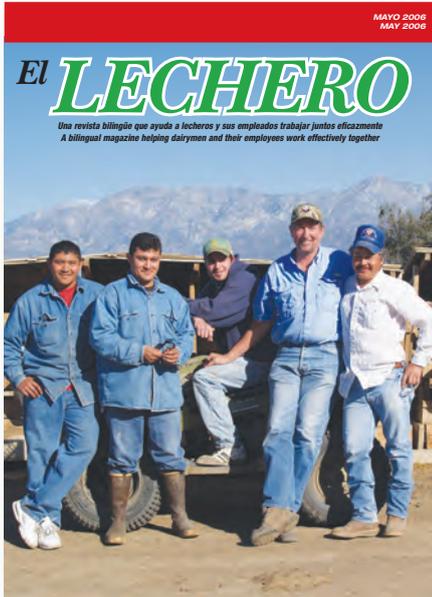
**Air-blast Mist Sprayer** makes quick work of cleaning up your fly problem.  
Barns  
Parlors  
Gardens  
Orchard  
Nurseries  
**800.864.4595**  
[www.swihart-sales.com](http://www.swihart-sales.com)  
7240 County Road AA, Quinter, KS 67752  
Low cost, less chemicals = Higher Profits!

# Subscription Order Form

## Formulario de Suscripción

# El LECHERO

**YES, I would like to receive *El Lechero!***  
**(6 issues per year)**



Name/Nombre: \_\_\_\_\_

Dairy/Company Lechería/compañía: \_\_\_\_\_

Number of Cows/Numero de vacas: \_\_\_\_\_

Address/  
Dirección: \_\_\_\_\_

City/State/Zip  
Ciudad/Estado/Código: \_\_\_\_\_

Phone/Número de teléfono: \_\_\_\_\_

Fax: \_\_\_\_\_

E-Mail/Correo electrónico: \_\_\_\_\_

**NUMBER OF COPIES ORDERED** Número de copias en su orden: \_\_\_\_\_

**1 copy/copia - \$10/year/año**

**TOTAL ENCLOSED** Suma total: \_\_\_\_\_

### PAYMENT METHOD

#### Método de pago

Credit Card Order  
Tarjeta de Crédito

Bill Me  
Mándame la factura

Check Enclosed  
Cheque incluido

MONEY ORDER OR  
CERTIFIED CHECK  
Moni orden o  
Cheque Certificado



Master Card



VISA



American Express



Discover Card

Account No. Número de cuenta: \_\_\_\_\_

Expiration Date Fecha de vencimiento: \_\_\_\_\_

Print Cardholder Name  
Nombre del dueño de la tarjeta: \_\_\_\_\_

Cardholder Signature  
Firma del dueño de la tarjeta: \_\_\_\_\_

**ORDER DATE/Fecha del orden:** \_\_\_\_\_

**SIGNATURE/Firma:** \_\_\_\_\_

**PHONE, FAX OR MAIL YOUR ORDER TO:** Progressive Dairy Publishing  
Mande su orden por teléfono, fax o correo a: P.O. Box 585  
Jerome, ID 83338  
Phone/Teléfono: 1.800.320.1424 Fax: 1.208.324.1133

# El **LECHERO**

**bi-lin-gual** – Using two languages in order to facilitate learning by those who have a native proficiency in one language and are acquiring proficiency in the other

**Side-by-side English translations of every article enable both English and Spanish speakers to understand every word of every issue.**

## Content focuses on the following topics:

1. Dairy farm profiles – features on how dairies are working effectively with their employees
2. Latino worker profiles – a look at how Spanish-speaking workers have contributed to their dairy
3. “How to” hints for bridging the culture gap – ideas for helping all workers understand each other’s culture
4. Dairy training – A.I., herd health, management, nutrition, feeding, calf-raising, milking, etc.
5. Dictionary terms – frequently used dairy and conversational words and phrases defined in Spanish and English
6. Pull-out poster – illustrated descriptions of everyday aspects of dairying, perfect for hanging in a milking parlor
7. Living in America – helpful hints for making life’s chores outside the parlor more comfortable



“I believe that a dairyman’s ability to provide his employees with good training will have more impact on the bottom line than any other practice. *El Lechero* is designed to be a help in that education/training process. Dairy workers are hungry for information about their jobs. I am confident that the \$10 subscription fee for each of your employees will be paid back many times over each year. I’ll refund your subscription money, if you are not completely satisfied.”

~ Glen Leavitt, Associate Publisher

**Individual subscriptions available (6 issues per year)  
\$10/subscription/year – Form on inside back cover**



**Progressive Dairy**

*Publishing*

Serving The Ag Industry Nationwide  
[www.progressivedairy.com](http://www.progressivedairy.com)