

El poder transformador del desarrollo de los empleados para abordar la deriva del protocolo en las lecherías

Laura Tavera Montañez para Progressive Dairy

En el panorama dinámico actual de la ganadería lechera, el rol de la gestión estratégica de los recursos es un impulsor fundamental en una lechería sostenible. Entre estos, ninguno es más vital que los miembros del equipo que cuidan a los animales utilizando los protocolos y la capacitación con los que están equipados. Los protocolos y el adiestramiento de los empleados impulsan el crecimiento a largo plazo y garantizan que los empleados estén equipados con las herramientas y los conocimientos necesarios para crecer en su trayectoria profesional.

Herramientas para el éxito

Uno de los aspectos que a menudo se pasan por alto de un programa de protocolo es su impacto en la satisfacción laboral de los empleados y en los resultados de una operación de ganadería lechera. Los protocolos efectivos y la capacitación de los empleados van más allá de crear facilidad en las tareas rutinarias, son una salvaguardia contra la costosa rotación que interrumpe la productividad y el cuidado de los animales. Cuando los empleados están preparados para el éxito, se traduce en una mejor retención de empleados, un mejor rendimiento y salud de los animales, y una fuerza laboral que sobresale en sus trabajos y prospera en su lugar de trabajo.

El camino hacia la retención de empleados comienza con la provisión de los recursos necesarios para el éxito. Además de una sólida incorporación inicial y actualizaciones periódicas, los programas de capacitación exitosos brindan herramientas, conocimientos y habilidades esenciales a los empleados que mejoran su capacidad para comprender e implementar protocolos. Hay tres elementos clave para tener en cuenta a la hora de elaborar un plan de formación en protocolo eficaz: accesibilidad, transparencia y mejora continua.



Foto cortesía

Documentación y formación accesibles

En esencia, el protocolo es un conjunto de procedimientos establecidos que describen cómo se deben realizar las tareas en una granja lechera. Sin embargo, el verdadero poder del protocolo radica en comprender no solo cómo realizar una tarea, sino también la lógica detrás del procedimiento. Esta distinción entre “cómo” y “por qué” constituye la base de la implementación efectiva del protocolo. No se trata solo de seguir reglas. Se trata de comprender las razones subyacentes, fomentando así una cultura de toma de decisiones informada. Es clave contar con una documentación clara de los protocolos con una explicación exhaustiva del impacto.

Las barreras lingüísticas pueden afectar a la capacidad de comunicar protocolos, transmitir valores y establecer conexiones interpersonales. Una forma de superar este obstáculo es asociarse con un recurso bilingüe para que el protocolo

sea accesible en el idioma principal de los empleados. Un ejemplo de esto es el programa de Servicios de Capacitación para Empleados Hispánicos de Purina. A través de este programa, los miembros bilingües del equipo de Purina trabajan directamente con las lecherías para elaborar programas de capacitación únicos, ofreciendo documentación y traducción de protocolos tanto en inglés como en español. Esto brinda a los miembros del equipo un recurso que habla su idioma para consultar y aprender, al tiempo que capacita a los productores lecheros para que lideren de manera más efectiva.

Otra oportunidad para garantizar una comunicación bilingüe efectiva es incorporar herramientas de aprendizaje visual y práctico. Mantener ayudas visuales ilustrativas a la vista puede servir como un recordatorio regular y ayudar a comprender cuando existe una barrera

Continúa en la siguiente página

El poder transformador del desarrollo de los empleados para abordar la deriva del protocolo en las lecherías, cont'd from front

lingüística u otra barrera de comprensión.

Para los miembros del equipo, el primer paso para entender los protocolos es pedir ayuda. Es crucial indicar cuándo el protocolo no tiene sentido, incluso si eso significa usar herramientas como traductores y ayudas visuales para hacer preguntas. Si no se sabe que algo no tiene sentido, es mucho más difícil de arreglar.

Comunicación intencionada y transparente

Una vez que se establece una comunicación bidireccional accesible, es importante compartir los objetivos y valores de la lechería, trabajando juntos como equipo para allanar el camino para el futuro de la operación. Es importante que los líderes de las granjas lecheras compartan sus objetivos y progresen de manera activa y abierta con sus empleados, creando un sentido de visión compartida. Cuando los empleados entienden cómo sus contribuciones se alinean con la misión más amplia y ven un progreso tangible, pueden participar en el éxito de la empresa.

He observado granjas que emplean varios enfoques de ayudas visuales para el seguimiento de objetivos, pero un método notablemente exitoso y relativamente fácil implica el uso de una pizarra para realizar un seguimiento del progreso. Configure la pizarra en una ubicación que esté disponible para todos y utilícela para realizar un seguimiento de los recuentos de células somáticas, los objetivos y otros puntos de datos importantes. Esto permite que todos participen en el seguimiento del progreso de la granja y reconozcan sus contribuciones individuales.

Otra oportunidad proactiva para utilizar una comunicación transparente y bidireccional es implementar evaluaciones mensuales. Mi equipo de trabajo y yo hemos tenido éxito, especialmente en la parla, con el seguimiento de las métricas mensualmente y el intercambio con los empleados.

Las métricas que utilizamos para evaluar a los miembros del equipo están relacionadas con el cumplimiento del protocolo y la puntualidad de tareas específicas. Los empleados son evaluados varias veces durante el mes y los datos se compilan en un informe que se publica en un espacio público para que los empleados los vean. Esto permite a los empleados

realizar un seguimiento de su rendimiento en relación con el rendimiento anterior, otros miembros del equipo y los objetivos de la granja. Estos informes han sido una fuente de empoderamiento y los comentarios recibidos sobre la estructura de este informe han sido extremadamente positivos.

Para lograr el éxito operativo, todos los miembros del equipo deben saber cómo les está yendo y cómo se está desempeñando la granja en comparación con sus objetivos. Al final del día, las personas que trabajan con los animales las 24 horas del día, los 7 días de la semana, tendrán el mayor impacto en el logro de los objetivos de la granja.

Apoyo y supervisión continuos con propósito

El desarrollo de los empleados no termina con la finalización de un programa de capacitación de protocolo bien documentado y comunicado. Se extiende a ofrecer apoyo y empoderamiento continuos para evitar la desviación del protocolo. La supervisión regular, los controles y la retroalimentación bidireccional hacen que tanto el empleado como el gerente sean responsables del éxito. Esto no solo impulsa un excelente rendimiento, sino que también crea un entorno en el que se fomenta activamente el aprendizaje y el crecimiento profesional.

Es importante tener en cuenta que la supervisión no debe utilizarse únicamente con fines de vigilancia o punitivos, sino como una oportunidad para la enseñanza, la evaluación, el acceso a los recursos y la conexión con los valores culturales. Mientras muchas empresas pueden ofrecer capacitación inicial y luego pasar a un segundo plano, Purina adopta un enfoque diferente a través del programa de Servicios de Capacitación para Empleados Hispánicos. Purina construye relaciones personales y se conecta con los empleados durante los seguimientos semanales, asegurando que el protocolo no solo se enseñe, sino que también se entienda.

El apoyo continuo es lo que marcará la diferencia en las experiencias de los empleados.

Fomentar la rendición de cuentas y lograr el éxito

En general, el compromiso con la

accesibilidad, la transparencia y el apoyo continuo en programas como estos conduce a una mejor comunicación y compromiso con los empleados, una mayor retención de empleados y una mejor calidad general de la leche.

Para una operación lechera en el Medio Oeste que comenzó a modificar su protocolo y programa de capacitación, los resultados hablan por sí mismos. El recuento de células somáticas de la granja osciló entre 325,000 y 350,000. Después de 9 meses de trabajar en protocolos con el programa de Servicios de Capacitación para Empleados Hispánicos de Purina, se redujo a menos de 200,000.

Estos resultados se lograron tomando medidas para aumentar la accesibilidad del programa de protocolo, garantizando la transparencia con los empleados y brindando apoyo continuo. A través de estas medidas, los empleados se volvieron más conscientes de la importancia de su trabajo y más conectados con la operación.

La granja también experimentó una disminución significativa en la rotación de empleados desde que comenzó el programa, con solo uno de 20 empleados abandonando la granja en los últimos 6 meses, en comparación con la tasa inicial de uno o dos empleados por mes.

La conclusión es que los empleados que se sienten apoyados tienen más probabilidades de hacer preguntas, aprender nuevos procesos y contribuir con lo mejor de sí mismos a la operación. Invertir en los empleados y en un programa de protocolo general está inextricablemente ligado a la retención a largo plazo de los empleados, la calidad de la leche y el éxito general de la operación. 🐄

Laura Tavera Montañez

Nutrióloga de vacas lecheras
Purina Nutrición Animal
ltavera@landolakes.com



Reimpreso de 1 de Enero, 2024

understanding when there is a language or other comprehension barrier.

For team members, the first step to understanding protocols is asking for help. It is crucial to indicate when a protocol doesn't make sense, even if it means using tools, such as translators and visual aids, to ask questions. If it is not known that something doesn't make sense, it is much harder to fix.

2 Intentional and transparent communication

Once accessible two-way communication is established, it is important to share business goals and values, working together as a team to pave the way for the farm's future. It is important for dairy farm leaders to share their business goals and progress actively and openly with their employees, creating a sense of shared vision. When employees understand how their contributions align with the broader mission and see tangible progress, they can participate in the company's success.

I've observed farms employing various approaches to visual aids for goal tracking, but one notably successful and relatively easy method involves using a whiteboard to track progress. Set up the display in a location that is available to all, and use it to track somatic cell counts (SCC), goals and other important data points. This allows everyone to participate in tracking the farm's progress and recognize their individual contributions.

Another proactive opportunity to use transparent, two-way communication is to implement monthly evaluations. My team has seen success with this, especially in the parlor, where we track metrics on a monthly basis and share them with employees.

The metrics we use to evaluate team members are related to protocol adherence and timeliness of specific tasks. Employees are evaluated a few times during the month, and the data

is compiled into a report, which is posted in a public space for employees to see. This allows employees to track their performance in relation to past performance, other team members and the farm's goals. These reports have been a source of empowerment, and the feedback received about this report structure has been extremely positive.

To achieve operational success, all team members must know how they are doing and how the farm is performing compared to your goals. Ultimately, the people working with the animals 24/7 are going to have the greatest impact on achieving the farm's goals.

3 Ongoing support and supervision with purpose

Employee development doesn't end with the completion of a well-documented and well-communicated protocol training program. It extends to providing ongoing support and empowerment to prevent protocol drift. Regular supervision, check-ins and two-way feedback hold both the employee and manager accountable for succeeding. This not only drives excellent performance but also creates an environment where learning and professional growth are actively encouraged.

It is important to note that supervision should not be used solely for surveillance or punitive purposes but as an opportunity for teaching, evaluation, providing access to resources and connecting on cultural values. It is important to work with a training program that builds personal relationships and connects with employees during weekly follow-ups, ensuring that protocol is not just taught but also understood. Ongoing support is what will make a difference in employee experiences.

Fostering accountability and achieving success

Overall, the commitment to

accessibility, transparency and ongoing support in programs like these leads to better communication and engagement with employees, increased employee retention and improved overall milk quality.

For example, one dairy operation in the Midwest that began working with our Hispanic employee training services program was able to reduce the farm's SCC range from 325,000-350,000 to less than 200,000 after nine months of working on protocols. These results were achieved by taking steps to increase the accessibility of the protocol program, ensuring transparency with employees and providing ongoing support. Through these measures, employees became more aware of the importance of their work and more connected to the operation.

The farm also saw a significant decrease in employee turnover since starting the program, with only one out of 20 employees leaving the farm in the last six months, compared to the initial rate of one to two employees per month.

The bottom line is employees who feel supported are more likely to ask questions, learn new processes and contribute their best to the operation. Investing in employees and an overall protocol program is inextricably linked to the long-term retention of employees, milk quality and the overall success of the operation. 🐄

Laura Tavera Montañez

Dairy Sales Specialist
Purina Animal Nutrition
ltavera@landolakes.com

 **PROGRESSIVE
DAIRY**

Reprinted from January 1, 2024