

# Empleados comprometidos: Perspectivas para liderar a su equipo en el siglo XXI

MIGUEL RANGEL, DVM

# Un poco de historia

- Las lecherías no se administran como se hacía hace 50 o incluso 15 años.
- Hemos presenciado un avance sin precedentes en los últimos años.
- Se produce un 60% más de leche con 30% menos vacas que hace 50 años



## ¿Por qué?

- Cambios demográficos
- Tamaño de la granja
- Tecnología
- Avances en medicina
- Cambio generacional
- El factor gente
- Tipo de liderazgo



# Evolución del liderazgo

Aunque las cualidades principales permanecen sin cambio, los líderes eficaces han ganado algunas más.



# Desde las trincheras...

- ▶ La rotación de personal pasa inadvertida comunmente
- ▶ La manera en la que se atiende es inefectiva
- ▶ La causa principal del problema no es evidente para la mayoría



# Preguntas frecuentes

- ¿Por qué nadie quiere trabajar en la actualidad?
- ¿Por qué se van los empleados?





Lo primero que debe de conocer  
es la **cultura** de su granja.

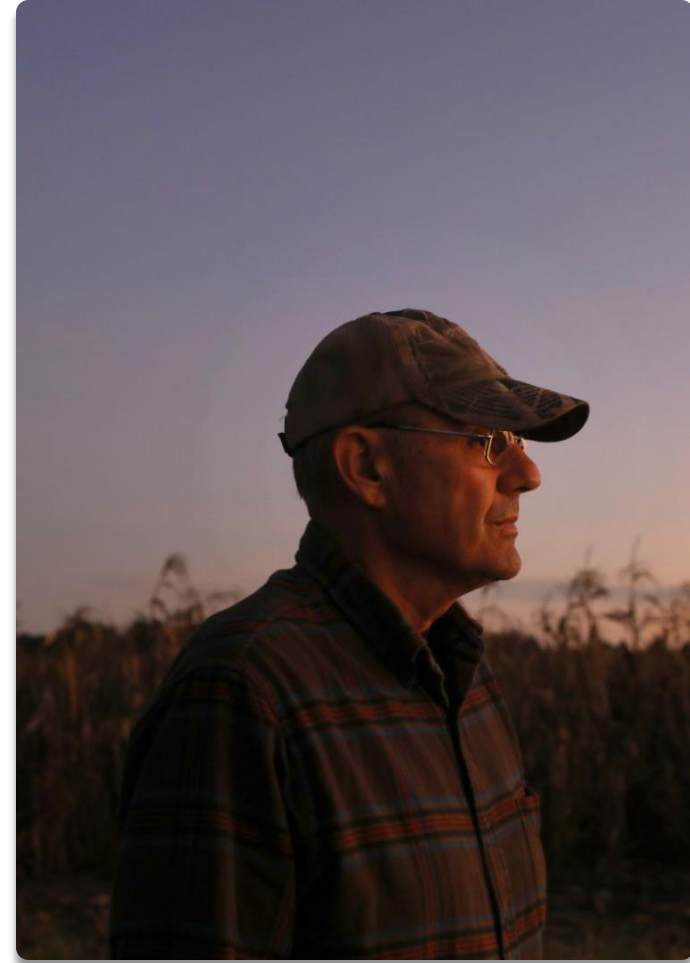
# ¿Qué es la cultura de un lugar?

- ▶ “El conjunto de valores, metas, actitudes y prácticas que caracterizan a una organización”



# Pregúntese

- ¿Sabe por qué sus empleados se van?
- ¿Alguna vez le ha preguntado a alguno de ellos?
- ¿Le ha preguntado a sus empleados actuales qué opinan de la lechería?
- ¿Les gusta ir a trabajar?
- ¿Qué clase de empleados tiene?



“

La gente abandona gerentes, no  
compañías.

”

MARCUS BUCKINGHAM

# Siga cuestionándose

- ¿Cuál es la cultura en mi lechería?
- ¿Cómo estoy contribuyendo a esa cultura?
- ¿Cómo está contribuyendo mi equipo?



# Algunos ejemplos...

- Empleado falta al trabajo. No sabía que tenía que avisar al supervisor.
- 2 becerros nacieron durante la noche en el corral de maternidad. El empleado del turno de la mañana los encontró al llegar.
- Vaca caída fue dejada en el corral. El corralero no supo qué hacer en ese caso.
- Empleado renuncia después de haber sido regañado frente de los demás.
- Empleado cree que no puede ser despedido a pesar de lo que haga.



# Conozca su granja


- ¿Tienen expectativas claras?
- ¿Tenemos entrenamientos efectivos?
- ¿Tenemos protocolos claros?
- ¿Ofrecemos oportunidades de crecimiento?
- ¿Quiénes son mis líderes?
- ¿Quiénes son mis mejores empleados?
- ¿Por qué son los mejores?
- ¿Quiénes son los peores empleados?
- ¿Por qué son los peores?





La cultura se disemina a  
todas las áreas...





La rotación de personal es una  
consecuancia directa de la  
cultura del lugar.

# ¿Qué sigue?

- TRATEN EL TEMA EN LAS REUNIONES
- MANTENGA EL TEMA ACTIVO
- IMPLEMENTE BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS

# Contrate correctamente

- ▶ Experiencia
- ▶ Carácter
- ▶ Referencias
- ▶ Asocie el perfil del candidato con la posición
- ▶ Involucre a su equipo

# Inducción

- ▶ Organización de la granja
- ▶ Instalaciones
- ▶ Logística de la granja
- ▶ Deberes y responsabilidades claros
- ▶ Metas
- ▶ **Expectativas realistas**
- ▶ **Entrenamientos**
- ▶ Manual del empleado (Reglamento)
- ▶ Trámites (W-4,I-9, SSN, licencia de manejo, cuenta bancaria)

# Durante el empleo

- ▶ Revise las metas
- ▶ Evalúe el desempeño
- ▶ Comunicación clara y cristalina
- ▶ Mantenga un ambiente de trabajo positivo
- ▶ Escuche a sus empleados (Retroalimentación)
- ▶ Atienda los problemas inmediatamente
- ▶ Reúnase con el equipo

# Al finalizar el empleo

- ▶ Finalice la relación laboral de manera profesional
- ▶ ¿Por qué se fue?
- ▶ ¿A dónde se va?
- ▶ ¿Qué pudo usted haber hecho diferente?



# Sea un líder

- ▶ Cuide de sus empleados genuinamente
- ▶ Esté abierto al cambio. Considere otros puntos de vista; opiniones vs hechos
- ▶ Trabaje un turno con sus empleados. Pida sugerencias, atienda sus necesidades
- ▶ Reconozca y elogie. Refuerce las buenas acciones, hágalos sentir valorados
- ▶ Empodere a sus empleados. Desarróllelos y delegue responsabilidades
- ▶ Modele el comportamiento que desea inculcar
- ▶ Conózcase a sí mismo

# Tenga en mente

- ▶ No todas las personas son aptas para liderar
- ▶ Mejore la comunicación (Lenguaje corporal, resolución de conflictos, etc.)
- ▶ Conciencia cultural
- ▶ Conozca la personalidad y fortalezas de su equipo
- ▶ No trabaje solo, trabaje en equipo.



¡Gracias!

Miguel Rangel, DVM

Optimum Dairy Consulting and Recruiting

[miguelrangel.dvm@gmail.com](mailto:miguelrangel.dvm@gmail.com)