



## Bienestar laboral en granjas de vacuno lechero

En la última década se ha hablado mucho del bienestar animal, pero quizá demasiado poco del bienestar humano. En la actualidad los problemas de bienestar laboral cuestan a las empresas miles de millones de euros. Los negocios ganaderos, y concretamente en las granjas de vacuno lechero, son uno de los retos con los que nos enfrentamos a diario.

**Manuel Morales Gamazo**  
Oceva SC

En un sentido amplio, la definición de 'bienestar' se asienta sobre dos pilares básicos: comodidad y salud. La comodidad se define como aquella situación que nos permite estar a gusto en un ambiente agradable para desarrollar cualquier actividad de carácter lúdico o laboral. En cuanto a la salud, la definición de la OMS es muy descriptiva: "El estado de completo bienestar físico, mental y social de un individuo, no solamente la ausencia de enfermedad". Estos dos términos están íntimamente relacionados y son conceptos imprescindibles para entender el problema.

Antes de abordar el tema principal de este artículo, me permito hacer algunas consideraciones:

- El ser humano pasa aproximadamente un tercio de su tiempo en el puesto de trabajo.
- El puesto de trabajo es mucho más que el medio del que nos valemos para mantener económicamente nuestras necesidades vitales.
- La empresa no solamente es el lugar donde realizamos nuestra actividad diaria, también nos relacionamos e interaccionamos con otras personas.

Volviendo al primer punto, si pasamos tantas horas trabajando, ¿por qué no transformarlo en una fuente de satisfacción? Hay que evitar la identificación de trabajo con rutina y obligación e integrarlo dentro del concepto de desarrollo personal. Esto no es específico del sector lechero; según muestran los datos, más del 80 % de los trabajadores no son felices en el trabajo y casi la mitad de las empresas, el 46 %, no hacen nada para mejorar la situación de sus empleados, a pesar de

la cantidad de estudios que sostienen la evidente relación entre el bienestar laboral y el rendimiento profesional.

Llegados a este punto, debemos acuñar otro término: 'bienestar sociolaboral', entendido como el estado de satisfacción que logran los empleados en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en su propio bienestar social y familiar. No debemos confundir trabajo con empleo; el trabajo es una tarea que no necesariamente da al trabajador una retribución económica, mientras que el empleo es una posición o cargo que un individuo ocupa en una empresa o institución, donde su trabajo (físico o intelectual) es debidamente remunerado. El concepto de empleo, en este sentido, es mucho más reciente que el de trabajo, pues surgió durante la revolución industrial y se expandió junto con el capitalismo.

► AUNQUE TENGAMOS LAS MEJORES INSTALACIONES Y EQUIPOS TECNOLÓGICOS, LA MEJOR GENÉTICA Y EL MEJOR ALIMENTO, SI NO TENEMOS AL MEJOR PERSONAL, ESTO NO NOS SIRVE DE NADA

En definitiva, abordar el bienestar de las personas en nuestras empresas lecheras del siglo XXI significa entender estos conceptos, interiorizar que el trabajo da posibilidades a los hombres y mujeres para lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida, además de ser una forma de expresión y de afirmación de la dignidad personal, hace que el individuo actúe, proponga iniciativas y desarrolle y mejore sus habilidades.

El trabajo enseña al hombre a vivir y a compartir con otras personas, a desarrollar conciencia cooperativa y a pensar en el equipo y no solo en sí mismo. Sirve para que las personas aprendan a hacer las cosas con un objetivo determinado, ya desde temprano en la escuela. Gracias al trabajo, el ser humano comienza a conquistar su propio espacio, así como el respeto y la consideración de los demás, lo cual, además, contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional.

Las dificultades que tenemos en las granjas para reclutar trabajadores, formarlos y fidelizarlos tienen mucho que ver con la falta de motivación, la poca cualificación, la falta de organización,

etc., y estos factores nos van a influir en todas las áreas de producción (ordeño, alimentación, salud, reproducción, etc.). En resumen, aunque tengamos las mejores instalaciones y equipos tecnológicos, la mejor genética y el mejor alimento, si no tenemos al mejor personal, esto no nos sirve de nada.

El bienestar sociolaboral y la gestión de recursos humanos debería ser una asignatura imprescindible en la formación de veterinarios, ingenieros agrónomos y todo aquel personal que pretenda algún día tener responsabilidades al frente de una empresa agroganadera.

Se puede caer en la tentación de pensar que esto es solamente para las granjas grandes, pero debería ser igual, o más importante, para las granjas familiares si se quiere tener relevo generacional. Preguntemos a los jóvenes cuáles son sus objetivos vitales y seguramente encontremos las respuestas que necesitamos. Para las generaciones pasadas tener mucho trabajo era sinónimo de éxito profesional. Quizá hoy en día este mismo éxito comience a medirse en tiempo: tiempo libre, de calidad y con recursos para disfrutarlo. ►►

## 2 Soluciones PREMIUM para el control celular

### POWER BLUE MIX

### HMVIR FILM +



SELLADOR  
MARCANTE  
DE DIÓXIDO



SELLADOR CON  
NUESTRA EXCLUSIVA  
MOLECULA LSA®

POTENTE ACCIÓN  
DESINFECTANTE

▼  
Fungicidas  
Bactericidas  
Viricidas

FUERTE EFECTO  
MARCANTE

▼  
Aplicación  
muy visible

REFORZADOS CON  
AGENTES COSMÉTICOS

▼  
Hidratación hasta  
el siguiente  
ordeño.

CONSUMO  
CONTROLADO

▼  
Viscosidad óptima  
Sin goteo



EL NUEVO  
NOMBRE  
PARA



KERSIA IBÉRICA, S.L. Tel: 948 32 45 32 | kersiaiberica@kersia-group.com [www.kersia-group.com](http://www.kersia-group.com)

Si trabajando en bienestar animal hemos conseguido altas productividades y mayor rentabilidad, ¿por qué no hacerlo también con las personas? La granja es un ecosistema formado por los seres vivos, los elementos no vivos del ambiente y la relación vital que se establece entre ellos.

El programa de bienestar sociolaboral debe partir de las necesidades reales de los trabajadores y para ello es necesario hacer un buen diagnóstico. La empresa debería cubrir, en la medida de lo posible y de acuerdo con los recursos disponibles, todas estas necesidades. Por supuesto, todo programa requiere una inversión, pero esta no siempre ha de ser económica. Puede tener la forma de compromiso, reconocimiento, satisfacción, etc.

Desde el punto de vista del empresario conseguir el objetivo del que estamos hablando pasa por trabajar en dos áreas fundamentales: bienestar físico bienestar emocional. Lo vemos a continuación.

## A. BIENESTAR FÍSICO

### 1. Zona de trabajo

- Permitir al trabajador encontrarse físicamente a gusto: luz, temperatura, humedad, etc. serán factores a tener en cuenta.
- Facilitar y mantener ropa y herramientas adecuadas a la labor exigida.
- Adaptar las instalaciones a las personas y a las circunstancias de la zona en la que se localiza la granja (clima, nivel cultural, ofertas de trabajo, etc.).

La sala de ordeño es uno de los lugares donde más tiempo pasan los trabajadores. Por ello, debemos cuidar el diseño en cuanto a orientación y aislamientos, diseño de los fosos de ordeño, anchuras y alturas, etc.; suelos antideslizantes no solo para las vacas, también para las personas, altura de fosos de ordeño y facilitar posiciones ergonómicas para los ordeñadores.

Los patios donde se efectúan labores de manejo reproductivo y sanitario de animales también merecen especial atención. Hay que tener en cuenta la sujeción segura de los animales, suelos antideslizantes y ausencia de desniveles, que faciliten estas tareas. Sería ideal tener compartimentos específicos para estas tareas, pues todo ello ahorra mucho tiempo y posibilidades de accidentes.

**Área de alimentación:** en las zonas de elaboración de alimentos también

buscaremos el bienestar de los trabajadores, han de ser zonas amplias, evitar ruidos innecesarios, maquinaria en buen estado y protocolos claros de cómo elaborar las diferentes raciones.

**Respecto a la maquinaria:** se debe prestar especial mención a los protocolos y sistemas de seguridad actualizados y revisados.

**Área de manejo de productos químicos y farmacológicos:** estas serían zonas de máximo riesgo, donde debemos tener los operarios mejor formados e informados, proporcionarles material de protección, como gafas y mascarillas, imprescindibles para el manejo de ácidos y álcalis en las zonas de limpieza y desinfección; hacer pequeños cursos de formación, motivación y evaluación periódicamente y, por supuesto, tener establecidos protocolos de actuación, protocolos de emergencia y primeros auxilios: que no se nos olvide que lo más importante que tiene el ser humano es la salud.

Según los estudios de La Red Europea de la Promoción y Salud en el Trabajo, por cada euro invertido en la promoción de la salud de los empleados, la empresa recupera entre 2,5 y 4,8 euros de beneficio en absentismo laboral.

### 2. Zonas de tránsito, aseo y vestuarios

Moverse por la granja no debe convertirse en una carrera de obstáculos. Los trabajadores tienen que encontrar facilidades para deambular entre las diferentes áreas de trabajo. Es fácil y barato a la hora de proyectar las instalaciones dejar previsto los pasos para las personas; ello aportará comodidad en el trabajo y evitará lesiones y/o accidentes.

También durante la jornada de trabajo el operario ha de transportar materiales, alimentos, animales recién nacidos, etc.

► SI TRABAJANDO EN BIENESTAR ANIMAL HEMOS CONSEGUIDO ALTAS PRODUCTIVIDADES Y MAYOR RENTABILIDAD, ¿POR QUÉ NO HACERLO TAMBIÉN CON LAS PERSONAS?

Facilemos esas labores teniendo las herramientas adecuadas: carretillas en buen estado y cubos de materiales que faciliten limpieza y desinfección.

En cuanto a los aseos y vestuarios, en mi opinión son zonas imprescindibles en las instalaciones de las granjas actuales, así como su mantenimiento en óptimas condiciones. Debemos proporcionar al trabajador facilidades para el cuidado personal, pues dignificará la profesión y mejorará la imagen social.

### 3. Zonas de descanso y esparcimiento

En todas las empresas deberían existir espacios de descanso y esparcimiento, pues ello mejora la interrelación de las personas, aumenta la motivación y les hará sentir que su trabajo es valorado y reconocido.

Un pequeño local o habitación donde los trabajadores puedan cómodamente tomar un café, el bocadillo de media mañana o, simplemente, comentar incidencias del trabajo o noticias cotidianas, da solidez a los equipos y genera confianza bienestar entre los operarios ►►





¿ERES UNA  
**GRAN PRODUCTORA**  
COMO YO?

**NECESITAS  
SMARTAMINE®**

[ruminants.adisseo.com/es/](http://ruminants.adisseo.com/es/)



**ESCANÉAME**



SmartLine®

# MAS QUE LECHE

## ¡Todas las vacas necesitan metionina!

En múltiples estudios universitarios y pruebas de campo, el uso de Smartamine® M o MetaSmart® para equilibrar la dieta, y la incorporación de RumenSmart™ a las raciones, ha demostrado:

- Más leche, más proteína, más grasa.
- Mayor disminución de los trastornos metabólicos en el periodo de transición.
- Mejora la eficiencia reproductiva: salida en celo y gestaciones a término.

De la manera más rentable posible.

**Confía en Adisseo, líder mundial en nutrición con aminoácidos en rumiantes desde los 90s. Contacta hoy mismo con nuestro equipo técnico.**

+34 974316092

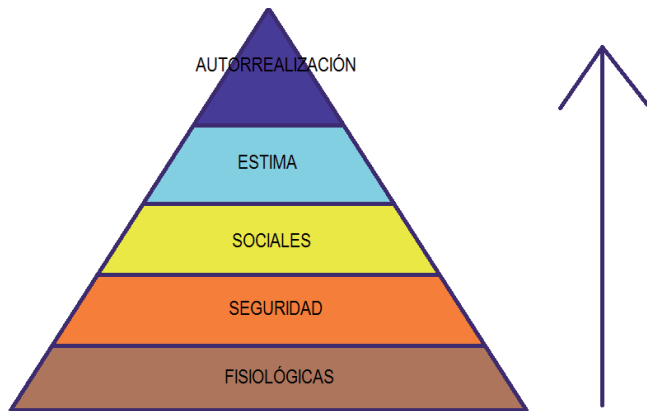
@ Info.nasp@adisseo.com



[ruminants.adisseo.com/es/](http://ruminants.adisseo.com/es/)

**ADISSEO**  
A Bluestar Company

Figura 1. Pirámide de Maslow



► DEBEMOS PROPORCIONAR AL TRABAJADOR FACILIDADES PARA EL CUIDADO PERSONAL, LO QUE DIGNIFICARÁ LA PROFESIÓN Y MEJORARÁ LA IMAGEN SOCIAL

y responsables de la explotación. Estas zonas pueden aprovecharse para planear reuniones de formación, reciclaje y motivación. El objetivo es demostrar a las personas que te importan, creas interés, controlas, facilitas relaciones y creas vínculos.

#### 4. Domicilio de los trabajadores

Encontrar operarios con domicilio cercano siempre facilita al bienestar. Si para llegar al puesto de trabajo tienen desplazamientos largos, esto afectará al rendimiento y tendrán sensación de cansancio. Se interpreta trabajo desde que salimos de casa hasta la vuelta. En estos casos y dentro de las posibilidades podemos optar por negociar turnos de trabajo, compensaciones económicas o de tiempo libre, facilitar encontrar domicilios más cercanos, etc.

La posibilidad de tener el domicilio en la propia explotación genera muchas controversias por parte de expertos en gestión de personal. En general y salvo imperiosa necesidad, no se aconseja. Desconectar del ambiente laboral es siempre saludable física y psicológicamente.

#### 5. Gestión del tiempo libre

En el presente no podemos hablar de bienestar laboral sin tratar el tema del tiempo libre. Organizaremos la granja con el objetivo de aumentar eficiencia y eficacia de la mano de obra, pero también buscando facilitar el tiempo libre que corresponda. Vacaciones, fines de semana, días festivos... Para conseguirlo planificaremos bien las tareas, los protocolos, los turnos de trabajo y los de sustitución. En la medida de lo posible, buscaremos jornada continua para poder conciliar la vida laboral y familiar.

Descansar es una necesidad de todo ser vivo, física y emocionalmente imprescindible.

#### B. BIENESTAR EMOCIONAL

El conjunto de aspectos del ambiente físico que se han mencionado anteriormente conduce a satisfacer las necesidades básicas del ser humano: sentirse seguro, estar protegido, estar cómodo y sin peligros en su puesto de trabajo.

Otro tipo de necesidades como las de alimento, sueño, vivienda, etc. son necesariamente satisfechas con la retribución que es inherente al propio trabajo.

Según A. Maslow en su teoría de “la jerarquía de necesidades”, estas son las necesidades más básicas de todo ser humano. Solo una vez satisfechas estas, surgen otras de carácter superior (ver figura 1).

Entonces, ¿qué más necesita el ser humano actual en su puesto de trabajo?

La respuesta hay que buscarla en nuestra capacidad emocional, el trabajo no ha de ser únicamente un medio para conseguir un fin (el dinero necesario para subsistir), lo óptimo sería que el propio trabajo fuera un fin en sí mismo, es decir, ha de provocar satisfacción en el que lo desarrolla.

La satisfacción es una emoción y, como tal, difiere la manera de alcanzarla entre distintos individuos. Sin embargo, hay algunas variables comunes que facilitan la satisfacción laboral en los seres humanos.

El reconocimiento de los méritos, las aportaciones y el trabajo bien hecho genera autoestima y confianza en uno mismo. La simple felicitación y agradecimiento de un jefe ante un trabajo bien hecho puede tener gran valor mo-

tivador. Son importantes las formas, las felicitaciones son más productivas si se hacen públicamente, los apercibimientos mejor de forma privada; no es necesaria la humillación.

También el trabajo debe ser un factor de autorrealización, es decir, un medio mediante el cual desarrollamos nuestras capacidades y potencial. Hemos de ser capaces de ofrecer a nuestros empleados capacidad de crecimiento profesional: aumentar las capacidades, incluir en trabajos más complejos e importantes, etc.

Puede ser interesante el hecho de hacer sentir al trabajador como parte de algo más complejo, un grupo o una explotación, hacerle partícipe de que forma parte de nuestro equipo y su trabajo puede repercutir directamente en el objetivo común. Ello puede provocar mayor implicación y motivación.

Así mismo, podemos fomentar el interés de los trabajadores proporcionándoles unas metas concretas y definidas, informándoles razonadamente del porqué realizan la tarea asignada; de esta manera encontrarán sentido a su trabajo y, una vez acabado, es más probable que se sientan orgullosos y satisfechos.

También es valorado positivamente por el trabajador el hecho de dotarle de la formación necesaria en el área donde desarrolla el trabajo. Con pequeños cursos podemos incentivarlo a desarrollar mayor interés por su tarea, así como proporcionar alternativas de cómo desarrollar la tarea, que pueden ser, o no, más eficientes que las anteriores. La formación es imprescindible en la incorporación de nuevos trabajadores y debe estar presente durante toda la vida laboral.

Es importante dar una valoración del desempeño al propio trabajador, así ►►

# La robotización a su servicio



## *Robot de ordeño* **Lely Astronaut A5**

28 años de experiencia, conexión rápida, capacidad inigualable, software simple e intuitivo

## *Robot de alimentación* **Lely Vector**

Sencillez de instalación, flexibilidad de trabajo, recuperación de forrajes, ahorro de combustible

**Para obtener más información sobre  
las innovaciones de Lely y beneficiarse del apoyo  
personalizado en tus proyectos,  
contáctenos en el +34 (0) 667949398**

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





► LA FORMACIÓN ES IMPRESCINDIBLE EN LA INCORPORACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES Y DEBE ESTAR PRESENTE DURANTE TODA LA VIDA LABORAL

remarcaremos las tareas que ha realizado correctamente y aquellas que no. Así sabrá que su trabajo importa y podrá mejorar en aquellos aspectos que consideremos necesarios. Debemos hacerles partícipes de los éxitos, por ejemplo, informarles de la baja mortalidad de los terneros debido al buen manejo, alta calidad de leche por buenas rutinas de ordeño, etc.

Como reflexión a todo lo expuesto, podemos decir que las personas, en la sociedad en la que vivimos, han desarrollado una serie de necesidades añadidas a las clásicamente identificadas en un puesto de trabajo: ganar un sueldo para proveer sus necesidades de poder comer, tener una vivienda y atender a su familia.

Actualmente nuestro empleo ha de procurarnos un bienestar emocional, que dependerá de las necesidades individuales y de la valoración personal. Buscamos un puesto de trabajo que nos motive no solo desde el punto de vista laboral, sino también desde el punto de vista personal, aportándonos capacidad de crecimiento, autorrealización en vez de aburrir y frustrar. Es importante saber que los estados de ánimo se contagian; si tenemos personas en los equipos que transmiten optimismo, esto generará un ambiente laboral que, sin duda, dará como fruto mejorar la productividad y la rentabilidad.

### RAZONES PARA UN DESPIDO

Antes de despedir a un trabajador, pensemos cuáles son las razones que nos han conducido a esa situación. En mi opinión, debemos exigir tres competencias: conocimientos, habilidad y actitud.

- El **conocimiento** sobre la actividad es básico para desempeñar cualquier puesto. Muchas veces el empleado no lo adquiere, porque no supimos

enseñarle, aunque algunas otras veces porque fue incapaz de aprender.

- La **habilidad** para desempeñar el puesto se adquiere con la práctica una vez que el empleado sabe cómo hacer las tareas, pero depende de su capacidad de adaptación y pericia para desarrollar la habilidad correctamente.
- La **actitud** es la más importante de las tres, ya que al empleado podemos enseñarle, podemos ayudarlo en lo que adquiere la habilidad, pero no podemos inyectarle la actitud para hacer su trabajo.

Si alguna o varias de estas competencias no se cumple, es sensato el despido.

Ahora bien, el problema grave lo tenemos cuando en nuestras granjas hay mucha rotación de personal, absentismo y los trabajadores abandonan voluntariamente el puesto. Como empresarios, algo estamos haciendo mal.

### REFLEXIONES FINALES

El propietario de una granja debe ofrecer a la sociedad productos alimenticios de la más alta calidad, producidos de la forma más sostenible posible, respetando el bienestar animal y, por supuesto, ofreciendo puestos de trabajo dignos, bien pagados y estar orgulloso de generar bienestar en el entorno que le rodea. El trabajo es un producto más que ofrecemos en nuestra explotación. Busquemos la excelencia.

- Apliquemos el concepto de 'ergonomía', que significa buscar la manera de que el puesto de trabajo se adapte al trabajador, en lugar de obligar a este a adaptarse a aquel. Debemos hacer todo lo posible por suprimir del ámbito laboral las situaciones que puedan provocar en los trabajadores incomodidad, fatiga o mala salud. Invertir en mejorar las condiciones de trabajo significa invertir en crecer

nuestro negocio y, sin duda, mejorar nuestro propio bienestar emocional y económico.

- No debemos y no tenemos derecho a poner a nuestros jóvenes en la tesitura de elegir un trabajo que les gusta (ganadero) y/o renunciar al tiempo libre y a la sociedad del bienestar que, por suerte, les toca vivir. ■

### BIBLIOGRAFÍA

Miquel Àngel, Serrat Julià. Liderando el ¿bienestar? Laboral: orden o caos. J.M BoschClima

Clima y Ambiente laboral en granjas de cerdos Autor: Jorge Antonio Perea Gayosso

El bienestar en el trabajo: cómo automatizarnos. Leocadio Martín Borgesi cado de Trabajo.- Ciencia y salud.

Bienestar de las personas en granjas de vacuno lechero. Ruminews (sept-19). Autor: Manuel V. Morales Gamazo (Oceva S.C).

The Human Side of Enterprise. Hill Mc Graw.

Work and the Nature of man (World Publishing go.)

Gestión de recursos Humanos (Michael Beer)

Administración de Personal y Recursos Humanos. William B. Werther Jr. y Keith Davis. Quinta Edición. Ed. Mc. Graw Hill. ...

Explotaciones en Crecimiento. Organizando el Trabajo. (José Mª Pont Camps) VIII Congreso Internacional de Medicina Bovina. Anembe

Capital humano: 52 casos prácticos; Manual de supuestos prácticos sobre recursos humanos y procesos organizacionales, Joan Boada I Grau, director.

Gestión Estratégica de Recursos Humanos. AEDIPE-DEUSTO

Diccionario Básico de RRHH (Harper/ILinch)

Mercuri Internacional ( www.mercuri-int.com) (info@mercuri-int.com)

Manejo de los RRHH una parcela en la producción lechera ( Miquel Colléll . B & M) Master en Asesoría y Gestión de Explotaciones lecheras (U.A.B).

### NOTA DE LOS AUTORES

Artículo cedido por Virbac

# Porque los resultados\* nos avalan: Bovisan Diar es líder en España



## Para vacas de leche y de carne

- Vacuna de amplio espectro, cubre las principales diarreas neonatales
- Solo una dosis en la primovacunación = 3 ml
- Adyuvante bi fase: respuesta inmunológica rápida y duradera\*\*
- Amplio margen de vacunación: de 3 meses a 3 semanas antes del parto



BOVISAN DIAR -Emulsión para inyección Composición Una dosis (3 ml) contiene: Rotavirus Bovino, inactivado, cepa TM-91, serotipo G6P1 (inactivado)  $\geq 6.0 \log_2$  (VNT)\* Coronavirus Bovino, inactivado, cepa C-197 (inactivada)  $\geq 5.0 \log_2$  (HIT)\*\* Escherichia coli, inactivado, cepa EC/17 (inactivada) expresado como F5 (K99) Adhesina  $\geq 44.8$  % de inhibición (ELISA)\*\*\* \*\*VNT - test de neutralización del virus (serología de conejo inducida por 2/3 de la dosis de la vacuna) \*\*HIT - test de inhibición de hemoaglutinación (serología de conejo inducida por 2/3 de la dosis de la vacuna) \*\*\*ELISA - Valoración inmunosorbente ligado a enzima (serología de conejo inducida por 2/3 de la dosis de la vacuna) Adyuvante: Montanida ISA 206 VG 1.6 ml Especies de destino: Bovino (vacas y novillas gestantes) Indicaciones de uso: inmunización activa, con el fin de conferir protección pasiva a sus terneros vía calostro/leche, para reducir la gravedad de la diarrea causada por rotavirus bovino, coronavirus bovino y el enteropatógeno E. coli F5 (K99) y reducir la eliminación del virus por los terneros infectados con rotavirus y coronavirus bovino. La inmunidad pasiva se inicia con el calostro y depende de si recibe suficiente calostro después del nacimiento. Vacunar solo animales sanos. Precauciones Para el usuario: Este producto contiene aceite mineral. La inyección/autoinyección accidental puede provocar un dolor e hinchazón severo, que en raros casos podría resultar con la pérdida del dedo afectado si no se da atención médica inmediata. Si el dolor persiste más de 12 horas después del examen médico, acudir de nuevo al médico. Reacciones adversas Frecuentemente hinchazón leve de 5-7 cm de diámetro en el sitio de la inyección y a veces acompañado inicialmente por un aumento de la temperatura local que se resuelve en unos 15 días. Puede observarse un ligero y transitorio incremento de la temperatura (hasta 0.8°C) 24 horas después de la vacunación, que se resuelve dentro de los 4 días después de la vacunación. Posología: Administración im.. Una dosis en cada gestación, administrada en un periodo de 12 - 3 semanas antes de la fecha esperada del parto. Alimentación de calostro: La protección de los terneros depende de la adecuada ingesta de calostro de las vacas vacunadas. Si los terneros no consiguen suficientes anticuerpos por calostro poco después de que nazcan, tendrán fallos de transferencia pasiva de anticuerpos. Es importante que todos los terneros reciban una cantidad suficiente de calostro del primer ordeño en las primeras seis horas después del parto. Se recomienda que se alimenten de al menos 3 litros de calostro dentro de las primeras 24 horas y esta cantidad equivale aproximadamente al 10% del peso de un becerro. Tiempo de espera Cero días. Conservar en la nevera (2 - 8°C). Proteger de la luz. No congelar. Formatos: 15 ml (5 dosis), 90 ml (30 dosis) y 450 ml (150 dosis) - Nº reg: 3301 ESP-Titular. FORTE Healthcare Ltd -Co Dublin (Irlanda) Medicamento sujeto a prescripción veterinaria. Administración bajo control o supervisión del veterinario

\* Zuffa et al. 2019 Immune response and efficacy of a new calf Scour vaccine injected once during the last trimester of gestation.  
\*\* AUCOUTURIER J. et al. Adjuvants designed for veterinary and human vaccines. Vaccines, 19, 2001, 2666-2672.

En caso de duda consulte a su veterinario.

Construyendo el futuro  
de la salud animal

**Virbac**