



JUAN QUEZADA, DIRECTOR DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS EN MILK SOURCE



“Un líder es aquel que no tiene problema en ayudar a sus compañeros en cualquier tipo de situación”

Juan Quezada llegó a Estados Unidos con 20 años desde México y nunca pensó que su vocación iba a estar relacionada con la ganadería, pues para él este mundo era completamente desconocido. Actualmente, lleva más de 43 años desempeñándose en el sector y 26 formando parte de la empresa Milk Source.

Su camino comenzó como ordeñador de vacas y poco a poco fue desarrollando su vocación y trazando su ruta hasta conseguir su puesto actual como director de Entrenamiento y Desarrollo de los Empleados, con el que forma a los nuevos integrantes de granjas lecheras en Wisconsin.

La filosofía que sigue a diario se basa en tres puntos fundamentales: el trabajo en equipo, la atención a

sus objetivos a largo plazo y la motivación. Con estos criterios, pretende conseguir una firme cultura empresarial y conservar a los trabajadores.

Gracias a su experiencia, Quezada enfatiza la necesidad de conocer de primera mano los objetivos de los empleados para así poder ayudarles a conseguirlos: “No hay otra forma de compartir estas metas que no sea preguntándoles directamente qué es lo que buscan en un futuro”.

LA MOTIVACIÓN COMO EJE PARA MANTENER A LOS TRABAJADORES

Ante la falta de personal a la que se enfrenta el sector ganadero en la actualidad, Quezada habla de crear un ambiente laboral adecuado para que las nuevas incorporaciones tengan incentivos para quedarse.

En Milk Source han desarrollado una estrategia que les permite ser más cercanos con los que trabajan con ellos: intentan estar presentes en su día a día a través de gestos que demuestran que existe interés en su bienestar. El director relata que, por ejemplo, es habitual que se acerquen a las granjas: “Les llevamos un agua fresca, un café o un refresco”, con lo que contribuyen a forjar una relación de confianza.

Otro de los estímulos que utilizan es regalar uniformes, camisetas y diferentes tipos de materiales que fomentan que el personal se sienta parte de la compañía. Aprovechan estos momentos para agradecerles su labor: “Cuando charlamos con ellos intentamos recordarles que el crecimiento de la empresa se debe en gran parte a su trabajo”, asegura Juan.

Aunque estos métodos les resultan efectivos, el consultor remarca que el más positivo es saber cuáles son sus metas y ofrecerles ayuda para poder conseguir las dentro del propio negocio. Él mismo llegó a su puesto actual con esta dinámica: “En mi segunda semana me preguntaron qué me gustaría lograr en cinco años y les dije que quería

► SU CAMINO EN EL SECTOR COMENZÓ COMO ORDEÑADOR DE VACAS Y FUE DESARROLLANDO SU VOCACIÓN HASTA LLEGAR A SU PUESTO ACTUAL, EL DE DIRECTOR DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS



formar a las nuevas generaciones, recuerda. Tardé 10 años en conseguirlo, pero lo estoy haciendo”.

Indica que para cada persona un buen incentivo puede ser diferente: “Como superior, yo puedo regalarle un coche a mi empleado, pero a lo mejor este no sabe conducir. Por lo tanto, no lo estoy motivando de la manera que él desea”.

Teniendo esto en cuenta, recalca que es muy necesario conocer las preferencias de cada uno de los trabajadores.

INCLUSIÓN EN TODOS LOS ASPECTOS

Los nuevos miembros deben tener un lugar muy importante en la compañía, porque son los que aseguran su futuro. Juan explica que es necesario un doble esfuerzo. Por un lado,

el recién llegado debe asumir la tarea de conocer la cultura, las normas y las costumbres del lugar donde se instala. Desde su propia experiencia destaca que, al instalarse en Estados Unidos, comenzó a darse cuenta de que se encontraba en un ambiente social y cultural distinto al que estaba acostumbrado: “Si vengo a España, debería aprender las leyes ►

TIENDA.VACAPINTA.COM

¡HAZTE CON TODAS NUESTRAS REACIONES EXCLUSIVAS!

Vaca SHOP

La tienda de *merchandising* oficial de *Vaca Pinta*

¡TENEMOS TODAS LAS TALLAS!

ESCANEA

► “CREEMOS QUE EL TRABAJADOR MÁS IMPORTANTE ES EL QUE ACABA DE LLEGAR, PORQUE DEPENDE DE NOSOTROS QUE SE QUEDE O QUE SE VAYA DE LA EMPRESA”

y las costumbres que aquí existen, ya que, al acabar de llegar, no las conozco”. Por otro lado, los contratantes deben realizar un buen trabajo de mediación, porque tienen la capacidad de transmitir todo este tipo de cuestiones.

En este sentido, comenta que desde Milk Source ofrecen formaciones en materia de comunidad y civismo, para que aquellas personas que provienen de otros lugares sean capaces de aclimatarse al ambiente en el que tienen que convivir.

Añade que con este tipo de actividades las incorporaciones más recientes deben comenzar a integrarse también en la cultura de la empresa:

“Cada negocio tiene una forma de pensar y actuar diferente, y para nosotros es muy relevante que conozcan las nuestras”. En definitiva, deben comprender sus valores para poder desempeñarse de una forma eficiente.

El objetivo final al que aspiran es que los compañeros descubran que Milk Source es un aliado para su futuro laboral y que les va a ofrecer los recursos que necesiten. Juan sostiene que invierten mucho tiempo en desarrollar a los novatos, algo que les aporta seguridad, porque saben que habrá una parte que se va a quedar durante muchos años.

BUENOS LÍDERES PARA UN MEJOR AMBIENTE DE TRABAJO

Otra de las labores que realiza habitualmente es formar a sus compañeros en liderazgo, para que consigan relacionarse con sus equipos de forma más eficaz. Para él, las funciones de dirección van más allá de tener estudios o de tener una buena situación económica: “Dentro de nuestra filosofía, un líder es aquel que no tiene problema en ayudar a sus compañeros en cualquier tipo de situación”. Por ello, buscan personas que tengan aptitudes que se correspondan con la forma de actuar de la compañía y los instruyen

para que en el futuro sean ellos los que transmitan estos valores a las siguientes generaciones.

Confiesa que seleccionar a estas personas es algo que los hace sentirse muy agradecidos, porque les permite ver que tienen interés por seguir creciendo: “Cuando se lo decimos, recibimos siempre muchas muestras de gratitud, pero somos nosotros los que tenemos que reconocer su esfuerzo, porque ellos nos permiten crecer como empresa”, expone Juan.

Dentro de Milk Source todos son igual de relevantes, lo que representa otro de sus principales valores. Además, subraya que la persona más importante dentro del negocio es aquella que acaba de llegar, porque “depende de todos nosotros que se quede o que se vaya”.

Por consiguiente, resulta de especial transcendencia contar con líderes preparados y que tengan presentes los estándares de la entidad, de modo que el trabajo en equipo sea el adecuado para mantener puestos con futuro. Con esta mentalidad han conseguido conservar a empleados durante 37 años: “Yo voy a cumplir 26 –aclara–, pero hay algunos compañeros que llevan 20, 15, 10 o 5”.

LAS DIFERENCIAS ENTRE ESPAÑA Y ESTADOS UNIDOS

Juan Quezada manifiesta que las diferencias entre España y Wisconsin son muy pocas, ya que las ganaderías tienen unas características muy similares. Hace hincapié en que el trato a los trabajadores es lo que puede hacer diferente a una explotación, no tanto a nivel de país, sino a nivel individual.

¿Hay una diferencia notable entre las características de las ganaderías de Estados Unidos y las españolas?

Cuando vine hace años a España y regresé a los Estados Unidos me preguntaban lo mismo, pero lo cierto es que en ambos países los fundamentos son iguales.

El cambio fundamental que puedo reconocer, pero no solo en lo que respecta a estos dos países,

sino en todo el mundo, es cómo se trata al personal. Cada granja decide cómo invierte su tiempo y eso es lo que hace la diferencia en cualquier industria.

¿Qué tipo de explotaciones nos podemos encontrar?

Existen ganaderías muy similares a las de España. Muchas de ellas, de entre 40 y 100 vacas, son granjas familiares en las que han ido cogiendo el relevo los hijos y los nietos de sus fundadores, pero también nos encontramos otro tipo de explotaciones más grandes, de hasta 30.000 animales. Vemos un poco de todo.

¿Qué es lo más importante para el buen funcionamiento de una explotación?

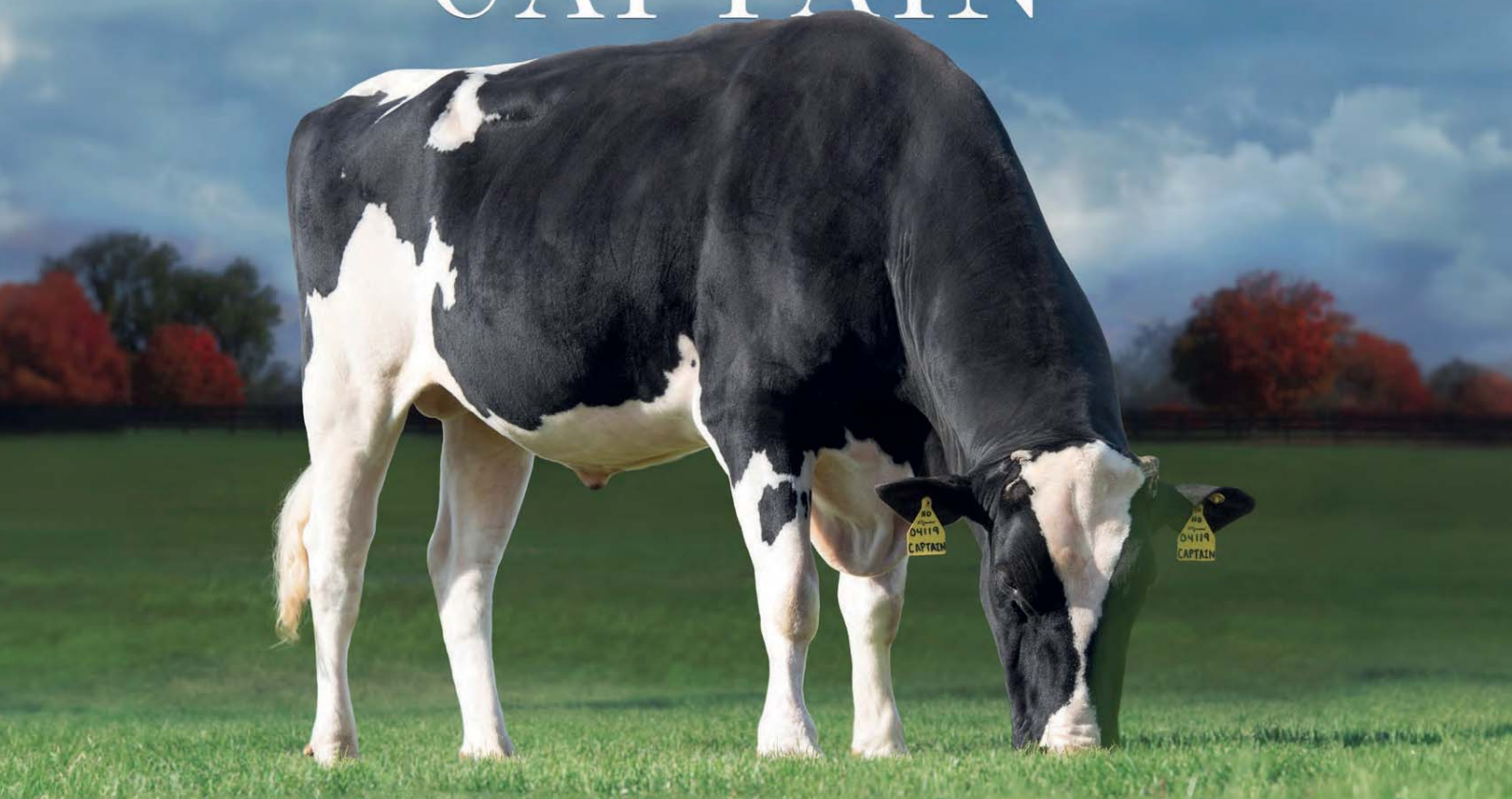
Nuestra mentalidad resulta esencial y es básico estar abiertos a nuevas ideas. En mi equipo, a pesar de llevar muchos años en el sector lácteo

y de haber logrado grandes éxitos, seguimos siendo esponjas, porque debemos continuar trabajando y aprendiendo cada día. ■



HISTORIC! #1 TPI 6 x in a row...

GenoSource CAPTAIN



- +243 CFP
- Udder Composite of +1.57
- LPI & Pro\$ Sire in Canada at +3728 GLPI and +2666 Pro\$
- #1 in UK as the top PLI sire
- +3381 GTPI (más de 100 puntos de distancia con el segundo)
- ¡2000 nuevas hijas!
- +1408 NM\$
- +2462 Milk

St Gen R-Haze Rapid-ET



Frank Robinson

TOP 25 TOROS PROBADOS

GTPI +3053
Leche +2032
Eco\$ +1159
Tipo +2.28
Ubre +1.90
Patás +0.92

¡4274 hijas!

Francisco Carbone
Área Manager Genética y
Nuevas Tecnologías
Tlf: 636 725 403
Email: xenetica@xesga.net

