



JUAN QUEZADA, DIRECTOR DE ADESTRAMENTO E DESENVOLVEMENTO DOS EMPREGADOS EN MILK SOURCE



“Un líder é aquel que non ten problema en axudar os seus compañeiros en calquera tipo de situación”

Juan Quezada chegou aos Estados Unidos con 20 anos desde México e nunca pensou que a súa vocación ía estar relacionada coa gandería, xa que para el este mundo era completamente descoñecido. Actualmente, leva máis de 43 anos desempeñándose no sector e 26 formando parte da empresa Milk Source.

O seu camiño comezou como mudador de vacas e, pouco a pouco, foi desenvolvendo a súa vocación e trazando a súa ruta ata conseguir o seu posto actual como director de Adiestramiento e Desenvolvemento dos Empleados, co que forma os novos integrantes de granxas leiteiras en Wisconsin.

A filosofía que segue a diario baséase en tres puntos fundamentais: o traballo en equipo, a atención

aos seus obxectivos a longo prazo e a motivación. Con estes criterios, pretende acadar unha firme cultura empresarial e conservar os traballadores a longo prazo.

Grazas á súa experiencia, Quezada enfatiza na necesidade de coñecer de primeira man os obxectivos dos empregados para poder axudalos a conseguilos: “Non hai outra forma de compartir estas metas que non sexa preguntándo-

lles directamente que é o que buscan a longo prazo”.

A MOTIVACIÓN COMO EIXE PARA MANTER OS TRABALLADORES

Ante a falta de persoal á que se enfronta o sector gandeiro na actualidade, Quezada fala de crear un ambiente laboral axeitado para que as novas incorporacións teñan incentivos para quedarse.

En Milk Source desenvolveron unha estratexia que lles permite ser máis próximos cos que traballan con eles: intentan estar presentes no seu día a día a través de xestos que demostran que existe interese no seu benestar. O director relata que, por exemplo, é habitual que se acheguen ás granxas: “Levámolles unha auga fresca, un café ou un refresco”, co que contribúen a forxar unha relación de confianza.

Outro dos estímulos que utilizan é regalar uniformes, camisetas e diferentes tipos de materiais que fomentan que o persoal se sinta parte da compañía. Aproveitan estes momentos para agradecerlles o seu labor: “Cando falamos con eles intentamos lembrarlles que o crecemento da empresa se debe en gran parte ao seu traballo”, asegura Juan.

Aínda que estes métodos lles resultan efectivos, o consultor remarca que o máis positivo é saber cales son as súas metas e ofrecerlles axuda para poder conseguilas dentro do propio negocio. El mesmo chegou ao seu posto actual con esta

► O SEU CAMIÑO NO SECTOR COMEZOU COMO MUXIDOR DE VACAS E FOI DESENVOLVENDO A SÚA VOCACIÓN ATA CHEGAR AO SEU POSTO ACTUAL, O DE DIRECTOR DE ADESTRAMENTO E DESENVOLVEMENTO DOS EMPREGADOS



dinámica: “Na miña segunda semana preguntáronme que me gustaría lograr en cinco anos e díxennles que quería formar as novas xeracións. Lembro que tardei 10 anos en conseguilo, pero estou a facelo”.

Indica que para cada persoa un bo incentivo pode ser diferente: “Como superior, eu podo regalarlle un coche ao meu empregado, pero

pode que este non saiba conducir. Polo tanto, non o estou motivando da maneira que el desexa”. Tendo isto en conta, recalca que é moi necesario coñecer as preferencias de cada un dos traballadores.

INCLUSIÓN EN TODOS OS ASPECTOS

Os novos membros deben ter un lugar moi importante na compañía,

porque son os que aseguran o seu futuro. Juan explica que é necesario un dobre esforzo. Por unha banda, o que acaba de chegar debe asumir a tarefa de coñecer a cultura, as normas e os costumes do lugar onde se instala. Desde a súa propia experiencia destaca que, ao instalarse nos Estados Unidos, comezou a darse conta de que se atopaba nun ►

TIENDA.VACAPINTA.COM

FAITE CON TODAS AS NOSAS CREACIÓNS EXCLUSIVAS!

Vaca SHOP

A tenda de *merchandising* oficial de **Vaca Pinta**

TEMOS TODOS OS TALLES!

ESCANEA

► “CREMOS QUE O TRABALLADOR MÁIS IMPORTANTE É O QUE ACABA DE CHEGAR, PORQUE DEPENDE DE NÓS QUE QUEDE OU QUE MARCHE DA EMPRESA”

ambiente social e cultural distinto ao que estaba afeito: “Se veño a España, debería aprender as leis e os costumes que aquí existen, xa que, ao acabar de chegar, non as coñezo”. Por outra banda, os contratantes deben realizar un bo traballo de mediación, porque teñen a capacidade de transmitir todo este tipo de cuestións.

Neste sentido, comenta que desde Milk Source ofrecen formacións en materia de comunidade e civismo, para que aquelas persoas que proveñen doutros lugares sexan capaces de aclimatare ao ambiente no que teñen que convivir.

Engade que con este tipo de actividades as incorporacións máis

recentes deben comezar a integrarse tamén na cultura da empresa: “Cada negocio ten unha forma de pensar e actuar diferente, e para nós é moi relevante que coñezan as nosas”. En definitiva, deben comprender os seus valores para poder desenvolverse dun xeito eficiente.

O obxectivo final ao que aspiran é que os compañeiros descubran que Milk Source é un aliado para o seu futuro laboral e que lles vai ofrecer os recursos que necesiten. Juan sostén que invisten moito tempo en preparar os novatos, algo que lles achega seguridade, porque saben que haberá unha parte que vai quedar durante moitos anos.

BOS LÍDERES PARA UN MELLOR AMBIENTE DE TRABALLO

Outra das tarefas que realiza habitualmente é formar os seus compañeiros en liderado, para que consigan relacionarse cos seus equipos de forma máis eficaz. Para el, as funcións de dirección van máis alá de ter estudos ou dunha boa situación económica: “Dentro da nosa filosofía, un líder é aquel que non ten problema en axudar os seus compañeiros en calquera tipo de situación”. Por iso, buscan persoas que teñan aptitudes que se correspon-

dan coa forma de actuar da compañía e instrúenos para que no futuro sexan eles quen lles transmitan estes valores ás seguintes xeracións.

Confesa que seleccionar estas persoas é algo que os fai sentirse moi agradecidos, porque lles permite ver que teñen interese por seguir medrando: “Cando llelo dicimos, recibimos sempre moitas mostras de gratitude, pero somos nós os que temos que recoñecer o seu esforzo, porque eles nos permiten crecer como empresa”, expón Juan.

Dentro de Milk Source todos son igual de relevantes, o que representa outro dos seus principais valores. Ademais, subliña que a persoa máis importante dentro do negocio é aquela que acaba de chegar, porque “depende de todos nós que quede ou que marche”.

Por conseguinte, resulta de especial transcendencia contar con líderes preparados e que teñan presentes os estándares da entidade, de modo que o traballo en equipo sexa o axeitado para manter postos con futuro. Con esta mentalidade, conseguiron conservar empregos durante 37 anos: “Eu vou cumprir 26 –aclara–, pero hai algúns compañeiros que levan 20, 15, 10 ou 5”.

AS DIFERENZAS ENTRE ESPAÑA E OS ESTADOS UNIDOS

Juan Quezada manifesta que as diferenzas entre España e Wisconsin son moi poucas, xa que as ganderías teñen unhas características moi similares. Fai fincapé en que o trato aos traballadores é o que pode facer diferente unha explotación, non tanto a nivel de país, senón a nivel individual.

Hai unha diferenza notable entre as características das ganderías dos Estados Unidos e as españolas?

Cando vin hai anos a España e regresei aos Estados Unidos preguntábanme o mesmo, pero o certo é que en ambos os países os fundamentos son iguais.

O cambio fundamental que podo recoñecer, pero non só no que respecta a estes dous países, senón

en todo o mundo, é como se trata ao persoal. Cada granxa decide como inviste o seu tempo e iso é o que fai a diferenza en calquera industria.

Que tipo de explotacións podemos atopar?

Existen ganderías moi similares ás de España. Moitas delas, de entre 40 e 100 vacas, son granxas familiares nas que os fillos e os netos dos seus fundadores foron recollendo o testemuño, pero tamén atopamos outro tipo de explotacións máis grandes, de ata 30.000 animais. Vemos un pouco de todo.

Que é o máis importante para o bo funcionamento dunha explotación?

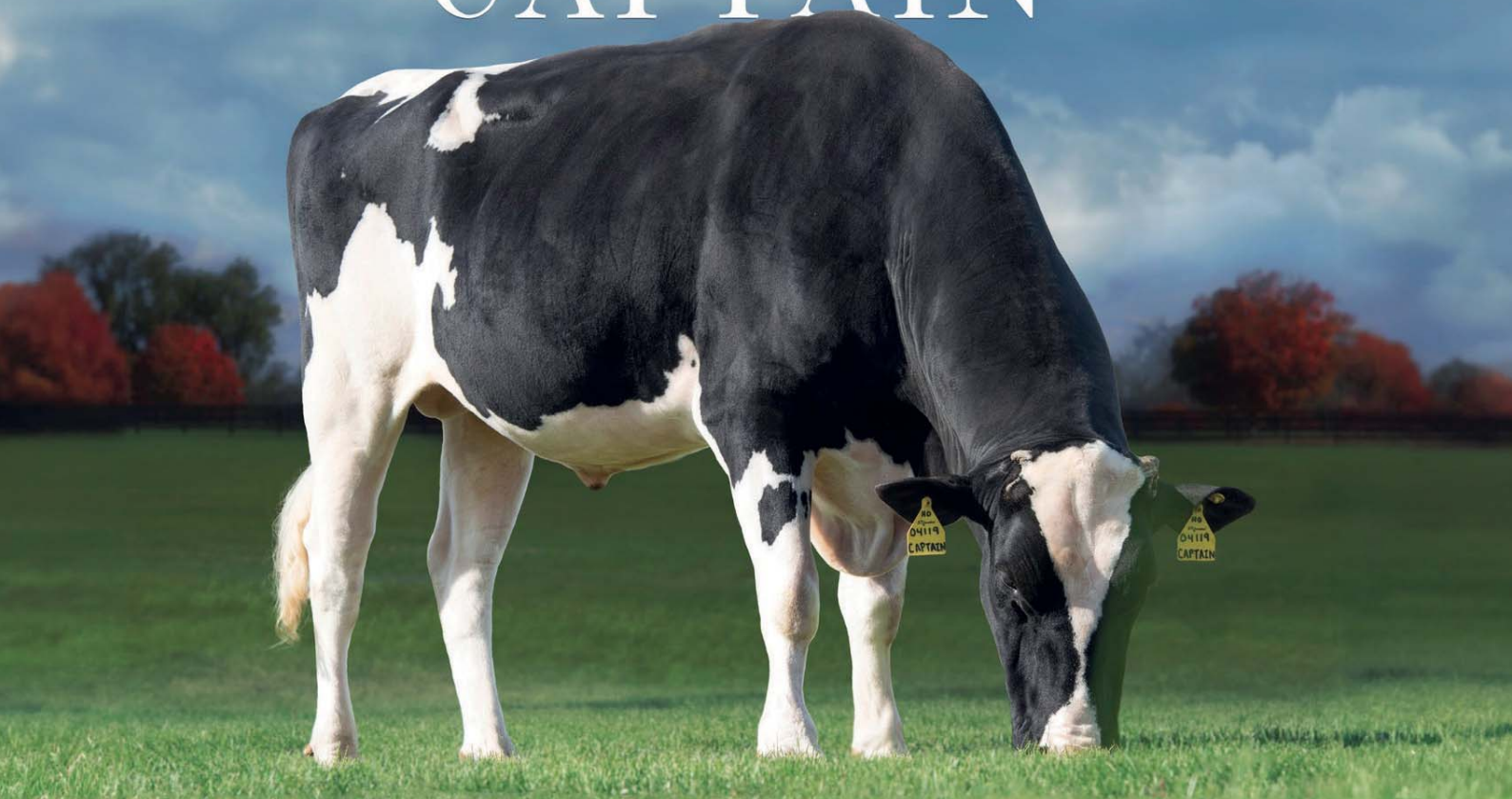
A nosa mentalidade resulta esencial e é básico estar abertos a novas ideas. No meu equipo, a pesar de levar moitos anos no sector lácteo e de ter logrado grandes éxitos, seguimos sendo esponxas, porque

debemos continuar traballando e aprendendo cada día. ■



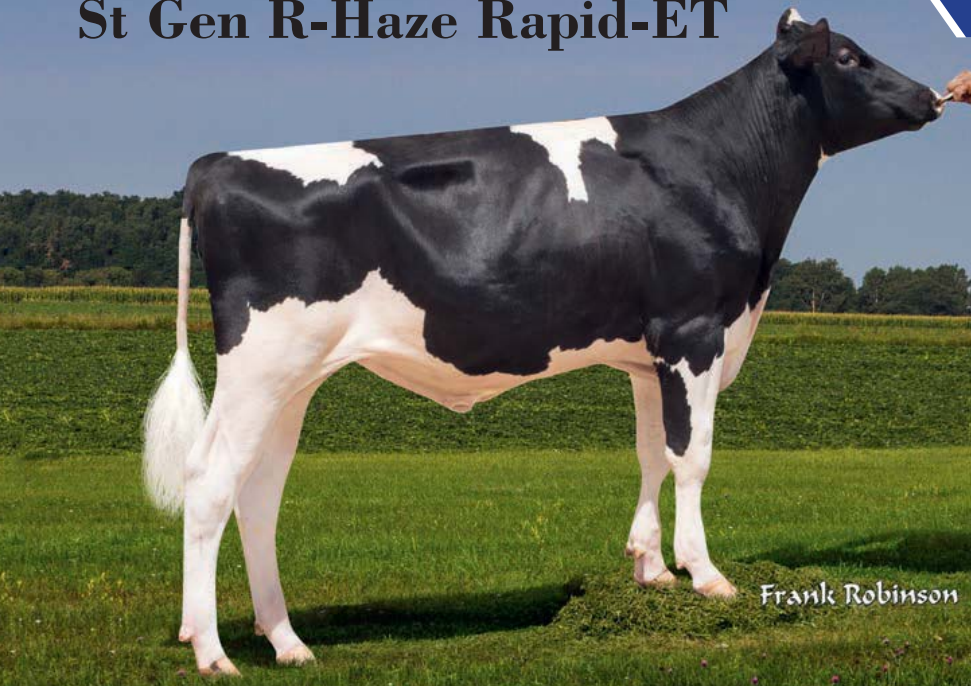
HISTORIC! #1 TPI 6 x in a row...

— GenoSsource — 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

