

TAMBO INTELIGENTE

Aportes para el "Desarrollo organizacional humano" de los tambos.

Nº2.

Atentos a nosotros y dejando de suponer



UTEC
Universidad Tecnológica

Área producción
lechera

TAMBO INTELIGENTE

Nº2. Atentos a nosotros y dejando de suponer

El productor lechero tal vez sea uno de los empresarios con mayores desafíos profesionales que enfrentar. Siempre me he preguntado cómo hace un productor de leche para abordar todas las dificultades, todos los aspectos técnicos que supone conducir un sistema de producción de leche. Se confrontan diariamente con aspectos económicos y financieros, de manejo de sofisticada maquinaria y tecnologías de ordeño, aspectos agrícolas, de laboreo de suelos, gestión de efluentes, manejo animal (reproducción, sanidad, nutrición), de manejo de personal, y por supuesto, llevan adelante también sus relaciones familiares. Pero además de darle cara a todos estos desafíos, lo hacen dependientes del clima y de los precios de la leche, variables que no pueden manejar. Está claro que la lechería es una forma de vida y que el productor es como una raza particular con una enorme capacidad de adaptación y resiliencia. Un informe del INALE (2014) sobre los productores lecheros expresa: “Su capacidad de respuesta a los escenarios más diversos lo constituye en un agente de desarrollo fundamental, tanto a nivel local como nacional”. Cualquiera que conoce a la lechería uruguaya no tiene ninguna duda sobre esto. Sin embargo, considero relevante, para el desarrollo empresarial del sector y fundamentalmente para el cuidado de la calidad de vida de los productores, tener presente el nivel de estrés y la presión que un productor puede padecer en su rutina diaria. En ese sentido, me atrevo a decir que el primero que debe tener esto presente es el propio productor: debe ser consciente y no subestimar la cantidad de desafíos y presiones, el esfuerzo físico y mental que realiza conduciendo su empresa lechera. La no consciencia o subestimación de estos aspectos seguramente en algún lugar nos pase factura, seguramente no será gratis. Tal vez una buena estrategia empresarial “es estar atentos a nosotros”, a nuestras necesidades y desarrollar la “capacidad de pedir ayuda” en esos momentos en donde nos pasa el agua, en donde no sabemos qué hacer. Ser bien conscientes del importante desafío que supone nuestra labor y buscar formas de apoyo. No quedar encerrados pensando solos sino abrir la cancha, ampliar la mirada buscar nuevos aires y nuevas formas de ver las cosas. Los caminos pueden ser diversos, buscar espacios de encuentro y diálogo en

la institucionalidad del sector, trabajar en grupo, charlar con un amigo, charlar con un productor que haga las cosas diferente, buscar apoyo profesional, etc.

En ese sentido deberíamos tener presente, que las mayores empresas del mundo hacen importantes y permanentes esfuerzos por desarrollar, apoyar y sostener a sus principales “líderes de grupo” (Team Leaders), los que llevan adelante sus unidades de negocio, enfrentan importantes presiones y desafíos profesionales y tienen bajo su mando y liderazgo equipos humanos. En este marco podríamos pensar que no hay grandes diferencias entre los “líderes de grupos” de grandes empresas y los productores lecheros. En realidad, bajo mi forma de ver, los productores son “líderes de grupo” (Team Leaders) empresariales y su formación y desarrollo personal debería estar asociado a las principales estrategias de desarrollo organizacional.

El prestigioso Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), en su área de Desarrollo Organizacional de Empresas impulsa desde hace décadas el concepto de empresas “inteligentes” aplicado por innumerables organizaciones de primer nivel en todo el mundo.

Un aspecto bien interesante de la estrategia organizacional del MIT que implementan los líderes de grupo de organizaciones inteligentes, es la práctica y perfeccionamiento de lo que ellos llaman la disciplina del Dominio Personal, que refiere a: “aprender a expandir nuestra capacidad personal para crear los resultados que deseamos, y crear un entorno empresarial que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a las metas y propósitos que escogen” (Senge y col, 2014).

Quisiera detenerme en las primeras palabras expresadas por Senge y su equipo, sobre el Dominio Personal: “aprender a expandir nuestra capacidad personal”. Según estos expertos, los líderes de grupo que gestionan personas y conducen empresas inteligentes deben trabajar aspectos vinculados al crecimiento personal, trabajar hacia adentro en el desarrollo y en la forma de ver e interpretar las cosas.

Tal vez uno de los aspectos que nos permita o habilite a comenzar a expandir nuestra capacidad personal es tomar contacto y reconocer una forma de interpretar la realidad muy común en todos nosotros y que en más de una ocasión nos lleva a grandes enojos y malos entendidos. Según Rosenberg M (2013), es bien importante poder distinguir los hechos que ocurren de las suposiciones que hacemos de lo que ocurre. Se dice que un hecho es algo que se puede filmar o grabar de alguna forma, todo lo demás son suposiciones que hacemos sobre lo que ocurrió o está ocurriendo.

En este sentido, quisiera poner un ejemplo que tengo bien fresco en la mente y que me resultó muy claro a los efectos de poder darme cuenta y diferenciar hechos vs suposiciones, que me permitió ver la importancia del “dejar de suponer”.

“Un padre acompaña a su hijo quien va a jugar una final de un campeonato de fútbol. El muchacho, muy buen jugador, es titular y tiene un primer tiempo maravilloso, realizando varias jugadas y estando a punto de convertir un gol. En el segundo tiempo, para su sorpresa, su hijo no ingresa a la cancha, permaneciendo en el banco de suplentes. El enojo del padre comenzó a hacerse presente de una manera cada vez más intensa. El técnico es un hijo de p..., le tiene idea a mi hijo, se la está cobrando por haber errado el gol, ¡no lo puedo creer, no lo puedo creer!”, refunfuñaba el padre. A medida que transcurría el partido, más enojado se le veía, entrando en un estado de ira casi descontrolado. Termina el partido y el cuadro de su hijo pierde uno a cero. El padre baja de la tribuna decidido a increpar seriamente al técnico por lo sucedido. En el camino cruza a su hijo que le dice, papa no lo puedo creer, tuve un tirón en los aductores y le pedí al técnico que me sacara”.

En este relato el hecho en concreto, es que el muchacho no entró a la cancha y permaneció en el banco de suplentes (esto se puede grabar o filmar). Todo lo demás eran suposiciones y juicios del padre, que le estaban jugando una mala pasada. Esta persona pasó 45 minutos envenenándose, amargándose la vida, por nada. Tengamos en cuenta que en algunos casos estas situaciones no se resuelven tan rápidamente y uno se queda con las suposiciones sin haber indagado lo que ocurrió realmente. Estas dinámicas tienen un alto impacto en nuestra calidad de vida, en ocasiones son las bases de las creencias que tenemos y ciertamente nos alejan de estar disponibles para el crecimiento y expansión personal.

En este punto, los invito a reflexionar sobre experiencias similares que hayan tenido como productores lecheros, recordarlas y hacerlas presente es una forma de hacer consciente el mecanismo que tenemos todas las personas de mezclar los hechos con los juicios y suposiciones. Un paso importante tal vez sea estar atentos y aunque no podamos evitar que nos ocurra esta dinámica, cuando nos pasa, poder mirar la situación y hacerla consciente. No dejarlas pasar desapercibidamente, no ser inconscientes de lo que nos pasa, es un avance valioso.

Al escribir este artículo, no puedo hacer más que reírme al darme cuenta lo sencillo que puede resultar escribir sobre estas cuestiones y lo difícil que se me hace practicarlo y tener dominado estos aspectos en mi vida personal. Pero que sea difícil no invalida la

realidad. De largo sabemos que en la vida fácil, fácil, no hay nada. Las metodologías organizacionales propuestas por los más destacados centros académicos y llevadas adelante por empresas exitosas en todo el mundo, nos hablan del Dominio Personal como un aspecto a desarrollar en los líderes empresariales.

Diferenciar “hechos de juicios o prejuicios”, movernos del “pienso que...”, puede ser un buen comienzo para abordar los procesos de crecimiento y dominio personal necesarios en los líderes de equipo y empresas lecheras inteligentes.

Bibliografía

- INALE (2014). Encuesta lechera 2014 – Resultados preliminares. Información y Estudios Económicos
- Rosenberg, M. (2013). Comunicación No Violenta. Un Lenguaje de Vida. Ed. granAldea.
- Senge P; Roberts Ch; Ross R;Smith B; Kleiner A. 2014. La Quinta Disciplina en la Práctica. Ed Granica.

Juan Manuel Ramos Rama

Universidad Tecnológica, UTEC
Área producción lechera