

LA NECESIDAD DE FORMAR ASESORES CALIFICADOS(*)

Hace algunas semanas atrás me invitaron a realizar un taller en Uruguay que denominé: “Como organizar una asesoría rentable y de alta calidad”. Se trataba de un grupo de agrónomos y veterinarios, que desean formar un equipo de asesores a nivel nacional. El seminario duró dos días, durante los cuales discutimos los programas y las bases de la medicina productiva, la visita predial, el informe de la visita, las formas de cobrar, etc. Tuvo tanto éxito, que durante el viaje de regreso, me preguntaba cómo es posible que no estemos desarrollando actividades similares en nuestro país.

Años atrás me retiré de la Universidad de Chile, desencantado de un sistema que favorece mucho más el conseguir fondos para proyectos de investigación, que la calidad de la docencia y la formación de profesionales de excelencia. De hecho, los docentes que integrábamos las áreas de clínica y producción, nos veíamos perjudicados, debido a nuestra alta carga docente, frente a otras asignaturas que dictaban pocas clases y dedicaban todo su tiempo a la investigación.

Las universidades privadas me interesaron menos aún, ya que en ellas prima el interés económico por sobre el bienestar de los alumnos. Así fue como terminé cien por ciento dedicado a la asesoría de predios lecheros, decisión de la cual nunca me he arrepentido. Junto al trabajo como asesor he organizado decenas de cursos y seminarios, nacionales e internacionales, tanto para profesionales del rubro, como para jefes de lechería, forrajeros, ordeñadores, terneros, etc.

A estas alturas de la vida, pienso que se requiere un esfuerzo más organizado y coordinado, para transformar a “veterinarios generalistas” en asesores competentes y calificados. Alguien podría argumentar que ya existen en el sistema este tipo de profesionales, pero la verdad es que la mayoría de los “llamados asesores” están ligados a empresas del rubro agropecuario, lo cual les quita independencia.

Las posibilidades de un veterinario joven que desee especializarse en el área de lechería son escasas. Un curso de post grado conducente a un grado académico le será de poca utilidad en el área privada y la educación continua dirigida a una especialidad es casi inexistente en el área de lechería. Mucha de la llamada capacitación está ligada a charlas de laboratorios, que tienen más interés en promover sus productos que en la formación profesional.

No es de esperar mucha ayuda por parte de las universidades, donde la extensión es poco valorada y que además cuentan con poquísimos asesores bien

preparados. Como dice Robert Kiyosaki en sus libros sobre economía: “Sólo un asesor rico puede enseñar a otros a hacerse ricos”. Esto es absolutamente cierto en todo orden de cosas, ya que de lo contrario se trata de “ciegos guiando a otros ciegos”.

¿Qué podemos hacer para mejorar esta situación? Existen varios ejemplos que deberían inspirarnos. En el caso de la medicina humana se han desarrollado las especialidades, mediante las cuales un médico puede transformarse en especialista, sin adquirir ningún título académico de post grado. De hecho, la gran mayoría de los médicos, no son doctores, ya que este es un título académico.

En Estados Unidos se creó la gran organización de la AABP (american association of bovine practitioners) que agrupa a más de dos mil especialistas. Esta asociación organiza un seminario anual con más de 20 cursos en diferentes especialidades, además de las sesiones plenarias. También cuenta con un grupo de discusión, en el que se discuten diversos temas relacionados con la profesión y en el que se intercambian miles de mails cada año. Sólo existen dos veterinarios chilenos inscritos en el grupo, lo cual es una vergüenza.

El consorcio lechero tiene interés en apoyar y promover la formación de nuevos asesores en Chile y pienso que un primer paso debiera ser la realización de seminarios en diversas partes del país, que permitan definir cuáles son las necesidades de nuestros clientes y los cursos y capacitación requeridos para poder satisfacer dichas necesidades. Después debieran organizarse los diferentes cursos de especialidad que le permitan a un “potencial asesor” capacitarse en un lapso de dos años.

Por favor enviar consultas e interés de participar en los programas de capacitación a: contacto@boviserv.cl

ENTREVISTA

¿Porque considera tan importante el rol del asesor dentro del equipo de trabajo?

Debido a que juega un rol fundamental en cuanto a la propuesta de metas, al diseño de un programa que permita alcanzar estas metas, a la evaluación periódica de su cumplimiento y a la entrega de soluciones costo – efectivas según sea necesario. Esto es válido para todas las áreas de trabajo (reproducción, nutrición, sanidad mamaria, etc.). En resumen, esta es la práctica de la Medicina Productiva.

Asimismo, el asesor desarrolla todos o parte de los trabajos veterinarios rutinarios, tales como palpaciones, formulación de raciones, protocolos sanitarios y de tratamiento, etc.

Tiene, además, un papel preponderante en la capacitación de todo el personal, junto con el diseño de protocolos de operación (PRESOS).

Según mi experiencia la visita del asesor sirve como un punto de encuentro entre todos los involucrados, en que se discuten los problemas, se plantean soluciones y se asignan tareas hasta la próxima visita.

¿Hay otros puestos claves dentro del grupo?

Siempre he representado al equipo de trabajo como una mesa de tres patas, conformadas por el dueño, el asesor y el encargado o jefe de la lechería. La mesa se caerá si falla cualquiera de sus patas. Hay que recordar que una de las patas no puede cambiarse: “el dueño”. Este factor debe considerarse al aceptar una asesoría.

¿Porque considera tan importante al jefe de la lechería?

El asesor puede liderar, motivar, llevar nuevas ideas, etc. El dueño financia, lidera, motiva, etc., pero es el jefe o manager de la lechería el que hace realidad día a día estos sueños. Cada mañana debe lidiar con el personal, las panas del equipo y de la maquinaria, la entrega de la leche, el manejo de la alimentación, etc.

Siempre he tenido el mayor respeto y reconocimiento a los técnicos agrícolas que forman parte de nuestros equipos de trabajo. De hecho, hace más de 20 años que asesoro la lechería de la “Escuela Agrícola de Las Garzas”, de donde han egresado muchos de los técnicos que tienen puestos claves en muchas empresas del agro, incluidas las lecherías.

¿Piensa que las escuelas agrícolas están cumpliendo su función de manera adecuada?

En los últimos años ha habido una tendencia a privilegiar el rendimiento académico, por sobre el trabajo técnico. Esto se debe a que una parte de los alumnos postulan a niveles superiores de educación después de egresar de cuarto

medio y a que el gobierno mide la calidad de la educación mediante pruebas académicas (simce entre otras). Pienso que en el caso de los colegios técnicos, debieran evaluarse paralelamente otras aptitudes, tales como manejo de personal, liderazgo, conocimientos técnicos, etc., además del rendimiento académico.

(*) Este texto forma parte de un artículo publicado en la Revista DLeche en el número de Mayo 2014