

**Comisión de Ganadería
Región Sudoeste CREA**

FORMAR EQUIPOS

**Para gestionar la
empresa agropecuaria**

Vet. Marcelo R. Canosa

5 de agosto de 2025





La importancia del Sistema de la Gente del Sistema Social

La organización
como una estrella

Sistema
Operativo

Sistema
Fundacional

Sistema
Productivo

Eje Productivo: acciones y resultados

Sistema
Social

Eje Humano: las personas y las relaciones



La organización
como una estrella

Sistema
Fundacional

Sistema
Operativo

Sistema
Productivo

Eje Productivo: acciones y resultados

Eje Humano: las relaciones
y las relaciones
las pe

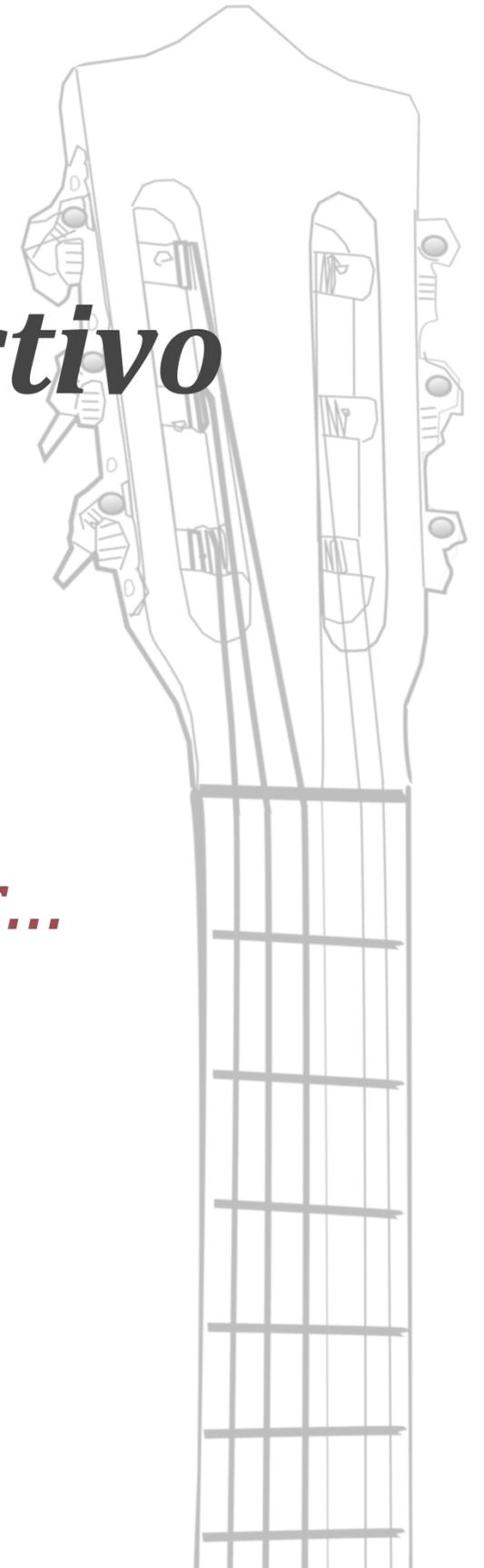
Sistema
Social

Mirando ambos ejes...
¿Dónde suelen estar los mayores
límites?

Hay una **presión** que genera
Estrés organizacional improductivo

*El estrés es como una cuerda de guitarra:
floja suena mal y muy tensa se rompe al tocar...*

*Debe tener la “**justa tensión**”*



SISTEMA SOCIAL SISTEMA DE LA GENTE



Las personas:



Salud: bienestar físico y
emocional



Nutrición



Educación

Las relaciones entre las personas

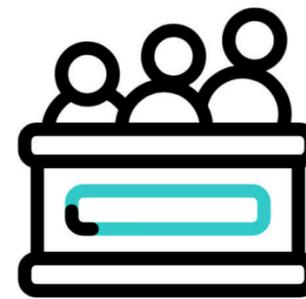
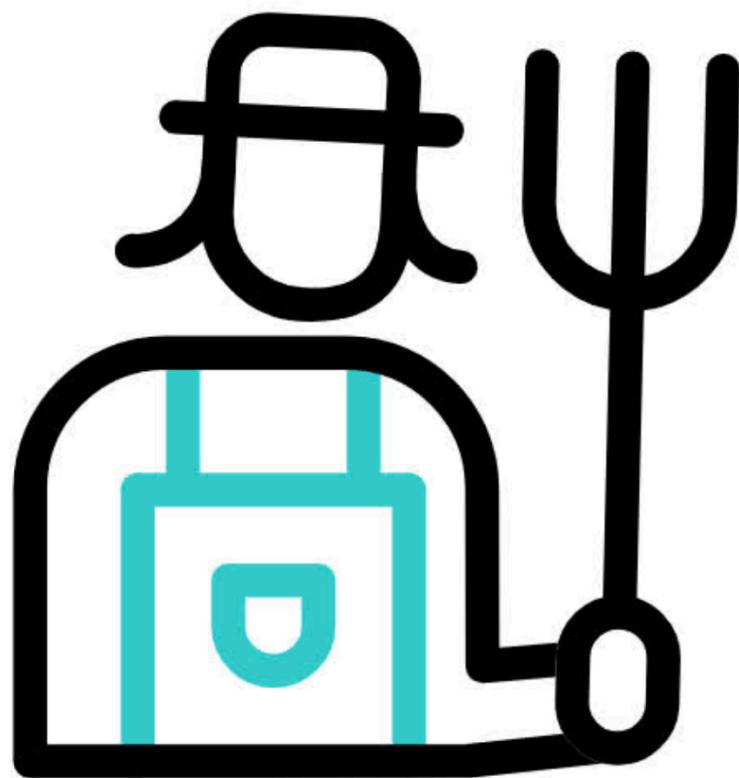


ACCIONISTAS / FAMILIA



Órganos de gobierno

Son los que marcan el rumbo



ADMINISTRADOR / CEO

*“Todo lo que sabe, es que
sabe hacer lo que hace”*

*Debe saber que hay
cosas que no sabe.*

↪ Penna

¿Qué hay que saber hacer?

**Capacitarse y promover el
capacitarse**

¿Cómo saber ser?

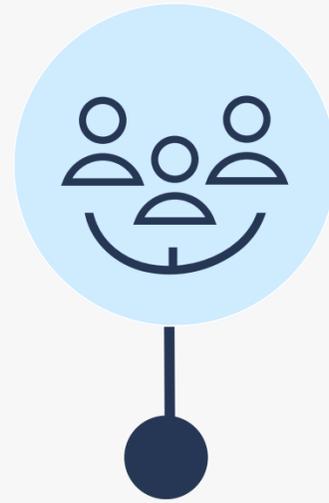
**Entrenarse y promover
el entrenarse**

Entrenado en, por ejemplo...



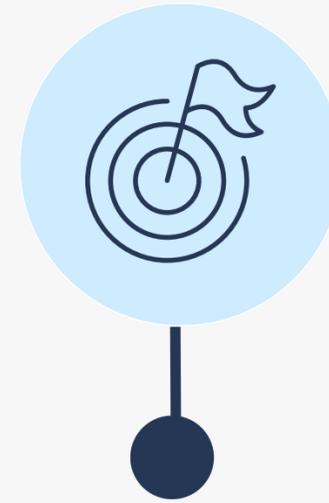
TRABAJO EN EQUIPO

Compromiso
Confianza
Comunicación



RELACIONES PRODUCTIVAS

Compromiso
Confianza
Comunicación

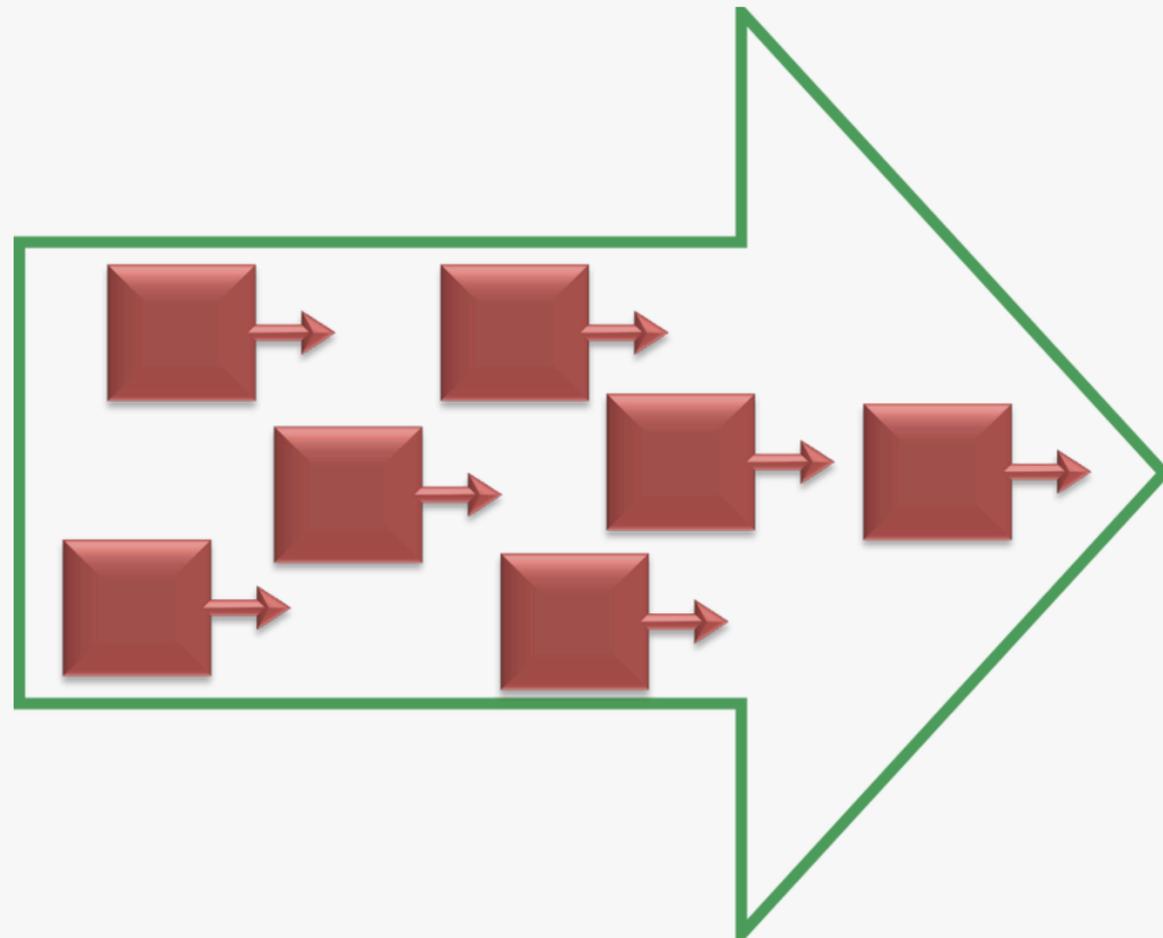


LIDERAZGO

Equipo de trabajo

*Un grupo de personas articulados emocional, intelectual y activamente por una **tarea y objetivos** comunes enfocados a la **búsqueda de resultados**.*





Equipo

Propósito

- **Tarea**
- **Resultados**

¿ A qué jugamos?

Y...

¿Cuánto vamos?



¿Trabajo de equipo?



¿Cómo sostener los equipos que saben/pueden y quieren trabajar?

asistir – alentar - ayudar

informar - participar

ESTIMULAR

- *¿Cómo?*
- *¿Cómo a cada uno?*
- *Escuchar*
- *Participar*

CAPACITAR

- *¿Quiénes?*
- *¿En qué?*
- *¿Dónde?*
- *¿Cómo?*
- *¿Cuándo?*

¿Quién se capacita/entrena?:

Personas:

Hábitos-costumbres-comportamiento-cultura de la empresa.

Técnicas

Equipos de trabajo:

Aprendizaje en trabajo en equipo.

Trabajar nuevas técnicas en equipo.



Algunos puntos a tener en cuenta





LO QUE
ESCUCHO
LO OLVIDO



LO QUE VEO
LO RECUERDO



LO QUE HAGO
LO APRENDO

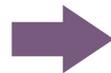
LEYES DEL APRENDIZAJE

LEY DEL EFECTO



SATISFACCION PERSONAL

LEY DE PRIMACÍA



PRIMERAS IMPRESIONES

LEY DEL EJERCICIO



PRACTICA CORRECTA

LEY DE LA INTENSIDAD



“DAR VIDA”

LEY DE CADUCIDAD



PERDIDAS



En capacitación es necesario...

Que lo que se enseñe
responda a una necesidad organizacional



Que lo que se enseñe *sea aprendido*



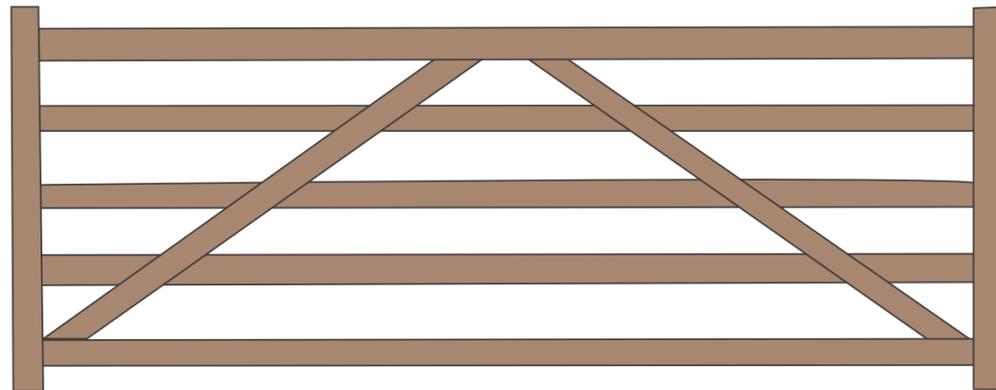
Que lo aprendido *se traslade a la tarea*



Que *se sostenga en el tiempo*

¿Dónde?

Interna - “**Tranqueras adentro**”



Interna

Individual: apadrinar en el inicio o apoyo al que más necesita. *“Imitación del que sabe”*. **Mentor.**
Entrenar al nuevo.



Interna

Individual o grupal para saber hacer:

- Nuevas tareas.
- Mismas tareas de otras maneras o nuevas maneras.

Interna del equipo

Reuniones periódicas de capacitación de todo el equipo o por áreas con o sin técnico externo.

“Vestuario” Reuniones de trabajo.
Objetivos, ¿Cómo vamos a hacer lo que tenemos que hacer?

¿Dónde?

Externa = “**Campo afuera**”

CAMPO AFUERA

Cursos, entrenamientos con programas específicos.

Escuelas generadas para capacitación.

Ej: Escuela de encargados



CAMPO AFUERA

Reuniones planificadas de Intercambio sobre tema específico.



CAMPO AFUERA

*Visita a otro campo:
“ven y veras” ir a
copiar. Casos*



Formar Equipos en la Empresa

- **Capacitación como política;** diseño, plan, continuidad, evaluación.
 - *Objetivo hacer; nuevo, hacer mejor.*
 - *Objetivo desarrollo personal.*
 - *Manera de ser*
- **Comenzar los líderes**
- **Contagiar, contagiar, contagiar**

**¿ Como se prepara el empresario,
el encargado, el administrador?**



“La primera y principal responsabilidad de cualquiera que pretenda gerenciar es gerenciarse a sí mismo. Gerenciar su propia integridad, su carácter, su ética, su conocimiento, su sabiduría, su temperamento, sus palabras, sus actos.

Ésta es una tarea compleja, interminable, increíblemente difícil y muy poco reconocida. La gerencia de sí mismo es algo a lo que dedicamos muy poco tiempo y en lo que escasamente logramos resultados destacables porque se trata de algo mucho más difícil que el mero determinar y controlar la conducta de otros.

Sin gerenciarse a sí mismo nadie está en condiciones de ejercer autoridad, no importa cuanta autoridad le sea conferida. Mientras más autoridad se les entrega más peligros resultan. La gerencia de sí mismo debería consumir la mitad de nuestro tiempo y lo mejor de nuestras habilidades. Y cuando nos dedicamos a ella, los elementos éticos, morales y espirituales resultan ineludibles”

Dee Hock

Fundador y CEO Emérito de Visa International



**¡Muchas
Gracias!**