

“Satisfaceremos las necesidades de cada vaca, todos los días. El bienestar de los animales será de suma importancia”.

BENEFICIO Y GESTIÓN, LOS OBJETIVOS EN SUMMITHOLM

Por Bonnie Cooper

Una serie de premios por su excepcional gestión del rebaño y producción longeva adorna las paredes de la oficina de Summitholm Holstein en Joe Loewith & Sons Ltd., Lynden, Ontario. Durante más de 70 años, esta granja familiar ha estado produciendo leche de manera rentable, maximizando la comodidad de las vacas y siguiendo sólidos protocolos de gestión.

Joe Loewith compró esta granja en 1947 después de que él y su esposa Minna llegaron a Canadá como refugiados en 1938 desde Checoslovaquia, durante la segunda guerra mundial. Dos de sus hijos, Carl, ahora de 73 años, y Dave, de 68, se unieron más tarde a la operación. “Siempre tuvimos una visión de lo que iba a ser esta granja. Íbamos a convertirnos en una granja productora de leche”, dice Dave. El hijo de Carl, Ben, de 45 años, se incorporó a la granja en 1999. En la actualidad, la familia ordeña 500 vacas.

Los Loewith basan su gestión y la toma de decisiones en su “misión” de cinco puntos. Publicado en la entrada del granero principal, es un recordatorio constante de los objetivos que se han fijado los Loewith. Número uno: Produciremos, de manera rentable, un producto sano y nutritivo que demande el mercado. “La palabra clave es beneficio”, dice Ben. “Por tonto que parezca, uno puede perder de vista el hecho de que ordeñar vacas es un negocio. El objetivo principal de este negocio es ganar dinero. Disfruto de lo que estoy haciendo y de la gente con la que trabajo, pero es mucho más divertido si se está ganando dinero”. Con demasiada frecuencia, existe una tendencia en las granjas familiares multigeneracionales a que la identidad propia se involucre en la operación, y el propietario sienta que la granja

deba continuar operando incluso cuando esté perdiendo dinero y no siga el ritmo de la industria. “Esta idea de que solo soy un cuidador de la granja hasta que la próxima generación se haga cargo es completamente contraproducente”, dice Ben. “No solo es una trampa para la próxima generación, también se atrapa uno mismo. Es por eso que tener ganancias al comienzo de nuestra “misión” reafirma el hecho de que nuestra granja es fundamentalmente un negocio”.

El número dos en nuestra “misión” dice: *Satisfaceremos las necesidades de cada vaca, todos los días. El bienestar de los animales será de suma importancia.* “Si una vaca está en peligro o necesita atención, se soluciona ese día, no al día siguiente”, afirma Ben. “Y parte de asegurarnos de que eso suceda es garantizar que siempre tengamos suficientes personas alrededor para que podamos atender a esa vaca”. La cantidad de productoras de gran longevidad criadas por ellos es indicativa del cuidado que les brindan. “En la historia de la granja, 185 vacas criadas allí han producido más de 100.000 kg de leche a lo largo de sus vidas. 23-25 de esas vacas todavía permanecen activas en la actualidad”, dice Ben. “Para nosotros, esas vacas más viejas siguen siendo los animales más rentables de la granja”. Actualmente, el 21% del rebaño se encuentra en su quinta o mayor lactancia, más de la mitad está en su tercera o cuarta lactancia y el 25% son novillas de primera lactancia.



Mire el tour de la granja
Summitholm

Los datos y la información son cruciales en Summitholm al establecer puntos de referencia y medir el éxito en la salud animal, la reproducción y los kilogramos de grasa/vaca/día que produce la granja. “Es difícil”, admite Ben, “tener la disciplina necesaria para registrar todos estos datos. Cuando las cosas van bien, esos datos casi no tienen valor. Pero se vuelven valiosos cuando las cosas empiezan a ir mal o aparecen problemas que no se habían notado antes. Entonces es increíblemente valioso poder mirar hacia atrás, a través de los datos del año pasado, y ver dónde las cosas salieron mal”.

En el centro de esto está el DHI de los Loewith, o la información de registro de leche, más los datos de salud animal que ingresan en su computadora. Otro elemento vital es su “Libro de operaciones”, la carpeta de tres anillos donde anotan la fecha y cualquier cambio que haya ocurrido en cosas como la infraestructura, el diseño del establo, la alimentación, la configuración de pulsaciones, la introducción de nuevos productos, etc. El “Libro de operaciones” les permite a los Loewith identificar la fecha exacta de cualquier cambio, en lugar de confiar en su memoria. “La razón por la que hacemos esto es porque una vez cada nueve meses, junto con nuestro personal clave, tenemos una reunión formal con nuestros asesores (nutricionista, veterinario) y repasamos cómo ha ido todo en la granja durante el último año”, dice Ben. Antes de esa reunión, Ben prepara un folleto con todos los puntos de referencia y datos que pueda obtener de la computadora. Luego, le da a cada participante una copia del folleto dos semanas antes de la reunión, para que tengan tiempo de estudiar el material y de pedir información adicional. El resultado: el grupo identifica más fácilmente oportunidades o problemas, y puede discutirlos durante la reunión. “El propósito de estas reuniones es ayudar a nuestra granja”, afirma Ben. “Estas reuniones son muy beneficiosas y evitan caer en la resolución de problemas a corto plazo cuando el veterinario realiza su visita de salud al rebaño”.

Los Loewith se centran en resolver solo uno o dos problemas a la vez. Al abordar un problema, Ben dice:

“Siempre nos preguntamos: ¿Qué problema estamos tratando de resolver y mejorar? ¿Por qué estamos cambiando estos protocolos? ¿Cómo vamos a medir si esto está funcionando o no? Tratamos de ser lo más cuantitativos que podamos. Siempre que sea posible, recopilamos datos sobre la situación antes de cualquier cambio, para tener una forma de medir el impacto, ya sea bueno o malo, como resultado de ese cambio”.

Los Loewith son tenaces a la hora de buscarle la solución a un problema. Durante varios años lucharon con un alto conteo de células somáticas (SCC) de alrededor de 250.000, a pesar de tener poca mastitis clínica y de usar lechos de arena. Sabían que podían mejorar. Pasaron tres años y muchos cambios antes de que descubrieran que eran sus pezoneras y algunos de los ambientes de la sala los que estaban causando daños severos a las puntas de los pezones de sus vacas, lo que causaba un alto SCC. Después de corregir el problema, el SCC se redujo a 100.000.

“Si vemos algo que sabemos que no está bien, seguiremos haciendo cambios hasta que obtengamos la respuesta o el tipo de comportamiento que estamos buscando”, dice Ben. Como dice su tío Dave, “la diferencia entre un gerente efectivo y un gerente ineficaz no es el hecho de que ambos cometen la misma cantidad de errores; es que un gerente eficaz identifica rápidamente lo que no funciona y hace los cambios necesarios para corregirlo. ¡No sigue repitiendo el mismo error!”

Una parte clave del protocolo de gestión de los Loewith es minimizar la cantidad de cambios que experimenta un animal en un período de tiempo determinado. Eso comienza con la cría de terneros. Los terneros recién nacidos pasan las primeras nueve semanas de su vida en cobertizos donde se utiliza un programa de alimentación de reducción escalonada con leche entera. Durante los últimos 7 a 10 días en los cobertizos, el grano con que se alimenta al becerro se cambia al mismo grano que recibirá cuando se transfiera a un corral grupal de 10 animales. Cuando vuelve a mudarse a los 4,6 meses de edad a un grupo de 25 novillas alojadas en establos libres, su alimentación vuelve a permanecer sin cambios.

La instalación para vacas en parto cercano (dos a tres semanas antes del parto) de los Loewith, construida en 2018, es otro excelente ejemplo que demuestra sus esfuerzos para minimizar el estrés asociado con los cambios. Un mes antes de que una vaca dé a luz, la trasladan a un corral con otras 10 a 15 vacas en parto cercano, creando de esa forma un “grupo social estable”. Ben explica: “Una vez que estos animales se



JOE LOEWITH & SONS LTD. MISIÓN

1. PRODUCIREMOS, DE MANERA RENTABLE, UN PRODUCTO SANO Y NUTRITIVO QUE DEMANDE EL MERCADO.

2. SATISFACEREMOS LAS NECESIDADES DE CADA VACA, TODOS LOS DÍAS. EL BIENESTAR DE LOS ANIMALES SERÁ DE SUMA IMPORTANCIA.

3. INCENTIVAREMOS Y FOMENTAREMOS EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE TODAS LAS PERSONAS INVOLUCRADAS.

4. NOS ESFORZAREMOS POR PROTEGER Y MEJORAR EL MEDIO AMBIENTE, DEJÁNDOLO MEJOR PARA LAS GENERACIONES FUTURAS.

5. CONTRIBUIREMOS POSITIVAMENTE A LA COMUNIDAD.



Genética Para Toda La Vida®



“ Hemos estado probando genómicamente todas nuestras novillas durante dos años con Elevate y estamos tratando de incorporar esa información a nuestros programas de apareamiento”.

trasladan a ese corral, parirán en el mismo corral con todas sus amigas. No agregamos ningún animal a ese grupo hasta que todas hayan parido. No se las traslada de un corral al siguiente. Tenemos dos corrales para novillas y tres para vacas mayores”. Si bien cada corral fue diseñado para proporcionar 11 metros cuadrados de lecho por vaca, los Loewith lo mantienen cerca de 14-15 metros cuadrados por vaca porque de esa forma obtienen un corral más limpio. Los beneficios de este granero han sido enormes. “Los animales son más sanos. Nuestra producción máxima de leche a las cuatro semanas pasó de 55 a 60 kg para vacas maduras. Nuestra tasa de mortinatos bajó del 11% al 3% para las vacas de 2 años y del 7% al 3% para las vacas maduras. La cantidad de partos asistidos es quizás uno de cada 20”, dice Ben. Era un establo costoso de construir para un volumen menor de vacas, pero como dice Ben, “Siempre hemos seguido la filosofía de que cualquier cosa que hagamos para beneficiar la comodidad de las vacas y obtener los mejores resultados de ellas, se amortizará con el tiempo y aportará a los mejores intereses financieros de la operación”.

Los Loewith colocan los “collares de rumia” en las vacas secas y en las novillas que están en parto cercano dos semanas antes

del parto y los remueven de tres a cuatro semanas después del parto. “Honestamente, al principio estaba en contra de gastar el dinero en estos collares, pero ahora no puedo imaginar no contar con ellos”, comenta Ben. “Los collares hacen un muy buen trabajo identificando a los animales que no están rumiando. El valor real se encuentra en el hecho de que los collares continúan controlando si el tratamiento ha funcionado o no. Y si no fue así, nos hacen saber que tenemos que volver a revisar esa vaca y probar con otra cosa”.

Uno de los protocolos valiosos en Summitholm es revisar a todas sus vacas frescas para verificar que no tengan cetosis. Los análisis de sangre para la cetosis se realizan los días 3, 8, 13 y 18 después del parto. La prueba identifica rápidamente no solo las vacas individuales que presenten datos clínicos obvios de cetosis, sino también a los animales de alta producción, los que no son tan obvios. Esto brinda la oportunidad de mantener a esos animales en su máxima producción sin fallar.

Los Loewith utilizan la lista Pro\$ de Canadá al seleccionar toros para su programa de reproducción. Los rasgos de salud son la parte más importante de sus prioridades de selección, seguidos por los rasgos de

producción y luego que no tengan aspectos negativos para la conformación. “Los rasgos de salud son importantes para nosotros, eliminaremos a los toros en función de los rasgos de salud”, dice Ben. Los Loewith utilizan toros genómicos Immunity+® y el programa Elevate® de Semex. “Estamos muy contentos con nuestros toros Immunity+ y eso es algo que valoramos mucho”, dice Ben. “Hemos estado probando genómicamente todas nuestras novillas durante dos años con Elevate y estamos tratando de incorporar esa información a nuestros programas de apareamiento”. Uno de los atractivos de Elevate es su capacidad para analizar la proteína A2A2, lo que podría darnos una ventaja de marketing en el futuro”. Todas las vaquillas de Summitholm se crían con semen sexado, mientras que el 45% de las vacas lecheras se crían con semen convencional y el 55% con semen para carne.

Los empleados son una parte vital de cualquier operación grande, y los Loewith lo reconocen en su “misión”: “Incentivaremos y fomentaremos el crecimiento y desarrollo de todas las personas involucradas”. “No podríamos hacer lo que hacemos sin la confiabilidad de las personas que trabajan para nosotros”, dice francamente Ben. “Parte de eso es empoderar a las personas y darles responsabilidad en las áreas de la operación en las que estén a cargo”. Entre el personal clave de la granja se encuentran Laura Schuurman, empleada por 12 años, que está a cargo de la salud de los terneros, las decisiones de cría y la venta del ganado; Rajesh Kumar, quien se ocupa de la salud del rebaño, llegó a Summitholm hace dos años con más de 20 años de experiencia en gestión de rebaños; y Ross Toebes, quien asumió las responsabilidades agronómicas de la granja de Carl Loewith cuando se retiró de su participación diaria en 2020.

“Tratamos de brindar oportunidades de capacitación a nuestro personal y asegurarnos de que tengan la oportunidad de asistir a diferentes seminarios y cursos.

También pagaremos hasta \$1000 por año para los empleados a tiempo completo y hasta \$500 para los empleados a tiempo parcial para que completen un curso de transferencia de habilidades para mejorar, incluso si no tiene nada que ver con la agricultura”, señala Ben. “Como empleador”, enfatiza, “hay que tener empatía. Cuando entro en el establo, trato de conversar con el personal y de tener una idea de lo que está sucediendo en sus vidas, para comprender mejor quiénes son y qué puedo pedirles”.

Los Loewith son muy claros con sus empleados sobre el bienestar animal: “No se puede golpear ni tratar mal a los animales. Si ve que alguien trata a los animales de una manera que le moleste, tiene la responsabilidad de acudir a alguien de la granja y decírselo. Si no lo hace, entonces es igualmente culpable del maltrato de ese animal”. Como gerente de una granja,

Ben cree que es fundamental que los empleados se sientan cómodos al informar sobre incidentes de maltrato. De la misma manera, si hay una vaca perturbadora que esté constantemente creando trastornos y estrés para los empleados, entonces es responsabilidad del gerente sacar esa vaca de la granja.

Ben, Dave y Carl Loewith siempre han compartido la misma visión y el mismo objetivo para su granja: ordeñar vacas de manera rentable. Toman decisiones conscientes, y una vez que se toma una decisión, todos la respaldan al 100%, independientemente de cómo resulte. “Nunca hemos tenido un desacuerdo o una discusión importante en 50 años”, dice Dave.

“Nuestra filosofía es que todas las empresas, independientemente de la industria en la que se encuentre, siempre deben buscar

aumentar sus ingresos”, dice Ben. “Siempre hemos hecho crecer nuestra granja, ampliando nuestros edificios y ordeñando más vacas. Esa estrategia será más difícil de implementar ahora que en el pasado, porque los márgenes son más ajustados. Por lo tanto, debemos buscar otras oportunidades fuera de nuestro negocio principal para aumentar los ingresos. Es por eso que potencialmente estamos buscando construir nuestra propia planta de procesamiento de leche y abrir una tienda en la granja en el futuro”, dice. Como dice Dave, “El negocio está tomando la decisión por nosotros. Ahora es el momento.”

Es ese enfoque comercial de su granja lo que ha mantenido y mantendrá a los Loewith a la vanguardia de la industria láctea de Canadá.

DATOS INTERESANTES

- Propiedad de Carl, Dave y Ben Loewith de Joe Loewith & Sons Ltd., Lynden, Ontario.
- Ordeña 504 vacas 3 veces al día en una sala paralela de 16 doble puestos. Las vacas se alojan en establos libres con lecho de arena.
- Las vacas producen en promedio 45-47 kg de leche por día, con un “estándar” del rebaño de 50,4 kg por vaca. El rebaño produce un promedio anual de 14.173 kg de leche, 3,5% de grasa, 3,2% de proteína.
- Las vacas lecheras se alimentan con una TMR (ración total mixta) de 75% de ensilado de maíz (maíz entero picado y fermentado, incluyendo la planta), 25% de henolaje (fermentado), más productos básicos de harina de soja, maíz seco, paja picada, cáscaras de soja y minerales. Se agrega agua según sea necesario para mantener la ración al 45% de materia seca.
- Las novillas se inseminan con un mínimo de 400 días de edad y paren a los 22-23 meses de edad.
- Cultivan 350 hectáreas de tierra. Todo el trabajo de campo lo realizan operarios personalizados. El maíz se cultiva para ensilaje y el heno para henolaje. La calidad, por encima de la cantidad, es el objetivo final.
- Cinco empleados a tiempo completo y 20 a tiempo parcial (incluidos los miembros de la familia).
- Ganador del premio Holstein Canada Master Breeder en 2002.



SEMEX[®]

Genética Para Toda La Vida[®]