

LN 10/11/2018

Trabajo. El factor humano en el sector rural continúa siendo un insumo básico

Tecnologías y cambio de hábitos mediante, resulta indispensable comprender la coyuntura del mercado laboral del agro y su papel en el resultado de la empresa

Marcos Gallacher

PARA LA NACION

Hace 30 o 40 años la disponibilidad de recursos humanos no era un problema para el sector agropecuario argentino. La persona que trabajaba en el sector tenía fuerte apego a este. Su experiencia laboral y su nivel de educación formal no facilitaban la migración a otras tareas. Ese escaso contacto con el "mundo exterior" contribuía a que continuara en su ocupación rural, en la que, en general, lograba satisfacer expectativas de progreso personal.

Las cosas han cambiado. La persona que trabaja en el agro está en estrecho contacto con otras alternativas de empleo: el celular, las redes sociales y la masificación del automóvil (cosa que no era común algunas décadas atrás) tienen como consecuencia un aumento marcado de su "costo de oportunidad". Esto es cierto no solo para trabajadores de mayor capacitación, sino también para aquellos que cuentan con niveles bajos de educación formal.

La dificultad de acceder a recursos humanos es mayor en empresas de escala insuficiente, en particular en producciones donde resulta difícil sustituir trabajadores por insumos de capital. En la producción de cebolla, ajo o de pimentón, no menos del 40/50 por ciento del costo total son remuneraciones al factor trabajo. No es casualidad la alta participación de trabajadores de países limítrofes en estas producciones. Pero aun con estos influjos migratorios la restric-



Tiempos de cambio en el trabajo rural

ARCHIVO

ción persiste: en la producción frutal del Alto Valle o en la vitivinícola de Mendoza la disponibilidad del factor trabajo, la conflictividad y los litigios laborales son mencionados como principales desafíos a resolver.

Los recursos humanos son señalados como críticos aun actividades "extensivas". Por ejemplo, un trabajo realizado en la Universidad del CEMA con datos de empresas ganaderas medianas/grandes muestra enormes diferencias de productividad laboral: esta varía desde menos de 20 hasta más de 200 toneladas de carne por año y por trabajador empleado. Claramente, el costo laboral por

kilo producido será un factor al cual habrá que prestar atención. Diferencias similares hemos encontrado en la actividad del tambo, en la que las empresas que utilizan los recursos humanos en forma más eficiente producen tres o cuatro veces más leche por empleado que las rezagadas. En el tambo, la producción por trabajador es una métrica de particular relevancia, ya que las compensaciones representan entre el 15 y hasta el 20% de los costos del litro de leche.

Habilidades necesarias para ciertas tareas se van perdiendo en forma acelerada. El manejo de hacienda en establecimientos extensivos es una

de ellas. En ese caso, la falta de habilidad puede tener consecuencias no solo en lo "productivo", sino también en relación con la probabilidad de sufrir accidentes. Esta habilidad no se logra de un día para otro ni en un "cursillo", sino que es un claro ejemplo de "conocimiento tácito" adquirido luego de muchos años de experiencia.

Nuevas tecnologías y desarrollos requieren habilidades novedosas. La capacidad de llevar registros, manejar planillas de cálculo o regular modernos equipos de siembra, riego o fumigación son algunas de ellas. En relación con esto, resultados de un estudio de caso que realizamos en empresas CREA del oeste de Buenos Aires muestran que el principal desafío enfrentado se refiere a "capacitación de personal" y a la posibilidad de "delegación de tareas", lo cual depende de que aquellos a los que se delegan tareas puedan realizarlas en forma efectiva.

A modo de resumen, se han hecho progresos en lo relativo a uso de fertilizantes, maquinaria, genética vegetal y otros aspectos "técnicos". Se ha progresado menos, sin embargo, en comprender los cambios que están ocurriendo tanto en el mercado laboral del cual participan trabajadores agropecuarios, como así también en las formas en las que la empresa puede incrementar la productividad del recurso humano, factor crecientemente crítico. ●

El autor es profesor de la Universidad del CEMA