

INTERACCIONES ENTRE SISTEMAS DE ALTA PRODUCCIÓN, DESARROLLO SOCIAL Y PROFESIONES AGRARIAS

Med. Vet. Juan Manuel Ramos. 2009. Sistema Integral Gestión Recurso Humano Lechero (SIGRHUL), Uruguay.
www.produccion-animal.com.ar

Volver a: [Empresa agropecuaria](#)

La producción agropecuaria ha crecido en forma exponencial en las últimas décadas en el Uruguay. De la mano de la incorporación de tecnología y conocimiento aplicado, el desarrollo productivo ha sido muy importante en todos los sectores de la agropecuaria. En los últimos seis años el PBI del sector creció un 30%, aumentando su participación en el PBI nacional a 15% (www.mef.gub.uy). La carne vacuna se constituyó en el mayor proveedor de divisas y uno de los sectores más activos y dinamizadores del resto de la economía. Un significativo incremento de la productividad se refleja en la evolución de la producción por unidad de superficie, la cual aumentó desde 45 Kg. por año en el año 1975 a 75 Kg en la actualidad. Por su parte la producción lechera en Uruguay viene presentando un comportamiento muy dinámico desde hace largo tiempo. Ha mostrado un proceso consistente de crecimiento llegando en el 2006 a algo más de 1.600 millones de litros por año, lo que implica un aumento del 20% respecto a los valores alcanzados a finales de la década del 90 (Cadenas Agroindustriales, 2008)

Sin embargo, la reducción en el número de productores es una constante en las últimas décadas. De acuerdo a la última información censal, existen 4546 predios dedicados a la producción lechera comercial, lo que representa una reducción del 27% en los últimos 20 años. Además, la edad promedio de los productores lecheros en el Uruguay es de 50,5 años (Rodríguez 2009) situación similar a la Argentina en donde la edad promedio del productor es de 52 años (Chimicz, 2006). Por otra parte, indicadores demográficos de nuestra sociedad rural nos muestran signos alarmantes y generan preocupación y cuestionamientos profundos sobre el modelo productivo seguido históricamente.

Uruguay fue uno de los primeros países latinoamericanos cuya población se hizo mayoritariamente urbana. Hoy, el 92% de los habitantes reside en ciudades mientras que el 8% se mantiene en las zonas rurales, (El PAÍS 2008, Censo 2004). Para 2025, apenas el 4% de los habitantes residirán en el campo (Proyecciones del Instituto Nacional de Estadísticas). Varias son las razones que pueden ser esgrimidas para explicar este fenómeno migratorio del campo a la ciudad. Algunas de las cuales pueden ser leídas en el material "Asalariados Rurales: Una aproximación a un tema oculto" (JUNAE y FESUR, 2002). Sin embargo, parece claro que ningún material ilustrativo sería necesario para sentir y entender las enormes e injustas diferencias entre las poblaciones urbanas y rurales de nuestro país que están en la base de la emigración rural. También parece claro, que el enraizamiento de nuestra gente en el campo es la única salida para un crecimiento y desarrollo sustentable y firme para un país que se define como agropecuario.

Decisiones políticas al más alto nivel y programas gubernamentales claros y definidos hacia el desarrollo e igualdad de las sociedades son la base para el cambio de esta situación. Sin embargo, los esfuerzos no deberían ser solo políticos, un cambio cultural y de sensibilidad individual de las personas son la base diaria del cambio sin la cual los procesos evolutivos serían inviables o extremadamente lentos. Todos los integrantes de una sociedad deberíamos tener claro la importancia de esta temática y efectuar nuestros mayores esfuerzos para revertir la situación. En este sentido los profesionales universitarios y fundamentalmente los implicados con el agro (Veterinarios, ing. Agrónomos, Técnicos Agropecuarios, etc.), tienen un rol claro e impostergable.

La profesión Veterinaria por características propias de su labor tiene un contacto estrecho con trabajadores rurales. La lucha diaria con los animales, el esfuerzo físico en las salas de ordeño, tubos de ganado, atenciones de partos, etc., acercan a la profesión de manera especial a las personas. Con frecuencia se da una relación de amistad entre esta profesión y los trabajadores rurales. En ocasiones actúan como psicólogos y conocen situaciones personales que ni siquiera el propietario del establecimiento conoce. No son raras las situaciones en donde la opinión de este profesional define un aumento económico, un beneficio laboral o actúa como mediador en situaciones laborales incómodas. Este estrecho nexo tiene un rol social importante y ubica a esta profesión en condiciones ideales para desarrollar actividades que impacten positivamente en el desarrollo de los asalariados.

Sin embargo, el rol de las profesiones agrarias en el desarrollo de las sociedades agropecuarias no está claramente entendido y carece de una metodología concreta de actividades. Los profesionales del sector tienen mucho para dar, mucho por crecer y ayudar en este ámbito. Programas de gestión del recurso humano agropecuario tendientes a mejorar la eficiencia laboral y calidad de vida de las personas comienzan a desarrollarse por profesionales del sector y aparecen como una necesidad vital para el crecimiento sostenible de los sistemas de alta producción. Estos programas deben buscar la mejora de la rentabilidad de las empresas sobre la base del desarrollo social

de las personas. Estimular la creación de ambientes de eficiencia laboral en donde hacer lo correcto y dar lo mejor de uno de satisfacción, reconocimiento laboral y beneficios económicos. La comprensión de estas ideas por parte del propietario y técnicos de los establecimientos es imprescindible y supone un compromiso de trabajo orientado a la capacitación técnica del personal, provisión de herramientas para el buen desarrollo de las tareas, evaluación del trabajo, justo reconocimiento y motivación de la gente (Ramos 2008).

El Dr. Marco Podestá (1988) señalaba; *"No podemos concebir el conocimiento desligado de su repercusión social. Es decir no concebimos la neutralidad social de la ciencia y la tecnología, concepción tecnocrática que rechazamos"*

No encuentro mejores palabras que las utilizadas por el **"Maestro"**, para definir la filosofía del rol de las profesiones agrarias en el desarrollo social. Otros de los conceptos maravillosos, meridianos en su claridad y terriblemente actuales sintetizados por el Dr. Marco Podestá en su charla "La inserción de la Facultad de Veterinaria en el Sector Agropecuario" (1988) fueron:

- ◆ Reducir en la medida de lo posible los mecanismos de marginación
- ◆ Aumentar sustancialmente la priorización del rol social de la ciencia y la tecnología.
- ◆ Concentrar el máximo esfuerzo científico-técnico para la solución de los problemas nacionales del sector primario, priorizando aquellas áreas productivas en las cuales se asocien armónicamente y positivamente el aporte científico-tecnológico con el impacto social y económico.

Me resultan tan relevantes, tan claras y tan justas estas apreciaciones que me dejan pensando como es posible que hayan pasado tantos años y no estén en la medula misma del desarrollo de los profesionales universitarios, en la curricula obligada de la casa de estudios de las nuevas generaciones...

Sin embargo, irónicamente estos conceptos están absolutamente claros y actúan en consecuencia en uno de los sistemas pastoriles más eficientes y que más admiramos del mundo como Nueva Zelanda. Nuestros técnicos y productores (en las innumerables visitas realizadas) vuelven maravillados del *Know-how* de este país en producción agropecuaria. El manejo de las pasturas, genética animal, estacionalidad del sistema de producción, etc. son algunos de los puntos mencionados como diferenciales y claves del crecimiento y desarrollo de la agropecuaria neocelandesa. Estas observaciones originan metodologías de trabajo que se intentan aplicar a nuestros sistemas productivos. Es indudable que mucho tenemos para aprender de los conocimientos prácticos en producción agropecuaria de un país como Nueva Zelanda.

Sin embargo, me surge el cuestionamiento sobre cuales son las reales diferencias, entre el sistema de producción neocelandés y el de Uruguay. Es la genética? la base forrajera?, la organización del sistema?, la estacionalidad productiva?, una combinación de estas?. Tal vez todo esto sea importante y en mayor o menor medida puede ser aplicable o extrapolable a nuestros sistemas de producción. Sin embargo, deberíamos considerar que lo único ciertamente extrapolable entre cualquier país del mundo son las necesidades de las personas. Las posibilidades de desarrollo y crecimiento (en todos los ámbitos) de las personas que trabajan en los sistemas de producción, no creo que varíen mucho entre países, es algo inherente al ser humano.

Desde este punto de vista son innumerables las posibilidades de desarrollo y crecimiento de las personas que trabajan en la agropecuaria neocelandesa. Las instituciones de investigación (públicas o privadas), la Universidad, la industria, etc., tienen muy claro la importancia de las personas, su bienestar, crecimiento intelectual, social y económico. Es abrumadora la cantidad de catálogos, manuales, revistas, ofertas formativas, etc., que disponen los trabajadores rurales en ese país. La extensión e investigación practica y con énfasis en la producción y desarrollo social es una prioridad absoluta en Nueva Zelanda. Los reportes de Dairy Insight así como Dairy NZ (y muchos otros) son increíblemente lógicos y sencillos en este sentido. *"Nuestras personas son la clave de la inversión para un sustentable y exitoso futuro"* (Dairy Insight, 2007).

Dentro de los materiales formativos que recibí de la dueña de un tambo de alta producción en Taranaki (Nueva Zelanda, 2007), se encontraba un manual del departamento de trabajo de esa región. Es una guía para las buenas relaciones laborales entre propietarios y trabajadores del tambo en donde se enmarcan los derechos y obligaciones de ambos. Estas pueden ser algunas de las razones que expliquen porque el número de personas que trabaja en los tambos en Nueva Zelanda ha permanecido constante desde 1930 (Holmes y col 2002).

Tal vez una de las claves más importantes del éxito de la lechería en ese país es el sistema de trabajo "Sharemilkers". Esta metodología de trabajo permite asociar al dueño de la tierra, (en ocasiones un productor en edad de retiro), con gente joven sin capital pero con muchas ganas de trabajar. En el maravilloso libro Milk Production from Pasture (Holmes y col 2002), se describe con claridad las diferentes alternativas de asociación. Intentando traducir algunos conceptos los autores dicen; *"El Sistema Sharemilkers ha hecho una muy importante contribución al desarrollo de la industria lechera neocelandesa, porque a permitido que productores jóvenes sin capital progresen hasta acumular suficiente capital en ganado e incluso comprar su propio tambo"*. Gente joven se convierte en productores lecheros trayendo con ellos nuevas energías y entusiasmo, a menudo impulsados por la necesidad de pagar deudas económicas. Ellos traen nuevas ideas y tienen buena voluntad para adoptar nuevos métodos y nuevas tecnologías. Por último los autores terminan diciendo, *"El sistema sharemilkers en conjunto con la*

estructura cooperativa de la industria es largamente responsable por la positiva, constructiva y solidaria actitud, que son atributos generales de las mayor parte de los productores lecheros neocelandeses".

El desarrollo humano en todos los aspectos posibles, el respeto e igualdad de las personas y la superación económica de la gente, son algunas de las características esenciales del sistema productivo neocelandés que marcan la diferencia sustancial y disponen al equilibrio y éxito de ese país.

REFLEXIONES FINALES

El desarrollo social (en todas sus dimensiones) y económico de las sociedades agrarias es una clave imposter-gable de justicia social que favorecerá el enraizamiento de la gente en el campo e impulsará el crecimiento de los sistemas productivos de manera consistente y sustentable en el tiempo.

Las profesiones agrarias tienen un rol ineludible y un deber moral de colaborar en todas las formas posibles de desarrollo de las personas y ambientes en los cuales trabajan.

La industria, universidades, entidades de investigación (públicas o privadas), etc., tienen un rol fundamental en el aporte de ideas, apoyo económico, extensión, formación académica etc., bases fundamentales para el sustento y proyección de un proyecto integral.

"El Uruguay posee extraordinarios trabajadores rurales, gente con botas de goma en las salas de ordeño, gente de a caballo, trabajadores de la tierra, que junto a las personas de la ciudad conforman el sustento inequívoco del porvenir."

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Humberto Tommasino, por pararme un día en la calle y hacerme comentarios sobre mi trabajo que me estimularon a escribir este artículo.

BIBLIOGRAFÍA

- Asalariados Rurales" Una aproximación a un tema oculto (2002) JUNAE y FESUR
Cadenas Agroindustriales (2008) Plan Estratégico Nacional en Ciencia, Tecnología e Innovación PENCTI, Uruguay.
Chimicz, J ; Gambuzzi, E. L (2006) Recientes cambios y posibles rumbos tecnológicos del tambo argentino. INTA Rafaela
Dairy Insight, Report of the dairy people capability review group (2007) Dairy Industry Strategy for its People and their Capability.
Departament of Labour (2005) An Employer's guide to employment relationships.
El País (2008) La mitad de la población mundial es urbana/ Las ciudades al límite
Holmes, C.W; Brookes, I.M; Garrick, D.J; Mackenzie, D.D.S; Parkinson, T.J; Wilson, G.F (2002) Milk Production From Pasture , Publisher by Massey University
Podestá, M (1988). La inserción de la Facultad de Veterinaria en el Sector Agropecuario. XVI Jornadas Uruguayas de Buiatría F: 1-4. Paysandú, Uruguay.
Ramos, J.M (2008) Gestión de recursos humanos en empresas lecheras / Una alternativa, en la búsqueda de eficiencia laboral. Politécnica. Publicación periódica del Centro Politécnico del Cono Sur. Nº 2 , pp 14-16.
Rodríguez, A. (2009) Enfoques sobre las TIC's y la extensión rural en Uruguay.

Volver a: [Empresa agropecuaria](#)