

Peones, los recursos humanos olvidados  
en la producción bovina

Fernando José Ribotta,  
Fernando Nicolás Ribotta,  
Gabriela Trova, Javier Binda

Resumen

El presente es un trabajo que trata del personal que trabaja en los campos de nuestro país y la necesidad de darle la jerarquización necesaria para que progrese en la faz personal, laboral y social.

La capacitación es la llave para integrar a toda esta gente al desarrollo productivo.

Palabras Claves

Peones - Trabajadores - Recursos humanos - Capacitación

Propósitos y objetivos

El presente trabajo aborda la problemática del personal que trabaja en los campos de nuestro país y la necesidad de darle la jerarquización para que progrese en la faz personal, laboral y social. La capacitación es la llave para integrar a toda esta gente al desarrollo productivo.

## Materiales y Métodos

La capacitación debe estimular, a las personas, a que detecten sus propios problemas y necesidades y que, asimismo, identifiquen las causas reales -no los síntomas o causas aparentes- que limitan u obstaculizan la obtención de una mejor producción.

La capacitación también debe apoyarlos a desarrollar capacidades que les permita solucionar otros problemas que no pueden ser resueltos en forma individual: Cómo producir más, con mejor calidad, en el menor tiempo, con menos recursos, con menor esfuerzo y con menores costos; es decir, cómo mejorar la eficiencia, la productividad y la competitividad, para aumentar sus ingresos y con ellos financiar el bienestar familiar.

Es esto lo que ellos requieren «una capacitación constante».

Todos los conocimientos habilidades competencias y actitudes aprendidas durante la vida de estas personas fueron obtenidas mediante la observación de los «veteranos».

Por lo tanto se pueden agrupar en los siguientes:

1. Aprender a conocer.
2. Aprender a hacer.
3. Aprender a ser.
4. Aprender a vivir juntos.
5. Aprender a vivir juntos sin comprometer el ambiente

## Resultados

Muchos peones por su nivel socio-cultural no pudieron asistir a la escuela y muchos no saben leer ni escribir, sin embargo nosotros los pro-

fesionales dejamos tratamientos escritos, a veces ilegibles, para tratar a un animal, que es en definitiva el que paga las consecuencias por los errores en la comunicación.

Éste es solo uno de los ejemplo de los problemas que la falta de capacitación puede traer en un establecimiento agropecuario.

Es importante por tanto conocer, comprender y estimular al personal que trabaja en ellos.

De allí podemos plantear, por ejemplo, la necesidad de mandar a una escuela nocturna a algún integrante del personal para que aprenda a leer y escribir y motivarlo que siga creciendo intelectualmente.

Muchos peones ven imágenes de los bovinos de prestigiosas revistas, a las que pueden acceder permanentemente, pero sería muy bueno que los propietarios, veterinarios discutieran con ellos los artículos que se escriben en ellas.

Los empleadores deben invertir además, recursos económicos y tiempo en la capacitación de los recursos humanos que ocupan.

Se trabaja sobre muchos ítems en la Producción Bovina, pero hay una materia pendiente que es la capacitación de los administradores, capacitados, peones, etc.; ellos son los recursos humanos a quien se capacitar para que el manejo racional de la Producción Bovina, eficaz y productivo y eficiente.

## Conclusiones

Creo que la capacitación es un grano de arena para la construcción del gran castillo de la Producción Bovina.

Es necesario en toda la pirámide de RRHH la capacitación constante y continuada, incentivar la participación en los diferentes eventos que se realizan en los ámbitos correspondientes para mejorar todos los pilares que conforman las bases o cimientos de la Producción Bovina.

Estos cursos de capacitación ayudarán a cuidar, a utilizar, a manejar eficientemente a nuestras vacas pero además beneficiará a una gran cantidad de «gauchos»; de amigos; de personas que muchas veces por falta de recursos económicos, por timidez, por el qué dirán no participan en eventos de capacitación. Apoyemos estas iniciativas.

## Bibliografía

*Enseñanza y Docencia*. Santillana Ediciones, Bs. As, 2006.

*La buena Educación en el Trabajo*. Business. Class, Jan Yager, 2003.

*Los desafíos de la administración en el siglo XXI*. Ed. Sudamericana, Peter Drucker-2005.

## Perfil académico y profesional de los autores

Fernando José Ribotta: Médico Veterinario. Profesor Titular de Producción Equina, Facultad de Ciencias Agrarias y Veterinarias, Universidad Católica de Salta. Profesor Adjunto Zootecnia General, Facultad de Ciencias Naturales, Universidad Nacional de Salta. [ribotta@sinectis.com.ar](mailto:ribotta@sinectis.com.ar).

Fernando Nicolás Ribotta: Médico Veterinario. Auxiliar docente de la cátedra de Biotecnología.

Gabriela Trova: Médica Veterinaria. Profesora. Directora de la carrera de Medicina Veterinaria. Adjunta a la cátedra de producción bovina de la Ucasal.

Javier Binda: Médico Veterinario. Secretario Académico de la facultad de Ciencias Agrarias y Veterinarias de la Ucasal. Profesor adjunto de parasitología de la Ucasal.