

**EL FACTOR DE PRODUCCIÓN FUERZA DE TRABAJO EN EL SECTOR AGROPECUARIO.
INDICADORES FUNDAMENTALES PARA SU EFICIENCIA
THE WORKFORCE PRODUCTION FACTOR IN THE AGRICULTURAL SECTOR.
FUNDAMENTAL INDICATORS FOR ITS EFFICIENCY**

Autora: M.Sc. Iraida Díaz Serrano

Institución: Universidad Agraria de la Habana. "Fructuoso Rodríguez Pérez", Facultad de Ciencias Económicas

Localidad: Mayabeque, Cuba

Resumen

En ese trabajo se exponen las características e importancia de las fuerzas de trabajo en el sector agropecuario que genera una mayor comprensión para el manejo sostenible de los ecosistemas agrarios y la planificación agraria integral, buscando armonía de los procesos agrarios en cumplimiento de las políticas sociales, ambientales, económicas y agrícolas como garantía de la sostenibilidad alimentaria. Y también se exponen sus indicadores fundamentales para su eficiencia que miden el nivel de ejecución del proceso, y el rendimiento de los recursos utilizados por un proceso.

Abstract:

This work exposes the characteristics and importance of the workforce in the agricultural sector that generates greater understanding for the sustainable management of agricultural ecosystems and comprehensive agricultural planning, seeking harmony of agricultural processes in compliance with social policies. environmental, economic and agricultural as a guarantee of food sustainability. And its fundamental indicators for its efficiency are also exposed, which measure the level of execution of the process, and the performance of the resources used by a process.

Introducción

La fuerza de trabajo es la capacidad que tiene el ser humano para reunir sus fuerzas tanto físicas como mentales y ponerlas al servicio de un proceso de producción o para llevar a cabo una tarea. El hombre constituye el activo fundamental de la empresa, representa el recurso que pone en movimiento el resto de los factores, por consiguiente, es el elemento más activo, creador y dinámico del proceso productivo. Junto a la tierra y los bienes de capital el hombre constituye un factor productivo esencial en el sector agropecuario. El hombre es quien administra los recursos, los gestiona acorde a los

propósitos de desarrollo, para algunos autores, la administración es otro de los factores de la producción, lo cual dice la importancia del estudio del hombre, sus intereses, motivaciones y comportamientos. (Clara et al. 2024) pág. 51. Pues, La formación de fuerza de trabajo con calificaciones universitarias y de nivel medios, genera una mayor comprensión para el manejo sostenible de los ecosistemas agrarios y la planificación agraria integral, buscando armonía de los procesos agrarios en cumplimiento de las políticas sociales, ambientales, económicas y agrícolas como garantía de la sostenibilidad alimentaria. (oscar,2021)

El sector agropecuario es estratégico para cualquier economía pues, produce alimentos que son bienes esenciales para el sostenimiento de la vida. Para hacerlo, requiere de bienes y servicios que se obtienen por otras actividades económicas con las que se conecta y forma cadenas de valor, por lo que algunos especialistas lo designan como «el sector creador de la economía». Las actividades agropecuarias se encuentran diseminadas donde quiera que existan las condiciones de suelo, agua y clima para su desarrollo, que en nuestro país es prácticamente en todo el territorio. Así, constituyen una fuente de empleo y ayudan a mantener poblado el país. Además, El sector agropecuario cubano aporta aproximadamente el 60 % de las calorías y el 45 % de las proteínas totales diarias que consume la población, mientras la satisfacción del resto de las necesidades alimentarias queda sujeta a dichas importaciones (Anicia, 2020).

Como objetivo general del trabajo pretendemos propiciar una herramienta de trabajo para el cálculo de los indicadores que miden la eficiencia de la fuerza de trabajo

Desarrollo

Fuerza de trabajo

La fuerza de trabajo se clasifica desde diferentes puntos de vista, su composición por categoría ocupacional, la divide en: operarios, técnicos, administrativos, de servicio y dirigentes.

Operarios: Son los trabajadores que directa o indirectamente a través de los medios de trabajo modifican, transforman o cambian de estado el objeto de trabajo, aquellos que con su trabajo facilitan el funcionamiento de los medios de producción, aquellos que cambian de lugar el objeto de trabajo y el producto acabado. Ejemplo: torneros, albañiles, mecánicos, carpinteros, entre otros. Aquí se incluyen los obreros agrícolas, operarios de equipos agrícolas, obreros que atienden al ganado, entre otros.

Técnicos: Son los trabajadores que aplican a título profesional, el conocimiento y métodos científicos a problemas tecnológicos agrícolas, industriales, económicos y sociales, realizan tareas técnicas relacionadas con la investigación, el desarrollo y la práctica científica, ejercen funciones educativas, jurídicas y otras labores que exigen formación profesional adquirida en universidades, institutos de

enseñanza técnica o establecimientos similares en el territorio nacional o en el extranjero. Ejemplo: médicos, ingenieros, economistas, sociólogos, juristas, maestros, enfermeros, entre otros.

Administrativos: Son los trabajadores que desarrollan, bajo la supervisión de un jefe, funciones vinculadas directa o indirectamente con la administración de cualquier entidad estatal, ejemplo: secretarías, mecanógrafas, oficinistas, auxiliares de oficina, entre otros.

De servicio: Son los trabajadores que de manera regular y continua satisfacen las necesidades personales y sociales, ejemplo: mensajeros, carteros, barberos, peluqueros, personal gastronómico, entre otros.

Directivos: Son los trabajadores que planifican, organizan, coordinan o dirigen bajo su propia responsabilidad dentro de los límites de las facultades recibidas las actividades de organismos, asociaciones, empresas, unidades, direcciones, departamentos o secciones, ejemplo: ministros, presidentes, vicepresidentes, directores, jefes de departamentos, jefes de sección, administradores, entre otros.

Cada una de estas ocupaciones contribuye de una manera particular en el éxito del trabajo agrícola, si bien los directivos y el personal técnico son los que guían con su preparación el trabajo, los operarios transforman el objeto de trabajo en resultados productivos concretos que a su vez, logran un mejor resultado con el esfuerzo y la entrega de los trabajadores administrativos y de servicio, todos en su conjunto garantizan el necesario engrane que traduce el éxito de la producción en eficiencia.

Indicadores para medir el uso y eficiencia de la fuerza de trabajo en el sector agropecuario

Existen un conjunto de indicadores que suelen emplearse para estudiar la fuerza de trabajo. Cuando las personas deciden contratarse en uno u otro empleo, uno de los indicadores más consultados es el salario, el salario determina de manera directa su nivel de ingresos y en ello radica su importancia capital.

En términos económicos, el salario medio anual se calcula dividiendo el salario devengado en el período de un año entre el promedio de trabajadores.

Salario medio= Salario devengado / promedio de trabajadores

Un aspecto esencial es tener garantizada la fuerza necesaria, lo cual, como ya se ha referido, no ocurre regularmente en la agricultura, (condición que se acentúa por los altos niveles de movilidad laboral) este factor atenta de manera directa en los resultados de la producción; para estudiar este fenómeno se analiza el aseguramiento de la fuerza de trabajo.

El análisis del aseguramiento de la fuerza de trabajo es uno de los primeros estudios que usualmente se practican, parte de comparar la plantilla aprobada con la cubierta, de modo que pueda determinarse si se cubren las necesidades de fuerza de trabajo, sobre todo si se tiene en cuenta el carácter

estacional de la producción. Se calcula dividiendo la capacidad cubierta entre la plantilla aprobada y multiplicando el resultado por 100%.

En este tipo de estudio es conveniente llegar al detalle del nivel de cubrimiento de la plantilla por categoría ocupacional (operarios, técnicos, administrativos, y otros) por ocupación (obrero agrícola, operario de equipos ligeros, vaquero, ordeñador, apicultor, acarreador, etc.), por edades, e incluso, por sexo. La profundización en las causas del no completamiento de la plantilla permitirá tomar medidas que contribuyan a estimular la permanencia de los trabajadores en sus funciones.

En el proceso de aseguramiento laboral inciden de manera directa las altas y bajas laborales que se producen en una organización. Las bajas laborales se clasifican en bajas por fluctuación y bajas naturales

Las bajas por fluctuación son más controlables desde el punto de vista de la gestión administrativa además de que son las que mayor peso ocupan dentro del total de bajas, en este sentido resulta de gran utilidad su estudio. Asociado al análisis del aseguramiento de la fuerza de trabajo otro estudio importante es precisamente el de la fluctuación laboral, al que ya se ha hecho referencia de manera indirecta. La fluctuación laboral, también conocida como movilidad, migración, inestabilidad laboral comprende los movimientos que se producen en la fuerza de trabajo en un período.

En el estudio de la fluctuación existen dos conceptos importantes a considerar

La fluctuación potencial: se analiza a partir de la propensión a la baja, aquellas personas que manifiestan su deseo de cambiar de puesto de trabajo por un motivo determinado están mostrando su posibilidad de causar baja, por lo que han de ser obviamente considerados en un estudio de la fluctuación potencial.

El análisis de la fluctuación potencial es importante porque permite conocer con antelación, las causas que provocan la fluctuación real, muchas veces asociadas éstas a condiciones de trabajo y vida, al clima laboral en que se desenvuelve el trabajador, sus motivaciones, y la relación estímulo-recompensa, etc. Suelen emplearse para ello técnicas de investigación social tales como las encuestas, entrevistas, entre otras.

El estudio de la fluctuación real por su parte, se circunscribe al análisis estadístico de las bajas ocurridas, por lo que generalmente brinda solo acciones correctivas y no proactivas como en el caso del estudio de la fluctuación potencial.

Los principales indicadores para el estudio de la fluctuación laboral

Coeficiente de rotación de entradas = $\text{altas} / \text{promedio de trabajadores}$

- Coeficiente de rotación de salidas = $\text{bajas} / \text{promedio de trabajadores}$
- Coeficiente de fluctuación = $\text{bajas por fluctuación} / \text{promedio de trabajadores}$

Fluctuación real: Es la salida consumada ante lo cual no se puede tomar alguna medida pues, el trabajador ya se ha marchado. La misma puede tomar para su medición los registros de personal que existen en la organización.

otros indicadores para estudiar la eficiencia en el uso de la fuerza de trabajo

- Gastos de trabajo (en horas-hombres o trabajadores medios anuales) por cada ha de tierras agrícolas.
- Cantidad de tierras agrícolas por cada trabajador medio anual vinculado la producción agropecuaria.
- Hombres-días (horas-hombres) trabajados por cada trabajador vinculado a la producción directa en el sector.
- Relación entre el número de trabajadores vinculados directamente a la producción agropecuaria y el total de los trabajadores de la entidad.
- Coeficiente de aprovechamiento del fondo de tiempo de trabajo. Número de hombres-días laborados/Fondo anual de tiempo de trabajo.
- Coeficiente de temporalidad de utilización de la fuerza de trabajo Carga máxima mensual de ocupación laboral/Carga media anual ocupación laboral.
- Gastos totales de fuerza de trabajo. (incluye los gastos por concepto de salario escala + pagos anticipo + seguridad social + pago por resultado + acumulación de vacaciones)

Estos indicadores permiten analizar la dinámica de la utilización de la fuerza de trabajo en el tiempo y pueden también utilizarse para la comparación de entidades que posean el mismo nivel de especialización y su producción se desarrolle en zonas agroecológicas similares.

Indicador para calcularse el estudio de la productividad del trabajo en el sector

- Productividad del trabajo en unidades de valor = Ventas o Ingresos netos/Promedio de trabajadores
- Productividad del trabajo en unidades físicas = Volumen de producción/Promedio de trabajadores

Otros indicadores que pueden determinarse para completar el análisis de la efectividad de la utilización de la fuerza de trabajo:

- Anticipo o salario medio= Gasto de anticipo o salario/Cantidad de trabajadores
- Gasto de fuerza de trabajo por peso de costo= Gasto de fuerza de trabajo/Costo de producción
- Correlación gastos de fuerza de trabajo – productividad.

Ahorro o sobregasto relativo de fuerza de trabajo.

Este índice parte de la consideración de que se admite como adecuado un crecimiento del número de trabajadores en correspondencia directa con el crecimiento de la producción; por ejemplo, si la producción de un año¹ respecto al que se toma como base⁰ crece en un 5%, entonces la cantidad de trabajadores puede crecer también hasta un 5% (manteniendo invariable la productividad).

Se calcula a partir de la siguiente expresión:

Sobregasto admisible de fuerza de trabajo (TA)=

(Producción año análisis¹/ Producción año base⁰) X Trabajadores año base (T₀)

Trabajadores año análisis – Sobregasto admisible de fuerza de trabajo

Si T₁ > TA, hay sobregasto relativo de fuerza de trabajo, por el resultado que arroje la diferencia entre T₁ y TA.

Si T₁ < TA, hay ahorro relativo de fuerza de trabajo por el resultado que arroje la diferencia entre T₁ y TA.

Si T₁ = TA, no hay ahorro ni sobregasto relativo. Eficiencia económica de las empresas, no puede obviarse que se trata del factor productivo más importante de la producción, el que con su gestión pone en funcionamiento el resto de los factores. No es casual que algunos autores consideran a la Administración como otro factor de la producción, lo cual dice del valor de la fuerza de trabajo.

Conclusión

Conocer el concepto de recursos laborales es imprescindible para estudiar a la fuerza de trabajo como factor fundamental de la producción. Por lo tanto, los recursos laborales representan aquella parte de la población en edad apta para el trabajo y de población que fuera de los límites de la edad laboral ocupada en la economía nacional.

El sector agropecuario es estratégico para cualquier economía pues produce alimentos que son bienes esenciales para el sostenimiento de la vida. Para hacerlo, requiere de bienes y servicios que se obtienen por otras actividades económicas con las que se conecta y forma cadenas de valor, por lo que algunos especialistas lo designan como «el sector creador de la economía».

Bibliografía

- García Álvarez, A. (2020). El sector agropecuario y el desarrollo económico: el caso cubano. *Económico y Desarrollo* vol.164 no.2
- Trujillo Rodríguez, C.M., Cuesta Mazarredo, E. O. y Díaz Serrano, I. (2024). *Economía agrícola*. Libro de texto pág. 51-58.
- Alonso, J.C. (2020). *Breve introducción a los indicadores de la fuerza de trabajo en Colombia*. S/e, en formato digital.
- Mendoza-Pérez, O. (2021). Fuerza de trabajo calificada para una agricultura sostenible en Guantánamo. Vol. 25, núm. 2
- Coello Morales, S. (2021). Análisis de la fluctuación laboral en la Empresa Cárnica de Holguín. S/e, en formato digital.