

Programa Resolución de Retos Socio-Productivos



PROGRAMA

RESOLUCIÓN DE RETOS SOCIO PRODUCTIVOS

2021

FORMULARIO A: PRESENTACIÓN DE RETOS

Código Reto:	PR2021-15
--------------	-----------

TÍTULO: OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN FINCAS VITÍCOLAS

I. DATOS INSTITUCIONALES

Razón Social:	Leoncio Arizu S.A.
CUIT:	30508598501
Domicilio:	San Martín 2044 - Mayor Drummond - (5507)
Ciudad, Provincia	Luján de Cuyo - Mendoza
Tel:	476-9030
Mail instituc.:	bodega@luigibosca.com



II. INFORMACIÓN DEL SECTOR, ACTIVIDADES, PRODUCTOS Y/O SERVICIOS OFRECIDOS POR LA INSTITUCIÓN

Actividad Principal:	Vitivinícola
Sector económico:	Agroindustria
Ámbito de desarrollo:	Local, nacional e internacional
Productos y/o Servicios ofrecidos:	Vinos fraccionados
Clasificación de la empresa:	Mediana empresa

III. PRESENTACIÓN DEL O LOS RETOS DESTINADOS AL SECTOR CIENTÍFICO TECNOLÓGICO

Programa Resolución de Retos Socio-Productivos



Reclutamiento, hábitat, productividad, capacitación y control del personal eventual y permanente en fincas.

1. Período de Cosecha.

1.1 Proceso de reclutamiento y disponibilidad del personal en época de cosecha. Proponer algún registro y/o proceso que facilite el reclutamiento del personal golondrina en época de cosecha. Hoy el principal problema es la burocracia entre municipios para permitir la migración del personal para cosecha, lo que puso en una situación muy compleja a varias bodegas de la industria.

1.2 Solución habitacional. La migración de personal para cosecha genera un impacto y demanda una disponibilidad habitacional que cada bodega resuelve de acuerdo a sus posibilidades. Por lo tanto, sería muy sano para los trabajadores y la industria, poder proveer ideas alternativas para contar con una solución integral. Se trata de llevar adelante un abordaje interdisciplinario de la problemática determinada por la permanencia de trabajadores eventuales en fincas durante la época del levantamiento de las cosechas de uvas y aceitunas.

Algunos trabajadores son trasladados diariamente dentro de la provincia, desde sus casas a sus lugares de trabajo.

Pero es sabido también que el trabajador rural eventual suele desplazarse desde otras regiones del país o países limítrofes, para buscar trabajo de temporada acompañado por su familia, porque el grupo familiar no puede desmenbrarse y porque el trabajador pretende (erróneamente), para lograr una mayor productividad, ser ayudado por los miembros de su grupo familiar en la tareas que desarrolla.

Por lo tanto surge, de su parte, la necesidad de contar con un hábitat en el cual permanecer, dentro de la finca, en inmediaciones del lugar donde realiza sus tareas de cosecha.

Por otro lado, de parte de la empresa, es sabida también la dificultad existente para conseguir personal temporario que realice esas tareas. Surge por lo tanto también la ventaja competitiva de ofrecer ese hábitat para la permanencia de los trabajadores y sus familias, como un plus que asegure la obtención del personal necesario para el levantamiento de la cosecha.

El abordaje integral interdisciplinario está dado por los distintos aspectos que confluyen en la situación planteada. Problemas sanitarios, psicológicos, motivacionales, laborales, previsionales, de trabajo infantil, educativos, de seguridad, etc., deben ser correctamente tenidos en cuenta al diseñar una solución posible. Un abordaje integral al grupo familiar, que permita que quienes están en condiciones legales de trabajar lo hagan, mientras la familia se encuentra contenida.

Programa Resolución de Retos Socio-Productivos



A su vez, la solución debe ser innovadora desde el punto de vista económico, ya que sus costos deben guardar relación con los del servicio de cosecha que se pretende complementar, y debe reiterarse temporada a temporada, por lo que debe tratarse de una solución sustentable y permanente.

1.3 Buscar como alternativa un nuevo diseño de trabajo para cosechar. Hoy son procesos muy artesanales y tradicionales. La idea sería encontrar un proceso de trabajo más eficiente, operador, y se los vuelca en contenedores o directamente en camiones de transporte para llevar el producto a la bodega). En base a este ejemplo, pueden analizarse alternativas para mejorar la forma en que se hacen las tareas, determinando una mayor productividad para el trabajador y un mayor cuidado enológico para el producto.

2. Escuela de oficios de viña.

2.1 No se evidencia en la industria un proceso a través del cual se enseñe el o los oficios dentro de la viña. Tareas de alto valor vitícola tales como poda, injerto, trasplante, etc. Son conocidas por personal de más edad, el que al retirarse no los documenta, perdiéndose este acervo de valioso conocimiento, el que se traspasa de boca en boca en forma parcial e incompleta, siendo el tiempo de trabajo y la práctica los que determinan el nivel de habilidad del trabajador. Es una buena oportunidad poder diseñar una escuela de oficios en la cual la industria pueda reclutar personal con los conocimientos básicos y perfeccionar las tareas.

3. Tablero de control de tareas de personal en fincas.

3.1 Diseñar un tablero de control con indicadores que midan la eficiencia del desempeño de cada empleado en viña con el objeto de generar una base de datos en la cual las bodegas puedan tomar decisiones sobre la operación. Al día de hoy no existe una base de datos en la cual se puedan medir el desempeño versus la productividad de la viña y, si existe, no está disponible por lo cual, ponerla a disposición sería un gran paso adelante.

IV. DETALLE DEL PROCESO PRODUCTIVO, DE GESTIÓN, COMERCIALIZACIÓN, ETC. EN EL QUE SE DA LA PROBLEMÁTICA A RESOLVER

Programa Resolución de Retos Socio-Productivos



Las fincas se encuentran en los oasis productivos de la provincia, en los departamentos de Maipú, Luján, Tupungato, Tunuyán y San Carlos. Algunas fincas combinan el cultivo de vides con el de olivos. El proceso consiste en la producción de uvas varietales de alto valor enológico para la elaboración de vinos finos varietales de alta calidad. En el caso de las aceitunas, se trata de un producto secundario que, en el caso de la conserva, se vende en fresco, y en el caso de las variedades aceiteras, se destina a la elaboración de aceite de oliva virgen extra de alta calidad, que también se vende fraccionado. Algunas tareas se encuentran mecanizadas y tecnificadas y otras son manuales, con mayor aporte de mano de obra. El ciclo productivo, en el caso de la vid, comienza en el mes de mayo y termina en el mes de abril del siguiente año. La cosecha de uvas, dependiendo de las características climáticas de cada campaña, podrá comenzar a mediados del mes de enero y terminar a principios del mes de mayo. La cosecha de aceitunas para conserva comienza a mediados del mes de marzo y termina a mediados del mes de mayo, mientras que la cosecha de aceitunas para elaboración de aceite comienza a mediados del mes de mayo y puede extenderse hasta el mes de agosto. Los cosechadores que se desplazan con sus familias lo hacen en enero y pueden quedarse hasta el mes de agosto, para aprovechar los tres períodos de cosecha encadenados. En el caso de las tareas mecanizadas y tecnificadas, la tecnología utilizada es la usualmente conocida: tractores, implementos de arrastre para roturar la tierra, herramientas manuales, atomizadoras y otras máquinas para la aplicación de productos fitosanitarios (ej.: azufradoras), despanpanadoras automáticas, equipos de riego por goteo, máquinas cosechadoras para las vides de menor valor enológico. Las vides con mayor valor enológico se cosechan con el procedimiento manual descrito en el desarrollo del reto. Los actores intervinientes son los trabajadores vitivinícolas, en sus distintas categorías: obreros de labranza, regadores, enmaderadores, tractoristas, cosechadores, encargados de depósito, mecánicos, encargados de compras, capataces, ingenieros agrónomos y enólogos. Las tareas comprendidas también son las usualmente conocidas en viñas: aradura, desorillado, riego con agua superficial, riego por goteo, fertilización, reposición de plantas, poda, desarrollo de barbechos, injerto, atadura, desbrote, despampanado, raleo, evaluación de plagas, aplicación de productos fitosanitarios, destrucción de hormigueros, mantenimiento del enmaderado y alambrado, mantenimiento de cercos perimetrales, mantenimiento de callejones, lucha antigranizo, dosaje y seguimiento de maduración, prospección y análisis de suelos, seguimiento de condiciones atmosféricas, evaluación de avance de producción, relevamiento de tareas agrícolas y carga en sistema de costeo, mantenimiento de maquinarias y desarrollo de nuevos cuarteles.

Programa Resolución de Retos Socio-Productivos



V. RESOLUCIÓN DEL O LOS RETOS

a. Descripción de la solución esperada

La presentación realizada consta de un reto global, mano de obra en fincas, desagregado en cinco aspectos parciales: reclutamiento, hábitat, productividad, capacitación y control de la mano de obra en fincas. Creemos que los retos de mayor impacto social son los referidos al hábitat y a la capacitación. Los referidos a reclutamiento, productividad y control tienen mayor relevancia desde el punto de vista productivo. Creemos también que la solución esperada, de alguna manera, ya ha sido esbozada en la descripción del reto. Quisiéramos que nos ayuden a encontrar soluciones innovadoras que mejoren las condiciones de trabajo de los obreros de viña, al tiempo que incrementen la productividad. Nuestra expectativa es alcanzar una solución para todos los aspectos parciales del reto, pero si pudiéramos obtener una respuesta al menos para los de mayor impacto social, creemos que sería un gran avance para mejorar las condiciones de trabajo del personal de fincas.

b. Presupuesto estimado y comprometido

No podemos estimar los requerimientos financieros necesarios para el abordaje de la resolución porque no podemos conocer la composición de los equipos que, eventualmente, se abocarán al conocimiento de los retos. Estimamos sí que el presupuesto debería estar entre los rangos que establecen las bases y condiciones para proyectos presentados por una sola empresa, el cual va desde los \$200.000,00 hasta los \$300.000,00. Sí estamos en condiciones de comprometer el 20% del presupuesto que la universidad le asigne al proyecto, en caso de que alguno de los aspectos del reto resulte elegido.

Convocatoria

Programa Resolución de Retos Socio-Productivos



c. Recursos humanos y físicos comprometidos

El representante técnico para interactuar con el equipo que resulte ganador del reto es el Ingeniero Agrónomo Pablo Gabriel Cúneo, D.N.I. 23.536.183, quien se desempeña como Director Vitícola y Enológico de la bodega. Tiene una experiencia de más de 24 años en la industria vitivinícola, que desarrolló cumpliendo funciones enológicas durante casi 10 años en bodega Chandon, y posteriormente durante 11 años en bodega Ruca Malén, hasta ingresar en esta empresa en el año 2017. Como recurso físico se ponen a disposición las instalaciones de las fincas para realizar visitas, conocimientos y prácticas de campo aunque, por la época del año, no va a ser posible observar algunos procesos vinculados a la cosecha.