

Mucho más que genética: la inseminación artificial como factor motivacional en el campo.

Gutiérrez, R.

Facultad de Ciencias Veterinarias. Universidad Nacional de La Pampa. Calle 5 esquina 116, General Pico (6360) La Pampa.

rgutierrez@vet.unlpam.edu.ar

RESUMEN

La inseminación artificial a tiempo fijo en bovinos de carne se presenta habitualmente como una herramienta técnica destinada a mejorar la eficiencia reproductiva y el progreso genético. Sin embargo, su impacto trasciende el plano productivo, generando dinámicas de trabajo en equipo, instancias de capacitación y espacios de reconocimiento que fortalecen la motivación del personal rural. Este artículo expone, desde la experiencia de campo, cómo la práctica de inseminación artificial se transforma en un factor motivacional clave dentro de las empresas ganaderas, más allá de los beneficios zootécnicos.

Palabras clave: inseminación artificial, motivación laboral, gestión ganadera, recursos humanos, producción bovina.

More than genetics: artificial insemination as a motivational factor in livestock farming

ABSTRACT

Fixed-time artificial insemination in beef cattle is usually presented as a technical tool aimed at improving reproductive efficiency and genetic progress. However, its impact goes beyond production, generating teamwork dynamics, training instances, and recognition spaces that strengthen the motivation of rural staff. This article presents, from field experience, how the practice of artificial insemination becomes a key motivational factor within livestock enterprises, beyond zootechnical benefits.

Keywords: artificial insemination, work motivation, livestock management, human resources, cattle production.

INTRODUCCIÓN

La ventaja técnica puede ser clara, las otras no tanto

Nadie discute técnicamente la justificación de hacer inseminación artificial a tiempo fijo en ganadería de carne: cientos de trabajos científicos y experiencias empíricas la respaldan como una herramienta con beneficios productivos de innumerables beneficios. Pero como tantas prácticas, hay cuestiones que tienen que ver con la gestión y el impacto en las personas, que trascienden más allá de la actividad en sí. Hay



lógicas en los trabajos que hacen a la vida misma del campo, de su gente, y marcan la diferencia entre el productor que hace, que avanza, y el que se queda, que tiende a desaparecer.

Todas nuestras indicaciones y relaciones con la producción son mediadas, en mayor o menor medida, por el capital humano. En mis clases de Economía Agraria, suelo argumentar:

“No se confundan, ustedes no van a trabajar con bovinos, van a trabajar con personas que en una última instancia los llevarán al trabajo con los animales, con el sistema productivo”.

Y esto no es un detalle menor. El acompañamiento en cada práctica de todo el equipo de trabajo (desde la estructura administrativa a el peón, encargado de las tareas específicas con la hacienda) es fundamental y constituye un eje primordial en el éxito a largo plazo de cada técnica y decisión productiva.

En inseminación artificial, ventajas como el ordenamiento del rodeo, el progreso genético, el aumento de cabeza de parición, los terneros más pesados y de mayor valor comercial, la mejora genética del rodeo en general, han sido argumentadas y discutidas ampliamente. Pero el impacto a nivel de recursos humanos, de formación de personal, es mucho más que trascendente, y termina por definir, dentro del entorno laboral, fuertes pilares motivacionales para el trabajo en sí mismo, que muchas veces pasan desapercibidos.

Es muy probable que un empleado que en un campo tenga casa nueva, una camioneta en condiciones e internet de la mejor calidad tenga condiciones habitacionales y de trabajo de comodidad, pero no necesariamente estará motivado. El psicólogo estadounidense Frederick Herzberg (2003)¹ describió que las cosas que nos tenían incómodos en un ambiente laboral no eran, en contraposición, las que, si eran saldadas, resultaban factores motivacionales.

La lógica es fácil de entender cuando lo pensamos desde un ejemplo sencillo: supongamos que trabajáramos en una empresa con una computadora vieja y estamos incómodos. Nos cambian la computadora y estamos mejor, pero luego ese estado de confort se vuelve la nueva normalidad, y no resulta en un estímulo directo motivacional. En cambio, si en ese mismo trabajo se favorecen reuniones, espacios de enriquecimiento, se dan premios y posibilidades de ascenso, existen efectos específicos de motivación. Objetivamente, en mi experiencia profesional de más de 20 años como asesor y habiendo administrado distintos tipos de establecimientos, me pasó en más de una oportunidad que personal de un campo me pidiera cambiar de lugar de trabajo, a expensas de cobrar salarios muy inferiores. No todo es lo que parece.

En ese sentido, el impacto motivacional de la inseminación artificial en la empresa puede ser exponencial, y es muy claro en determinados momentos y prácticas específicas:

Cuando se opta por dar servicio natural, la operación se ve simplificada a una acción específica sin mayores requerimientos: llevar los toros, o abrir una tranquera un día determinado. Se establece la indicación, se da la orden, y luego un control simple: llamamos por teléfono, o mandamos un mensaje de texto al operario: “che Fabio ¿echaste los toros?”, “sí, Ricardo”. Sin mayores intervenciones ni explicaciones.

¹Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 81(1), 86. Recuperado de <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>

En cambio, cuando se opta por hacer inseminación artificial, se da una lógica que suma a todo el equipo en un trabajo conjunto, con un fin, y que obliga a todo el personal a entrar en una nueva sinergia positiva que trasciende, desde lo administrativo comercial previo, hasta el ternero nacido del año siguiente. Varios meses antes de la tarea específica, el hecho de que los animales que van a ser inseminados lleguen con la condición corporal adecuada y el balance energético requerido, exige un abordaje que va desde lo técnico hasta la práctica específica de campo. Se coordina con el personal y existe necesariamente una instancia de capacitación (aunque sea informal), donde se debe explicar cada una de las decisiones y acciones, y donde cada actor del proceso debe entender que, por ejemplo, aunque las vacas estén aparentemente “gordas”, el resultado no va a ser el necesariamente el mejor. Es importante entender que, aunque como asesores hagamos una recorrida exhaustiva, es fundamental que el operario del campo, que debe ejecutar las tareas cuando ya nos retiramos, se apropie de la información y del conocimiento específico. Este será un nuevo punto de control y conversación que antes probablemente estaba, pero no muy presente ni con un argumento claramente contrastable con un resultado: al final de la técnica se evaluarán parámetros de éxito o fracaso según cómo se respetaron estas instancias previamente establecidas.

Próximo al día de la sincronización, los animales deben estar cercanos a las instalaciones donde se realizará la práctica. Si no hubo inconvenientes, y dentro de la normalidad de los sistemas de cría, las vacas vienen también con sus terneros al pie. Y de allí surgen preguntas de control que es necesario hacer: “¿Cómo están los terneros?”, “¿Hay nacidos fuera del rango de fechas esperado?”. Interrogantes que iremos planteando al personal, que invitan también a que se ponga atención a enfermedades en los recién nacidos, enfermedades abortivas, problemas en el manejo del servicio anterior y otras causas que pueden ser detectadas en este momento mediante simples observaciones.

Más adelante, y específicamente en el comienzo de la técnica de sincronización, se requiere compromiso y capacitación del personal: tener fechas específicas de encierre (donde no se admiten cambios por eventos climáticos ni otras eventualidades) es fundamental e imprescindible. Procurar buena alimentación en esta etapa, en la que el animal también sufre un stress propio de las maniobras, establecer pautas de manejo dispara nuevas conversaciones e interrogantes: lo que se debe hacer determinado día no es negociable: “¿tenemos dónde poner las vacas?” “¿seguro van a comer bien?” Surgen preguntas y respuestas que fuerzan un intercambio positivo. El retiro también, un día específico, el comportamiento del rodeo previo al servicio “¿viste celo? ¿te llamó la atención no haberlo visto antes así?”. Todos serán intercambios que tienen cientos de aristas positivas de capacitación directa al personal.

Al finalizar la tarea, surgen espacios de distensión tradicionales donde también se presentan nuevos disparadores de conversaciones: “¿Qué pasa con la vaca que perdió el dispositivo?” “¿Por qué no se inseminaron algunas?” preguntas que seguro salen. Y es allí también un buen momento para el reconocimiento al desempeño: algún premio, un obsequio, un cierre a la tarea bien realizada.

Ahora pensemos:

¿Dónde las personas involucradas se sienten más parte de un proceso? ¿Dónde se sienten más valoradas? ¿Con qué tipo de servicio el personal de campo se lleva más

valor, más conocimiento, más enriquecimiento personal? ¿Abriendo la tranquera un día, para dar inicio a la monta natural o haciendo inseminación artificial?

Cuando la inseminación deja de ser sólo una técnica y se vuelve cultura empresarial:

Desde mi lugar como asesor y administrador de empresas agropecuarias siempre se me exigió ser fuertemente argumentativo desde lo económico, lo técnico, y nunca tuve problemas con eso: es lo que hago. Justificar cada decisión que he tomado no me ha resultado una tarea compleja: es parte de mi perfil profesional: dar alimentos, si inseminar o vender, lo he propuesto y lo he ejecutado, con perfecto conocimiento y apoyo, tanto de los estamentos superiores como los inferiores, donde la transparencia con la información técnica y el criterio de toma de decisiones ha sido mi impronta personal. Sin embargo, la importancia de ponderar otros factores con alcance fuerte en la motivación e incentivo de los recursos humanos en la inseminación artificial a tiempo fijo me llegó al revés: en una ocasión en la que decidí NO INSEMINAR. Un campo que administraba había tenido copiosas lluvias en un lapso de tiempo muy corto, justamente cuando debíamos encerrar la hacienda para comenzar con la técnica. El clima entonces hacía muy difícil encerrar y trabajar en los corrales. Para empeorar más la situación se atrasó una tarea de finalización de alambres, que permitiría mejorar las tareas con la hacienda para esa fecha también se habían retrasado. En ese contexto, con la decisión ya tomada, fui al campo y le dije al encargado "Marco, este año no vamos a inseminar". "Pucha Ricardo ¿por qué no vamos a inseminar?". La cara de dolor, el pesar que me transmitió mi compañero de trabajo me mostró en segundos el fuerte impacto positivo que había tenido mi trabajo todas esas veces anteriores: no habían sido en vano tantas llamadas, tantos mensajes, tantos errores y correcciones. Un poco más tarde, un poco más desprolijo, decidimos igualmente inseminar.

Consideraciones finales

La inseminación artificial en la ganadería de carne debe ser entendida no solo como una herramienta técnica para el progreso genético y la mejora de índices productivos, sino también como una práctica de alto impacto motivacional dentro del personal de campo. Su implementación propicia el trabajo en equipo, la capacitación constante y un sentido de pertenencia que trasciende lo material, fortaleciendo la cultura laboral y el compromiso con los objetivos de la empresa.