

PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN CADENAS DE SUMINISTRO AGROALIMENTARIAS DEL SECTOR PRODUCTIVO DE AGUACATE HASS EN COLOMBIA CASO CARTAMA

Isabel Cristina Alzate Rendón



Negociadora Internacional
Magíster en Logística Integral
ialzate@unal.edu.co



Contexto

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta que el trabajo decente resume, en gran medida, las aspiraciones del individuo durante su vida laboral, gracias a que este proporciona oportunidades laborales crecientes, acceso a un empleo digno y productivo que asegure además un salario justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para su familia, sumado a mejores perspectivas en el desarrollo personal, profesional e integración social de la persona (ILO, 2002). Aunado a esto, se encuentra la libertad de expresión, lo que permite la organización y participación en decisiones que afecten su desarrollo, así como la igualdad de oportunidades y un trato equitativo para mujeres y hombres.

La industria agroalimentaria en Colombia es considerada uno de los renglones económicos que más aportan a la tasa de ocupación en zonas rurales, tal como pasa de manera generalizada en países con economías emergentes y de orientación agrícola (s. d.); por lo tanto, la observación, el análisis y la aproximación a las condiciones de trabajo decente promovidas por el sector agroindustrial, y, aún más, enfocadas en las actividades relacionadas con la

producción agrícola (siembra-cosecha-poscosecha-etc.), ganan relevancia e interés en el campo de estudio de las ciencias sociales y de la organización.

Abordaje del problema

Con el fin de comprender el fenómeno del trabajo decente en las cadenas de suministro agroalimentarias, se adoptó un enfoque mixto realizando una revisión de estadísticas publicadas en instituciones públicas y organismos acerca de las condiciones laborales dadas en las zonas rurales y el sector agricultor colombiano, así como el impacto de estas en el cumplimiento del trabajo decente en cadenas de suministro agroalimentarias. Sumado a esto, y desde una perspectiva cualitativa, se aborda el fenómeno a partir de la metodología de estudio de caso de la empresa colombiana Avofruit S. A. S. Bic Cartama (de ahora en adelante Cartama), debido a que existe escaso material o investigaciones de carácter empírico acerca de la relación dada a partir de la interacción de un ecosistema de capacidades dinámicas y redes colaborativas con el trabajo decente en cadenas de suministro del sector agroindustrial. En este orden, el estudio de caso permitió la comprensión del fenómeno a la luz de la teoría, pero, además, al acercamiento de estas al caso Cartama.

Para el desarrollo metodológico se aplicó un diseño holístico de estudio de caso único (*single-case study*) (Yin, 2018) gracias a la relevancia del caso Cartama para el sector productor de aguacate Hass en Colombia, el cual expone dos características importantes: 1) es un caso “inusual” debido al crecimiento y el desarrollo que ha tenido la empresa Cartama en los últimos años, la cual la vuelve referente en el sector, y 2) es “revelador” gracias a que exhibe las particularidades dadas en este sector productivo y las garantías laborales actuales de las cadenas productivas de aguacate Hass, para entregar información de tipo descriptivo para la

investigación propuesta.

Avofruit S. A. S. Bic Cartama: su ecosistema de capacidades dinámicas, redes colaborativas y enfoque de trabajo decente

Hablar de trabajo decente se ha convertido en un tema de relevancia para cualquier sector, lo cual ha promovido aportes desde diferentes perspectivas disciplinares que exploran el trabajo decente en cadenas de suministro e identifican las colaboraciones que desde la perspectiva de distintas teorías se pueden realizar en la búsqueda de mejorar las condiciones de trabajo dignas en las cadenas productivas con mayor vulnerabilidad a la explotación laboral, como son las cadenas de suministro agroalimentarias en los mercados emergentes (Cooke, Xu y Bian, 2019; FAO, 2015; Ramírez, Bernal, Clarke y Hernández, 2018).

En América Latina, y más aún en el sector agroalimentario en el que gran parte de los productores son pequeños y medianos, existe una mayor informalidad en los procesos organizacionales (principalmente micro y pequeños, además de agricultura familiar), así como la falta de capacitación en temas que les permitan el desarrollo y fortalecimiento de un ecosistema de capacidades dinámicas que soporte el crecimiento organizacional. Alineada con esto, la pobreza evidenciada en zonas rurales se asocia en gran parte a la baja productividad, escasos recursos y calidad limitada, además de un acceso restringido a recursos públicos, esto se debe a que en su mayoría los cultivos son de tipo familiar, pero siendo una menor proporción de propiedad de quienes la cosechan, incentivando que los trabajadores del sector agrícola realicen labores por cuenta propia y con sus familiares no remunerados, lo que estimula la no formalidad y el acceso al trabajo decente en este tipo de cadenas productivas (FAO y CEPAL, 2020).

Desde la óptica de las capacidades dinámicas organizacionales, las más importantes, según múltiples autores, son la capacidad de aprendizaje, absorción, adaptación y de innovación, siendo esta

última de gran valor para incentivar el crecimiento de una organización alineada con temas de sostenibilidad en los que se contemple el recurso humano como factor determinante y dinamizador de la ventaja competitiva organizacional (Hong, Zhang y Ding, 2018). Sumado a estas, se consideran las capacidades dinámicas de la cadena de suministro; algunas de las más importantes para su aporte al trabajo decente, y de acuerdo con el caso analizado, son la colaboración e integración, las cuales le permiten a la organización integrarse con terceros para incrementar los beneficios compartiendo un objetivo común (Kareem y Kummitha, 2020).

La figura 1 muestra como Cartama, gracias a su ecosistema de capacidades dinámicas y a las redes colaborativas generadas mediante la interacción con sus Aliados Cartama¹ puede promover el trabajo decente y temas de sostenibilidad en su sector, y en general en el agro colombiano:

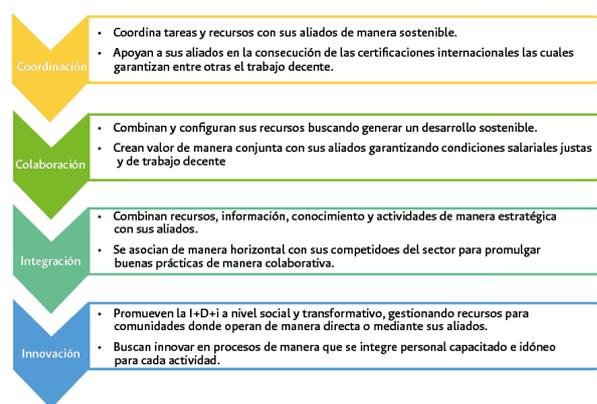


Figura 1. Ecosistema de capacidades dinámicas y colaboración

Fuente: elaboración propia con base en Restrepo (2021).

Conclusión

Cartama viene realizando una importante labor de empoderamiento con sus aliados, para ayudarles a obtener certificaciones internacionales que, al mismo tiempo, incentiven el aprendizaje técnico y las mejoras en prácticas sociales y medioambientales, al ofrecer trabajo decente a los campesinos, con lo cual están transformando las actuales prácticas de contratación de otros cultivos y sectores y demuestran la posibilidad de ser sostenibles desde lo económico y justos al compartir valor en toda la cadena de suministro

¹ Nombre que toman los productores a los cuales Cartama acompaña, compra y vende fruta en el exterior.

gracias a la colaboración y el desarrollo de capital social.



Pese a lo expuesto, para poder profundizar en el estudio realizado acerca del trabajo decente y la integración de un ecosistema de capacidades dinámicas y redes colaborativas en sectores agroindustriales, se sugiere enriquecer estos estudios con la modelación cuantitativa de información agregada acerca del trabajo decente, siempre y cuando se satisfaga el cumplimiento de los principios de validez externa e interna que deben caracterizar a los datos utilizados por este tipo de metodologías empíricas.

Agradecimientos

Agradezco a la empresa Avofruit S. A. S Bic Cartama, a su CEO el doctor Ricardo Uribe y sus colaboradores, quienes atentamente facilitaron información para la construcción del estudio, así como el apoyo y las sugerencias de valor para validar la realidad contractual y de trabajo decente en el sector y en general en el agro colombiano. De igual forma, a mi directora de tesis la doctora Eva Cristina Manotas y mi equipo de investigación: los profesores Eliana María Manotas y Antonio Boada.

Referencias

Cooke, F. L., Xu, J. y Bian, H. (2019). The prospect of decent work, decent industrial relations and decent social relations in China: Towards a multi-level and multi-disciplinary approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 122-155. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1521461>

Hong, J., Zhang, Y. y Ding, M. (2018). Sustainable supply chain management practices, supply chain dynamic capabilities, and enterprise performance. *Journal of Cleaner Production*, (172), 3508-3519. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.06.093>

International Labour Office (ILO). (2002). *ILO activities in the Americas, 1999-2002*. <https://unevoc.unesco.org/bilt/BILT+Library/lang=en/akt=detail/qs=1393>.

Kareem, M. A. y Kummitha, H. (2020). The impact of supply chain dynamic capabilities on operational performance. *Organizacija*, 53(4), 319-331. <https://doi.org/10.2478/orga-2020-0021>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2015). *Desarrollo de cadenas de valor alimentarias sostenibles - Principios rectores*. <http://www.fao.org/3/a-i3953s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). *Análisis y respuestas de América Latina y el Caribe ante los efectos de COVID-19 en los sistemas alimentarios*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/tipo/boletin-fao-cepal-covid19>.

Ramírez, M., Bernal, P., Clarke, I. y Hernández, I. (2018). The role of social networks in the inclusion of small-scale producers in agri-food developing clusters. *Food Policy*, 77, 59-70. <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2018.04.005>.

Yin, R. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage Publishing.