

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS
MAESTRÍA EN EXTENSIÓN AGROPECUARIA**

**RELACIONES LABORALES Y TIPO DE EMPLEO EN
LA GANADERÍA DE CRÍA EN LA REGIÓN NORESTE
DEL DEPARTAMENTO SAN CRISTÓBAL, 2013 Y 2014.**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER

Esperanza, Argentina

2016

**RELACIONES LABORALES Y TIPO DE EMPLEO EN LA
GANADERÍA DE CRÍA EN LA REGIÓN NORESTE DEL
DEPARTAMENTO SAN CRISTÓBAL, 2013 Y 2014.**

por

Ivana Virginia Diruscio

Disertación presentada a la Maestría en Extensión Agropecuaria de la Facultad
Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional del Litoral como requisito para
obtener el grado de **Magíster**.

Esperanza, Santa Fe, Argentina

2016

© 2016

Se reservan los derechos de autora a “Ivana Virginia Diruscio”. La reproducción parcial o total de este trabajo solo podrá ser autorizada por escrito por el autor.

Dirección: San Luis 68, Uranga, Rosario, Santa Fe, Argentina.

Teléfono: 03469 15692186. E- mail: Diruscio.ivana@inta.gob.ar

Universidad Nacional del Litoral
Facultad de Litoral
Facultad de Ciencias Agrarias
Maestría en Extensión Agropecuaria

La Comisión Examinadora, abajo asignada
Aprueba la Tesis de Maestría

**RELACIONES LABORALES Y TIPO DE EMPLEO EN LA GANADERA
DE CRÍA EN LA REGIÓN NORESTE DEL DEPARTAMENTO SAN
CRISTÓBAL, 2013 Y 2014.**

Elaborada por
Ivana Virginia Diruscio

como requisito parcial para obtener el grado de
Magíster en Extensión Agropecuaria

Lic. Matías Berger, Ms. Sc.
(Director)

Ing. Agr. Patricia Sandoval, Ms. Sc.
(Co Director)

COMISIÓN EXAMINADORA

Ing. Agr. Oscar Ernesto Osan Ms .Sc

Lic. Guillermo Neiman, Ms.Cs.

Ing. Miryan Ayala (Dra)

Esperanza, 21 de marzo de 2016.

DEDICATORIA

*A mis padres Raúl y Elsa,
a mis hermanos y sobrinos,
por el apoyo y el cariño de siempre.*

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por comprender las ausencias y alentarme.

A mi director de tesis, Matías Berger, por el acompañamiento, el tiempo ofrecido, por los consejos y la ayuda en la construcción de la investigación, por la bibliografía aportada y su visión.

A mi codirectora Patricia Sandoval, por la instrucción en los aspectos Metodológicos y el acompañamiento constructivo.

A mis compañeros de posgrado, por la amistad ofrecida, los consejos y el intercambio cotidiano, en especial a Salome, Analía, Natalia, Ana y Diana.

A mis compañeros de la Agencia de San Cristóbal, Juan, Jorge y Diego, por entender mis tiempos y ayudarme a que mi trabajo resulte más sencillo.

Al Instituto Nacional de Tecnología Agropecuario por darme la oportunidad de realizar mis estudios.

A todas aquellas personas de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNL, que de alguna manera me ayudaron.

A todo el personal de INTA que me apoyó y alentó en mis estudios, en especial, mi directora de beca, María Rosa, por los consejos brindados, por ser una guía.

A los que brindaron su confianza y respondieron mis preguntas con sinceridad.

Resumen

Tesis de Maestría

Maestría en Extensión Agropecuaria

Universidad Nacional del Litoral

Facultad de Ciencias Agrarias

Relaciones laborales y tipo de empleo en la ganadera de cría en la región noreste del departamento San Cristóbal, 2013 y 2014.

AUTOR: Ivana Virginia Diruscio

DIRECTOR: Ms. Sc. Matías Berger, CO DIRECTOR: Ms. Sc. Patricia Sandoval

Fecha y Lugar: Esperanza, 21 de marzo de 2016.

El presente trabajo pretende realizar aportes para la comprensión de los sistemas ganaderos especialmente de cría, en una región ganadera típica que corresponde al departamento de San Cristóbal, localizado geográficamente en el centro norte y oeste de la provincia de Santa Fe.

El estudio se basa en un enfoque cualitativo que rescata la percepción de la problemática vista desde el empleado rural y desde el productor.

El trabajo de campo se ha realizado en un distrito ubicado al noreste del departamento, caracterizado por la presencia de establecimientos ganaderos dedicados a la producción de carne. La investigación se ha concentrado principalmente en los campos que realizan cría de bovinos y en los que se ha constatado la contratación de al menos, un empleado de manera permanente en el establecimiento.

El tema principal de la tesis son los empleados rurales de esta actividad, ya que se pretende conocer las representaciones sobre el trabajo que realizan, sus condiciones de vida, sus trayectorias laborales y vitales y las características de las relaciones laborales en las que se hayan involucrados. Aportando a esta visión y a la comprensión del manejo de los campos, se indaga sobre la relación de los productores con el establecimiento y cómo esto, influye en las estrategias de producción y en las innovaciones tecnológicas.

La realidad del ambiente y los diferentes orígenes de los productores de la zona, que por lo general no provienen de la región, hace que se puedan encontrar vínculos y relaciones de trabajo con particularidades. Entre ellas, es posible nombrar la baja presencia de los productores en los campos, debido a las distancias entre el lugar de residencia y el establecimiento y la escasa presencia de profesionales que asesoren a estos productores, sobre todo ingenieros agrónomos.

Estas particularidades además, pueden explicar muchas de las características de la ganadería local, como son las bajas producciones, resultado de la combinación de un ambiente con baja productividad agrícola que afecta principalmente a la de forraje, con características sociales, poblacionales y culturales y sobre todo de distancias que pueden llegar a afectar la adaptación de tecnologías necesarias para mejorar la eficiencia de tales producciones.

Las diferentes estrategias de los productores hacia el manejo de los campos y su relación con los empleados y a su vez, la de éstos con la actividad, ayudan a comprender la realidad local y de este caso en particular.

Palabras clave: Empleados Rurales-Ganadería de Cría, Relaciones Laborales.

SUMMARY

This paper aims to make contributions to the understanding of livestock systems especially breeding cattle in a typical region corresponding to the department of San Cristobal, geographically located in the center north and west of the province of Santa Fe.

The study is based on a qualitative approach that rescues the perception of the problems view from the employee and from the producer.

Fieldwork was conducted in a district located northeast of the department, characterized by the presence of livestock farms for the production of meat. Research has focused primarily engaged in the fields and cattle breeding has been found that hiring at least one employee permanently on site.

The main theme of the thesis are rural employees of this activity, pretending to know the representations of their work, their lives, their work and life trajectories and characteristics of labor relations in which they have been involved. You bringing this vision and understanding of the field management, investigates the relationship between producers and the establishment and how it influences the production strategies and technological innovations.

The reality of the environment and the different origins of the producers of the area, which usually do not come from the region, allows us to find links and working relationships with peculiarities. Among them we can mention the low presence of farmers in the fields, because the distances between place of residence and establishment and the scarcity of professionals advising these producers, particularly agronomists.

These features we can also explain many of the characteristics of the local livestock, such as low yields, resulting from the combination of an environment with low agricultural productivity which mainly affects forage production with social, demographic and cultural characteristics and all distances that can affect the adaptation of technologies needed to improve the efficiency of production.

The different strategies of the producers to the management fields and its relationship with employees and in turn the activity of these help us to understand the local situation and in this particular case.

Keywords: Cattle-Breeding Farm, Labor Relations Staff.

CONTENIDO

RESUMEN.....	VII
CAPÍTULO I.....	2
INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 Descripción del contexto	2
1.2 Características socioeconómicas.....	5
1.3 La actividad ganadera en la región.....	8
1.4 Planteo del problema	14
1.5 Objetivo general.....	17
1.6 Interrogantes	18
1.7 Justificación	19
1.8 Viabilidad de la investigación.....	20
CAPÍTULO II.....	21
Marco Teórico	21
2.1 Trabajo asalariado en el ámbito agropecuario. Breve abordaje al concepto de trabajo.....	21
2.2 La cuestión tecnológica en la ganadería. De qué factores depende la baja adopción de tecnología. ¿es una problemática actual o histórica?	25
2.3 “Teoría de las prácticas estructuradas”. Conceptos que explican la práctica social.....	31
CAPÍTULO III	40
Metodología.....	40
3.1 El estudio de caso como metodología de investigación cualitativa.....	40
3.2 Area de estudio.....	41
3.3 Unidad de análisis	41

3.4	Unidades de observación	42
3.5	Categorías de análisis	42
CAPÍTULO IV		44
ANTECEDENTES.....		44
4.1	Características de la ganadería en la argentina. Breve reseña sobre la evolución de la ganadería en el país.....	44
4.2	Características de la ocupación en el sector agropecuario	48
CAPÍTULO V		55
EL CASO EN ESTUDIO		55
5.1	La región ganadera en la provincia de santa fe. Las avispas, distrito ganadero de san cristóbal, características de la región circundante.....	55
5.2	Ubicación de la localidad las avispas y características poblacionales del disrtito	56
5.3	Características biofísicas	57
5.4	Características de la producción.....	59
5.5	Particularidades de los productores de la zona.....	60
5.6	Problemática local	61
CAPITULO VI		63
RESULTADOS		63
6.1	Elección de las unidades de análisis y características encontradas	63
6.2	Problemática actual para conseguir personal desde la perspectiva de los productores	79
6.3	Las unidades ganaderas y los cambios tecnológicos necesarios, contado por los implicados en la actividad	80
6.4	Síntesis narrativa de las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo	83
CAPÍTULO VII.....		102

DISCUSIÓN.....	102
7.1 Relación entre el marco teórico planteado y el trabajo de campo.	102
CAPÍTULO VIII.....	109
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	109
8.1 Conclusiones.....	109
8.2 Recomendaciones.....	112
BIBLIOGRAFÍA	115

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del contexto

El contexto corresponde a una región acotada que representa una porción significativa de la realidad sociocultural y económica de una de las principales actividades productivas de una vasta porción del centro norte de Santa Fe.

La región está ocupada por empleados rurales de la ganadería de cría, con sus familias y por productores, muy poco de los cuales viven en la zona, ya que la mayoría se encuentra lejos del lugar de asentamiento de los campos ganaderos.

En el presente estudio el contexto se ubica en el distrito *Las Avispas*, ubicado al Norte y al Este del departamento de San Cristóbal, provincia de Santa Fe.

1.1.1 Ubicación geográfica

La provincia de Santa Fe está ubicada en la región central del país; limita con las provincias de Corrientes y Entre Ríos al Este, de las cuáles se encuentra separada por el Río Paraná; con la provincia del Chaco al Norte; con las provincias de Santiago del Estero y Córdoba al Oeste y con la provincia de Buenos Aires, al Sur.

El departamento de San Cristóbal se halla en el centro norte de la provincia de Santa Fe; limita al Este, con el departamento San Justo; al Norte con los departamentos Vera y 9 de Julio; al Oeste con la provincia de Santiago del Estero y Córdoba y al Sur con los departamentos Castellanos y Las Colonias.

1.1.2 Características biofísicas

Gran parte del territorio de la provincia de Santa Fe se inscribe sobre la llanura pampeana, una de las tres llanuras más grandes del mundo. Esta zona posee un clima templado y húmedo cuyas tierras son especialmente aptas para la agricultura y ganadería. Cubriendo una superficie aproximada de 133.000 km², posee 13 millones de hectáreas, de las cuales, 7 millones son de excelente condición para la producción primaria.

El departamento de San Cristóbal se encuentra en una región de relieve llano, con colinas bajas y anchas, en la franja de transición entre la llanura chaqueña y la pampeana, frente a los bajos submeridionales donde son frecuentes los espacios anegados. En esta zona la agricultura y la ganadería constituyen la principal actividad económica. Dentro del departamento, los distritos que se hallan en el noreste del mismo presentan características más bien representadas por los bajos sudmeridionales, con presencia de monte nativo bajo y donde, debido a las características de los suelos, de tipo anegables y con limitantes por la salinidad que presentan, se adaptan principalmente a la actividad ganadera.

Según la Zonificación Agroeconómica de la Provincia de Santa Fe realizada por el Proyecto RIAP de INTA (Giorgi, et al. 2007), el sector de San Cristóbal es complejo, con predominio de planos medios y bajos. Se destacan algunos sectores más elevados y/o con mejor escurrimiento y, hacia el borde oriental, un sector más ondulado asociado a varios arroyos afluentes del río Salado. En general, las tierras no son inundables, aunque soportan encharcamientos generalizados durante lapsos prolongados. El sector de los bajos submeridionales es parte de una extensa faja deprimida y anegable en el que se producen inundaciones de larga duración, a pesar de lo cual, en general, la lámina de agua es poco espesor.

La temperatura media anual es de 20.0 oC (variación NS = 2.0 oC) y la precipitación media anual de unos 1.100 mm (variación WE = 100 mm). Predominan los suelos mal y pobremente drenados y sódicos (Natracualfes típicos, familia arcillosa fina, horizontes superficiales de textura franco-limosa), algunos fuertemente salinos. Hacia el borde occidental y sur, se presentan algunas unidades con Argiudoles ácuicos, Argialboles típicos y Natralboles típicos (familia arcillosa fina, horizonte superficial de textura franco-limosa). (Giorgi, et al.2007)

En cuanto a la aptitud agropecuaria de los suelos, es muy baja, con algunos sectores de aptitud media en el borde occidental y sur.

Las tierras que se describen arriba, permiten realizar actividades ganaderas, principalmente de cría, con utilización de pastizales naturales, aprovechamiento de especies hidrófilas y halo-hidrófilos y plantas acuáticas en los esteros, así como el monte espinoso de densidad arbórea muy variable. (Giorgi,R.et al. 2007)

En todo el departamento, se observa la actividad de invernada, especialmente en las zonas de aptitud de suelo media baja o media alta. En muchos casos, esta actividad se complementa con la agricultura,

donde los suelos son de aptitud media alta y con la cría, donde los suelos son de menor calidad (media baja, a muy baja).

Los distritos del sureste y del oeste del departamento presentan suelos con mayores aptitudes productivas y a ellos corresponden las actividades agrícolas y tamberas.

A continuación, pueden observarse en el gráfico, la clasificación de los suelos según la aptitud productiva de los mismos:

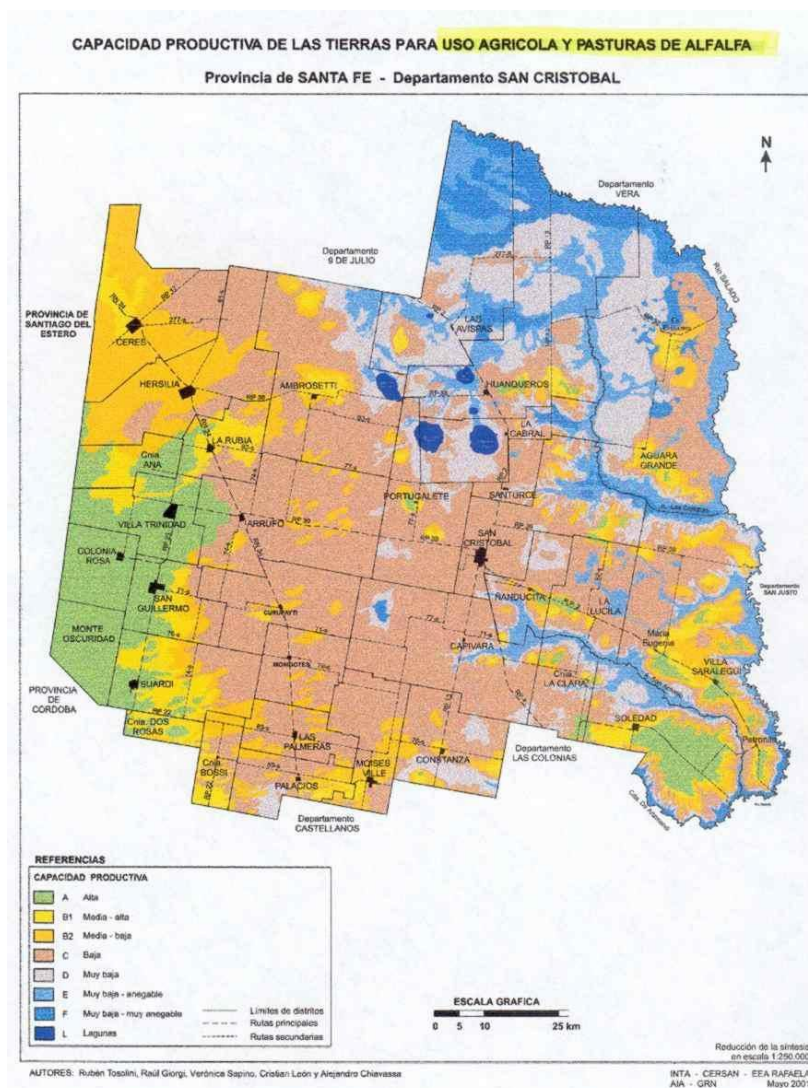


FIGURA N°1: Mapa de Capacidad productiva de las tierras del departamento San Cristóbal

Fuente: Tosolini, R. et al.

El distrito a estudiar, se encuentra en el Norte y centro del departamento, coincidentes con los suelos de menor aptitud: capacidad productiva baja, muy baja y muy baja anegable.

1.2 Características Socioeconómicas

1.2.1 Poblacional

El departamento San Cristóbal posee una superficie de 14.850km² y una población de 68.878 habitantes (INDEC, CNPyV, 2010). La densidad poblacional es de 4,6 (habitantes/km²). Con respecto al censo 2001, la población en todo el departamento ha crecido en un 6,1 % (variación relativa), cuyo variación absoluta es de 3.943 hab.

La Ciudad de San Cristóbal, capital del departamento, dista a 170 Km de la Capital provincial y 110 km de la ciudad de Rafaela. Ubicada en el centro del departamento y atravesada por importantes rutas provinciales como la Ruta 39, que la une a la Ruta Nacional 34, la ruta provincial N° 2, que la une al Norte Santafesino y especialmente a la ciudad de Tostado, paso directo a la provincia de Santiago del Estero.

La ciudad de San Cristóbal, denominada “Puerta del Norte Santafesino”, cuya población es de 14.286 (censo 2001), tiene como principal actividad económica las relacionadas al campo, entre ellas principalmente la ganadería. En la ciudad, existen pocas industrias que generen demanda de mano de obra por lo que los comercios de la ciudad, junto con el trabajo en instituciones públicas, son otras de las actividades realizadas por los habitantes de San Cristóbal.

Otras localidades de importancia se destacan en el departamento, entre ellas se encuentra Ceres y la localidad de San Guillermo con 6.744 hab. (INDEC; 2001).

La ciudad de Ceres está a 266 km al Noroeste de la ciudad capital Santa Fe, su población para el censo 2001, correspondía a 13.779 habitantes, mientras que 10 años atrás, contaba con 13.063 habitantes (INDEC, 1991). Está ubicada a tan solo 10 km, del límite con la vecina provincia de Santiago del Estero, por lo cual recibe una fuerte influencia cultural, social y comercial, sobre todo con la localidad santiagueña de Selva, a 18 km de la misma. Ceres es atravesada por la RN 34, por la ruta provincial 17 y por varios caminos y rutas no pavimentadas.

Los distritos de Las Avispas y de Huanqueros presentan una población de 213 y 948 habitantes respectivamente, según el censo del 2001 (INDEC; 2001). Ambas localidades se encuentran sobre la Ruta Provincial N° 4, que une las localidades de San Cristóbal al Sur y Tostado al Norte. En los dos distritos, la ganadería es la principal fuente de ingresos, junto con los trabajos en las comunas y los pequeños comercios locales.

1.2.2 Historia Ocupacional

El actual territorio que ocupa el departamento de San Cristóbal era una porción más, de lo que se denominaba el misterioso Chaco Gualamba. Extensas tierras que comenzaban a pocos leguas al norte de la ciudad de Santa Fe y continuaban hacia lo que hoy es parte de Santiago del estero, Salta, Chaco y Formosa, incluso llegando hasta Bolivia y Paraguay. Estas tierras albergaban a diferentes aborígenes que se describen como feroces y de ánimo guerrero que aprovechaban los montes como una estrategia para guarecerse y usar de valla contra los intentos de conquistar y poblar estas tierras. (Alemán, B. citado por Giussani, 1971).

Diferentes intentos misioneros se sucedieron y fundaron algunos fuertes en lo que hoy son localidades vecinas a la actual capital del departamento; sin embargo, en el año 1772, aborígenes denominados Abipones invaden estos fuertes y los Jesuitas deciden abandonarlos. En este período se sucederán continuas invasiones a la ciudad de Santa Fe.

A fines del siglo XVIII, comienzan a poblarse estas tierras, formándose importantes fuertes en lo que es el actual pueblo de Soledad, donde habitaban principalmente soldados con sus familias. En 1870, el coronel Manuel Obligado, comandante de toda la frontera sobre el Chaco, avanzó con fortines hasta las márgenes del río Salado y obligó a las tribus a refugiarse del otro lado de río. De ese modo, se ganaron tierras de lo que es hoy el departamento, que comenzaron a poblarse a fines del siglo XIX. Primero fueron las estancias, luego el ferrocarril y por último, los pueblos y las colonias.

La compañía La Verde, puebla con estancias desde lo que es hoy Huanqueros, hasta el antiguo fuerte Unión, sobre el Río Salado. La transferencia más importante de tierras fue la que hizo el gobierno de la provincia, al banquero inglés Cristóbal Murrieta, por el pago de una deuda. Murrieta constituyó una compañía, “La compañía de Tierras de Santa Fe”, y denominó San Cristóbal al establecimiento principal, nombre con el que también se denominó la estación del ferrocarril y los talleres que se instalaron a poca distancia. (Alemán, B. citado por Giussani, O. en 1971)

Se lo cita de este modo: “Llegamos así, a la fundación propiamente dicha del pueblo de San Cristóbal. Los Orígenes de la Estancia y de la estación de ferrocarril que le dieron nombre se remontan a 1884. Según censo de 1887, San Cristóbal, estación del ferrocarril Santafesino a Tucumán, tenía 154 habitantes.” (Alemán, B. citado por Giussani, 1971)

1.2.3 Los talleres del ferrocarril General Belgrano, fuente de trabajo para los pobladores de San Cristóbal y localidades vecinas

Históricamente, la región circundante a la capital del departamento tenía como principal actividad los talleres del ferrocarril General Belgrano, ubicados en la ciudad de San Cristóbal. En ellos, se ocupaban a muchos de los pobladores, incluso con la demanda de personal de otras ciudades.

Para el año 1971, se encontraban empleadas más de 700 personas, que trabajaban en diferentes líneas de producción: fabricación de repuestos, reparación de coches motores, máquinas eléctricas y rotativas pesadas de locomotoras Diesel Eléctrica. La Escuela de Educación Técnica N° 474, “Tambor de Tacuarí”, proveía de mano de obra calificada para trabajar en los talleres. Se capacitaba a los alumnos en las diferentes especialidades que se requerían en el ferrocarril y, antes de terminar la escuela, ya comenzaban a trabajar en los talleres. De esta manera, tenían trabajo asegurado y los talleres contaban con mano de obra calificada.

Esto permitió que se organizara una dinámica determinada, donde gran parte de sus habitantes trabajara en el ferrocarril General Belgrano y el resto se dedicara al comercio; dependiendo de esta manera, los segundos de los primeros. Se trataba de talleres con maquinarias modernas, en perfectas condiciones, con capacidad para reparar y producir ese medio de transporte. (Baldini, V. et al. S. 2010)

El ferrocarril ha constituido en Argentina uno de sus principales elementos de desarrollo y de comunicación a lo largo de su conformación como Estado-Nación. Para la ciudad de San Cristóbal, el cierre en el año 1994, no solo implicó el aislamiento con otras ciudades, sino que la ciudad perdió la principal fuente de trabajo. De esta forma, los habitantes de la ciudad se vieron obligados a transformar sus hábitos y sus ámbitos de sociabilidad. Asimismo, se generó en ellos la necesidad de llevar a cabo diferentes formas de acciones colectivas.

A partir del cierre de los Talleres Ferroviarios en la localidad de San Cristóbal, la sociedad sufrió transformaciones, es decir que se quedó sin el principal elemento que estructuraba la vida y el trabajo. (Baldini, V. et al. 2010). Además, trajo aparejado la emigración a otras ciudades de mayor envergadura y la apertura de pequeños comercios locales, fruto de las indemnizaciones que produjo el cese de esa actividad.

La fuerte identificación local con el trabajo en los talleres del ferrocarril se mantiene aún hoy en la población actual y no ha existido aún una actividad que pueda generar las dinámicas de trabajo que provocaron los talleres.

Esta fuerte identificación, lleva a percibir a la actividad ganadera como algo secundario, pese a que actualmente es una de las mayores fuentes de ingreso en la economía local. Si bien ambas actividades existen desde los inicios de la población sancristobalense, ya que la tradición ganadera y relacionada con el caballo son fuertes en la zona, no se ha destacado en la población urbana como sí, lo ha hecho la actividad ferroviaria.

1.3 La actividad ganadera en la región

La provincia de Santa Fe es la segunda productora de carne del país, teniendo entre un 14 a 15 % del stock Nacional.¹ Para el año 2007, contaba con el mayor número de plantas faenadoras exportadoras.

Santa Fe se encuentra dividida geográficamente en dos, por el Río Salado, perteneciendo la parte Norte del mismo a la región NEA y la parte Sur a la región Pampeana. La primera posee 63% de los bovinos, con una relación ternero/vaca del 50,5% mientras que la segunda posee 37% de la existencia con un 62% de la relación ternero/vaca.²

Estos porcentajes indican la importancia que tiene esta actividad en la provincia demostrando que, pese a las caídas en la cantidad de animales, es una de las principales actividades primarias que se llevan a cabo, sobre todo en el centro norte de la misma. La relación ternero/vaca (62% para la región Sur y 50,5% para la región Nea de la provincia) indica claramente las diferencias ambientales y productivas entre ambas regiones.

Más del 80% del stock ganadero, corresponde a la actividad de carne bovina y se encuentra ante las consecuencias de haber sobrecargado el territorio sin realizar la adaptación tecnológica cualitativa³ que le permitiera sostenerlo en el tiempo; situación de elevado impacto ambiental, económico y social, profundizada por el cambio climático durante los últimos 4 años, principalmente los años 2008 y 2009, con la sequía más importante de los últimos 20 años.

¹ Dato extraído de la página del SENASA. Primera vacunación de aftosa del año 2011: <http://www.senasa.gov.ar/contenido.php?to=n&in=673&io=7320>. Anteriormente participábamos con un 12 a 13% del stock, este aumento en el porcentaje, se debe a que el stock nacional disminuyó considerablemente, teniendo para la fecha de vacunación 42.686.107 de animales a nivel nacional y 6.391.253 a nivel provincial.

² Extraído de “Proyecto de Recuperación Ganadera en la Provincia de Santa Fe 2011-2015” realizado por los Colegios de Méd. Veterinarios de la Provincia de Santa Fe (1ª y 2ª circunscripción), Colegio de Ing. Agrónomos de la provincia de Santa Fe, y el gobierno provincial. Realizado en el año 2010. Es importante aclarar que los terneros logrados por vaca son obtenidos de las vacunaciones de aftosa, y en muchos lugares donde se llevan terneros a engordar la relación Ternero/ vaca es alta pero por el simple hecho que se han trasladado terneros de alguna zona criadora a otra engordadora. Esto explica el bajo índice en zonas netamente criadoras.

³ Se hace referencia a prácticas ganaderas que tienen que ver con la planificación y el manejo del campo a largo plazo, esto se vincula más con tecnología de proceso, como es la incorporación de pastoreo rotativo, ajuste de carga animal, servicio estacionado, destete precoz, hiper precoz o anticipado, suplementación estratégica en algunas categorías, entre otros. Es importante destacar también que el impacto de la sequía fue mayor en esta zona por la falta de agua subterránea de calidad para los animales, principalmente por escasa inversión y en muchos casos también por falta de conocimientos en esta temática.

Los cultivos agrícolas, por su parte, continúan ejerciendo presión sobre el recurso tierra ya que permiten a muchos productores obtener mayores márgenes y rentas, aun en situaciones edáficas y climáticas en extremo marginales. De las 5,5 millones de ha totales del norte provincial, más de 160 mil, son cultivadas en suelos ganaderos y alrededor de 30 mil en suelos inundables de los Bajos Submeridionales.⁴

El departamento de San Cristóbal es el primero de la provincia en números de RENSPA's⁵ (con 4432, un 13,9% del total provincial); si bien, esto no representa exactamente la cantidad de predios productivos, sino de titulares/poseedores de animales bovinos, nos puede orientar acerca de la cantidad de productores de la región. Estos están relacionados principalmente a tres actividades: invernada, tambo y cría. De los mismos, 752 (17%), corresponden a la actividad de Tambo; 1625 (36%), a la actividad de invernada y 1887 (42,5%), a la actividad de cría. A su vez, el 71% de los RENSPA's tienen solo hasta 300 animales. (Sodiro, A. et al. 2010). Debe coincidir con bibliografía

La cantidad de establecimientos para el departamento serían de 3.065 para todas las actividades relacionadas a la ganadería bovina. Se entiende por Establecimiento, a los campos o predios donde están los animales que el productor posee a la fecha de inscripción, independientemente de la forma de tenencia, que generalmente coincide con el catastro provincial. (Antuña, C; Rossanigo, C. y Arano, A., 2010.)

Por otro lado, se define como Unidad Productiva (UP) o RENSPA al productor (persona física o jurídica), que posee animales y es responsable de los mismos ya sea en calidad de propietario, arrendatario, aparcero, pastajero, alquiler, usufructo y otras formas de ocupación. Cabe señalar que en un establecimiento puede haber una o varias UPs y que la cantidad de UPs con ganado bovino no es necesariamente igual a la cantidad de productores, ya que un mismo productor puede ser titular de varias UP diseminadas en distintas zonas del país. (Antuña, C; Rossanigo, C. y Arano, A. 2010.)

Los distritos del norte del departamento, relacionados con la ganadería de carne que presentan mayores cabezas son : Ambrosetti, Aguará Grande, Huanqueros y Las Avispas, en ese orden de importancia. Los primeros tres distritos, presentan una relación más importante de animales para

⁴ Menichelli, M. Coordinación. Formulario presentación Proyecto INTA: Proyecto Regional: Producción sustentable de carne bovina en la provincia de Santa Fe. 2009.

⁵ Es el Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios. En él, a través de un código, se asocia al productor agropecuario con el campo donde se realiza su actividad. Cuenta con datos del establecimiento, del productor y de la actividad que allí realiza. (SENASA) Extraído de <http://www.senasa.gov.ar/contenido.php?to=n&in=878&io=7604>

invernada (novillos y novillitos) que el distrito Las Avispas, entre los cuales se destaca Aguará Grande con un 31% del total de animales. Las Avispas cuenta con 119 RENSPA's, el 85% de los animales del distrito son producto de la cría, mientras que el 15% está relacionada con animales de invernada. (Sodiro A., y otros ,2010).

El siguiente cuadro muestra la cantidad de productores por distrito, de la región este, del departamento de San Cristóbal, la actividad que realizan y la cantidad de hectáreas de todo el distrito.

Cuadro N°1: Productores por distritos y actividad predominante.⁶

Distrito	N de explotaciones	Actividad Predominante	Cantidad de Hectareas
Las Avispas	80	Cría	80.479
San Cristóbal	171	Mixtos	54.350
Capivara	178	Cría e invernada	68.214
Portugalete	87	Cría e Invernada	42.267
Santurce	81	Cría e Invernada	9.921
La Lucila	63	Mixtos	30.292
Aguará Grande	116	Cría e Invernada	117.447
Villa Saralegui	76	Cría e Invernada	105.962
Huanqueros	128	Cría e Invernada	11.273
Soledad	104	Mixtos	59.352
La Cabral	55	Cría e Invernada	33.815
Constanza	111	Mixtos	32.572
Colonia Clara	96	Mixtos	21.014
Moises Ville	84	Mixtos	28.750
Ambrosetti	82	Mixtos	89.132
Total	1512		784.840

Fuente: Cuadro realizado con datos provenientes de las comunas.

La actividad de cría, en el noreste del departamento de San Cristóbal, es casi exclusiva ya que las características de los campos, ubicados en los bajos submeridionales, son de aptitud de suelo baja a muy baja, destacándose la invernada en los suelos de aptitudes un poco superior, clase 5 y 6 según la clasificación de aptitud y productividad de los mismos.

⁶ Actividad predominante: Mixtos, hace referencia a actividad agrícola en relación con alguna actividad ganadera, ya sea tambos o cría e invernada.

Actividades como la agricultura, se han instalado en la zona pero en suelos con mayores aptitudes; a su vez, las constantes adversidades climáticas (sequías e inundaciones), hacen que la siembra de algunos cultivos sea un riesgo y se realicen con baja estabilidad en el tiempo. Por dicha razón, la ganadería es la actividad más estable y adecuada en los ambientes que estamos estudiando, con el agregado de siembras de cultivos destinadas a la misma actividad o como preparación para la implantación de pasturas perennes.

Comparando los Censos agropecuarios 2002 y 1988, se ha observado que las EAPs que hacen cría solamente han disminuido en un 15 % en el departamento de San Cristóbal, mientras que la cría combinada se ha incrementado en un 7%; asimismo, ha aumentado la superficie media en la cría combinada en un 34% y la dotación de animales en un 43% en dichas EAPs. Además, se evidencia una marcada disminución de las personas que viven en el campo y de las personas ocupadas en estas EAPs por lo que ha aumentado la productividad en cantidad de vacas por personas que las atienden (Castignani et al. 2009).

En San Cristóbal, la carga animal manifiesta un incremento en la cría en el censo 2002, tanto en cabezas por ha. como en Equivalente Vaca por hectáreas (35%) y en kilogramos por unidad de superficie (62%). Sin embargo, debido a que no se han expandido manejos adecuados de los rodeos con prácticas ganaderas que benefician la productividad de estas empresas, la variación en la producción de carne ha sido escasa y oscila entre 32 y 58kg por unidad de superficie, a pesar de un marcado incremento en el asesoramiento. (Castignani et al 2009).

1.3.1 Características de la producción de Cría

La producción nacional se ha caracterizado por ser de tipo extensiva, con pocos animales pastoreando una gran extensión de pastizales naturales y con inversiones exiguas. La introducción de pasturas posibilita la intensificación de los sistemas, lo que genera un aumento de la carga animal (animales por hectáreas) y permite mejorar los resultados de la empresa.

La producción de la cría se basa en la producción zafral de terneros, que se venden en el momento del destete convencional al finalizar el verano; otras ventas que se realizan en estas producciones son los rechazos de vacas, teniendo otra entrada al sistema.

Algunos sistemas de cría retienen los terneros con el objetivo de venderlos con mayor peso como invernada o realizar la invernada en el campo y de esa manera, obtener mejores ingresos. Este último sistema en donde hacen cría y recría, se denomina ciclo completo y es realizado en campos donde presentan mejores aptitud de suelo ya que la invernada requiere de la producción de una mejor base

forrajera, como puede ser la alfalfa, para que los costos en la alimentación no sean tan elevados y el ciclo sea más corto que con pastizal natural.

Dentro del año ganadero, en la cría existen diferentes eventos o etapas, que se acomodan según la producción de pastos de la zona donde se realice. La parición es uno de los principales eventos del sistema; esta se produce en general, en los últimos meses del invierno y la duración varía según el tipo de servicio que se tenga, pudiendo ser estacionado (por lo general tres meses) o continuo, en cuyo caso las pariciones pueden extenderse hasta 6 meses. Este tipo de parición complica los cuidados sobre la misma, además de complicar las ventas de terneros, ya que se obtienen lotes menos uniformes, que los compradores castigan con los precios al momento de la venta.

Otro momento clave en cría es el servicio. Posterior al parto, comienzan los servicios, por lo general dos meses después del comienzo de los mismos. Naturalmente, por las características biológicas de los animales como las características climáticas y ambientales, los animales tienden a estacionar sus servicios en épocas que las horas de luz son mayores y la calidad de las pasturas mejora, esto es, en los meses primaverales.

La época de servicio, en los establecimientos que realizan servicio estacionado, es el punto crítico, ya que de ello depende la futura producción de terneros y se ve muy relacionado a las características climáticas del momento. Por lo general, en la región pampeana los servicios se estacionan de octubre hasta diciembre y un mes más tarde en zonas como el NEA, donde predominan gramíneas subtropicales que comienzan a producir en cantidad y calidad los últimos meses de la primavera.

Para esta etapa, es fundamental contar con buena oferta forrajera e ir controlando el proceso, la condición corporal de las vacas⁷ y de toros, así como también la conducta de estos últimos. Existen tecnologías que ayudan a mejorar el estado de la vaca, en caso de verse comprometido, como ser el destete precoz e hiper precoz, permitiéndole a la vaca recuperar estado y retomar el ciclo para poder gestar nuevamente.

Otra técnica es el tacto rectal, realizado por veterinarios, que permiten saber, al finalizar el servicio, si los animales han quedado preñados o no. Esta práctica además, permite la toma de decisiones sobre los vientres vacíos, además de controlar si existen patologías o enfermedades en el sistema reproductivo de las vacas en producción.

⁷ En esta etapa de servicio, las vacas se encuentran lactantes, a medida que avanza el servicio avanza el período de lactancia y aumentan los requerimientos nutricionales de la vaca, por lo que es natural que pierdan grasa corporal. Si la pérdida de condición corporal es muy importante, puede afectar al ciclo reproductivo de la hembra y afectar el servicio.

También, existen prácticas profesionales como el raspaje de toros, que detecta la presencia de dos enfermedades venéreas, que afectan directamente a la reproducción, provocando principalmente abortos. Ambas tecnologías son adecuadas cuando los servicios son estacionados. De otra manera, no son tan efectivas en su objetivo final.

La suplementación de los animales de cría no es común y se realiza en algunas categorías o en situaciones puntuales. La principal categoría que se suplementa son los terneros cuando se realizan destetes de forma precoz o, en forma anticipada. En algunos campos, se suplementa con concentrados energéticos a las terneras que quedan en el campo como reposición durante el primer año de vida. En épocas climáticas desfavorables, como son las sequías, se suplementan vacas en donde la condición corporal puede ser una amenaza para el sistema, e incluso causar la muerte de animales.

La situación de los productores del departamento, junto con los años de sequías (año 2008 y 2009), hicieron que estos campos con muchas limitantes hayan quedado descapitalizados en vacas (1.457.977 animales para el año 2008 y 1.125.711, para el año 2010⁸, en el departamento de San Cristóbal) y se hayan visto retrasados en inversiones necesarias para la actividad. Es importante recordar que, los precios de la ganadería han sido históricamente bajos, sobre todo para la cría. Esta situación se empezó a revertir a principios del 2010, cuando la falta de oferta y el mantenimiento de la demanda, elevó los precios de todas las categorías⁹. Puede que esto explique en cierto modo, la falta de inversiones en este sector, durante muchos años. También, han quedado desactualizados en la incorporación de tecnologías de procesos que facilitan esta práctica y aumenta la eficiencia de los campos; hecho que queda representado en la tasa de extracción (terneros destetados de manera convencional por madres totales), que presentan los campos en esta zona.

⁸ Datos Obtenidos de la primera campaña de vacunación de aftosa para ambos años. Pagina web: <http://www.senasa.gov.ar/contenido.php?to=n&in=673&io=7320>

⁹ Para mediados del 2009, los precios promedios de los remates de la zona no superaban los \$ 3,10 para los terneros en el mes de Julio y de \$2 para la vaca con cría, En ese mismo mes, el precio del dólar era de \$3,78 para la compra, o sea que 1kilo de ternero no pagaba 1 dólar. A fines del 2009, empezaron a aumentar los precios llegando hasta \$ 4 el ternero y \$2,65 la vaca con cría (mes de diciembre), para esa fecha el dólar para la compra seguía casi en el mismo precio.(\$3,79)

A partir del 2010, los precios de la carne fueron en ascenso, llegando al mes de diciembre con promedios de \$10,36 para el ternero y \$ 6,68 para la vaca con cría. En diciembre del 2010, el dólar para la compra estaba en 3,97\$. Es importante remarcar que en el 2009, el precio del ternero era de 80 centavos de dólar y que ese precio en ese momento era muy bajo debido al precio de los otros insumos. A fines del 2010 el precio del ternero aumentó a 2,60 dólares el kilo, con un dólar estable o con pocas variaciones en ese momento, Esto ayudó a reinvertir en estos campos. El precio en pesos de la carne, no se ha modificado, sin embargo en el 2011 y 2012 el dólar se ha movido hasta llegar a 5\$ a principios del 2013; esto hace que la actividad se ajuste constantemente y el primer recorte que el productor hace es en las tecnologías.

Para los diferentes distritos, los porcentajes de destetes están entre 36% para Huanqueros, 43 % para las Avispas, 45% para La Cabral y 46% para Aguara grande¹⁰ distritos que presentan alto porcentaje de explotaciones de cría), siendo este porcentaje casi 10 puntos inferior al de la provincia de Santa Fe (53%). Este dato se obtiene de las vacunaciones de aftosa, que se realizan todos los años y si bien, puede no ser tan certero, es el único con el que contamos a nivel provincial y nos sirve para compararlos con los índices nacionales que están cerca del 55 % de terneros logrados.¹¹

1.4 Planteo del Problema

La población de productores ganaderos de la provincia de Santa Fe, considerando solamente a quienes hacen cría e internada, suman 26.668 (O. Moreal, MAGIC dic. 2007, citado por Menichelli, M. 2009, la mitad de ellos están en los 5 departamentos del norte, entre los cuales se encuentra San Cristóbal.

Como lo reflejan varios trabajos, la actividad ganadera se encuentra poco tecnificada, con grandes extensiones cubiertas por pocas vacas, lo que se correlaciona con una baja carga animal por hectárea. En general, esta última, no llega a 1 vaca por hectárea, siendo en promedio 0,57 v/ha, en los sistemas de cría pura y 0,6, para los grandes criadores de la provincia de Santa Fe, según la tipificación realizada por Chomicz (2007). Un aumento no planificado en la carga animal por hectárea provoca en poco tiempo, falta de estabilidad ante un cambio de las condiciones, que lleva a que se pierdan animales.

La baja carga por hectárea junto con la baja aplicación de tecnología, lleva a tener una baja productividad de los campos (kilos de carne producidos por hectáreas que están en producción ganadera), esto a su vez, complica la rentabilidad de los mismos. Tales factores se correlacionan y generan la necesidad de aprovechar al máximo, los pocos recursos con los que cuenta este tipo de empresas, dentro de los que se encuentra la intensificación en el uso de la fuerza de trabajo. Es decir, cada empleado se encarga del cuidado mayor cantidad de, aumentando así, la vacas por trabajadores (Castignani et al. 2009). Si bien, es una forma de maximizar el recurso, esto puede implicar a su vez, menores cuidados, menor calidad en las tareas diarias y poca capacidad para aplicar tecnologías que signifiquen nuevas tareas.

La actividad de cría de forma extensiva, actualmente convive con la problemática planteada en el párrafo anterior. Para el caso de San Cristóbal, si bien la carga animal se ha ido incrementando junto con los kilogramos por superficie según el censo 2002, esto no ha sido significativo y, a su

¹⁰ Sodiro, A. 2010. "Sistema Sanitario Productivo y Participativo" Secretaria del Sistema Agropecuario, Agroalimentos y Biocombustibles. Ministerio de la Producción. Gobierno de Santa Fe

¹¹ Rearte, D. Programa Nacional de Investigación en Carne y Leche, INTA 2010.

vez, no se ha manifestado en el incremento de la productividad (Castignani et al. 2009). La productividad está asociada con las tecnologías que se aplican y un aumento de carga animal sin el acompañamiento de técnicas apropiadas para la producción de forrajes, por ejemplo, puede llevar a un efecto contrario del deseado, lo que trae como consecuencia el aumento de la carga animal (animales por hectárea), pero también, la disminución de la producción individual (kg de carne por cabeza producido) y la merma de la producción global del campo (kg de carne producido por hectárea).

La maximización del recurso humano en estas empresas no es un tema nuevo y lleva a generar el despoblamiento en estas regiones, es decir, menos empleados por igual o mayor cantidad de animales en una región, menos población en la localidades más cercanas y por lo tanto menos servicios, como por ejemplo, menos escuelas rurales en funcionamiento. Además, genera empleos más diversificados en cuanto a las actividades que los asalariados deben realizar dentro del campo, teniendo como actividad principal el cuidado de los animales y otras actividades secundarias relacionadas a la primera.

Una hipótesis posible es que esto produce un proceso que lleva a que el empleado amplíe sus capacidades en diferentes trabajos y no se especialice sólo en una, como podría ser el cuidado de los animales, contrario a lo que sucede en otras actividades agropecuarias como es el tambo o la agricultura, sistemas intensivos, que cada vez requieren mayor especialización.

Desde la perspectiva del productor, los empleados no están capacitados para realizar muchas de las tareas que se requieren en el campo y afirman que, les cuesta conseguir asalariados que presenten esas capacidades y que, residan en los campos y tengan continuidad a lo largo del tiempo. A la vez, destacan que las posibilidades laborales en las ciudades son más atractivas para los trabajadores y que estando en ellas, tienen más facilidad para acceder a sistemas asistenciales¹², realizar actividades temporarias (“changas”), o incluso, conseguir empleo en el sector público.¹³ Los productores buscan la permanencia en los campos del empleado junto con su familia, como una manera de asegurar la continuidad en el trabajo. Si bien en muchos campos hay acceso a servicios de los cuales no se disponía en el pasado, como la luz eléctrica y señal de telefonía móvil, a medida que disminuye la población rural disminuyen otros servicios de suma importancia para la familia rural, como son las escuelas, el acceso a comercios cercanos y los centros de salud.

¹² Dentro de estas, se encuentran las asignaciones familiares o Asignación Universal por hijo, anteriormente los planes Jefes de Hogar.

¹³ Esta información se releva de productores de Grupos Cambio rural.

Esta situación puede significar que en algunas circunstancias los empleados prefieran vivir en alguna localidad y no en el campo, hecho que en muchos casos modifica su relación con el productor y su asalarización, pasando a ser trabajadores temporarios o de otra actividad diferente a la ganadería.

Esta realidad es compleja y exige un abordaje amplio y profundo que tienda a explicar o describir la problemática de la actividad ganadera y de una región en particular. En esta tesis acotamos la problemática para centrarnos en las características de los empleados rurales y en relación laboral entre estos y los productores.

Las exigencias a los empleados por parte del sistema y de los productores, sin una correcta retribución que motive e incentive la realización correcta del trabajo, puede generar conflictos en las relaciones entre empleado y empleador y a su vez desmotivar la continuidad en el trabajo ganadero por parte de los asalariados. A medida que las familias de los asalariados se trasladan a las ciudades y se relacionan de forma distante con el trabajo del campo y específicamente con la ganadería, se van generando otras opciones para los hijos de esos empleados, que por lo general son muy distintas al trabajo que realizaba su padre. Es importante pensar en ello para entender el proceso que se va generando y los aprendizajes que van adquiriendo los nuevos jóvenes, en otras épocas, hubieran trabajado en aquello que aprendieron desde chicos, como es el trabajo con los animales. Uno de los temas a dilucidar en esta investigación es si la ganadería es un trabajo elegido por los actuales asalariados por motivaciones propias, por falta de opciones y oportunidades o por una cultura de trabajo relacionada con animales inculcada por sus padres a través del ejemplo y la enseñanza.

Por último, desde el punto de vista de los extensionistas¹⁴ que trabajan en ganadería y de algunos profesionales de la actividad privada, las pocas tecnologías aplicadas se ven asociadas, en general, a que por un lado las tecnologías están relacionadas a mejorar los procesos de producción, teniendo que cambiar tanto los productores como los empleados la manera de “hacer”, para lo cual es muy importante planificar y estar un poco “más encima del campo”. Por otro lado, la lenta adopción de las tecnologías de proceso, se relacionan, con la baja inversión en los mencionados sistemas de producción. Esta última se traduce en falta de infraestructura como son: los corrales de encierre, las mangas y casillas de operar, la división de potreros mediante alambrado o boyero eléctrico y los bebederos acordes con la cantidad de hacienda, entre otras cosas;

¹⁴ Se hace referencia principalmente a profesionales que trabajan en las AERs (Agencia de Extensión Rural del INTA), que trabajan en la difusión de tecnologías en campos ganaderos. Esta información es tomada desde la participación a reuniones destinadas a esta actividad, en donde los profesionales exponen la principal problemática para que los campos apliquen tecnologías que son difundidas ampliamente.

todas estas faltantes limitan a los productores al momento de realizar prácticas para mejorar la productividad de los campos.

Las bajas inversiones son un efecto, en muchos casos, de la baja rentabilidad del sector vinculada con los altos costos fijos que tienen las explotaciones y con los bajos ingresos.

Para el caso de las tecnologías, que además necesitan de insumos, como es caso del destete precoz, el problema es conjuntamente financiero, es decir, el productor tiene que realizar un gasto en efectivo en una época en que la actividad no está generando dinero (el destete precoz se realiza durante la época de servicio¹⁵, aproximadamente 4 meses antes de la zafra y venta de terneros), asimismo el resultado de aplicar esa técnica lo verá expresado en la cantidad de terneros que logre el año próximo, es decir que los beneficios se verán reflejados en el próximo ejercicio de la actividad.

Este punto de vista se suma a los factores enunciados más arriba y complementa lo expuesto. Por lo que, se visualiza lo complejo del tema a tratar y las diferentes categorías de análisis que surgen de la problemática planteada.

En el presente estudio se pretende conocer las características socioculturales de los empleados, las motivaciones que hacen que estén en la actividad y las causas de la persistencia ante condiciones adversas en la misma, conocer sus expectativas e indagar sobre cómo son las relaciones laborales en estos campos para entender algunos puntos de la realidad ganadera local.

1.5 Objetivo general

Conocer la asociación entre estrategias productivas y tipo de empleo y relaciones laborales teniendo en cuenta la adopción de tecnologías del establecimiento agropecuario ganadero, en la región noreste del departamento San Cristóbal en la actualidad: año 2013 y 2014.

A modo de profundizar este objetivo, se describen los siguientes Objetivos específicos:

1.5.1 Objetivos Específicos

1. Conocer la estructura agraria de las Unidades Ganaderas de Cría del distrito Las Avispas, (Departamento San Cristóbal, provincia de Santa Fe).
2. Identificar las condiciones de vida de los empleados rurales de esas Unidades Ganaderas.
3. Conocer las características del empleo (Relación laboral) en esas Unidades de Cría.

¹⁵ La técnica de Destete precoz (60 días de vida del ternero) e Hiperprecoz (30 días de vida) surge como necesidad de obtener mayores porcentajes de preñeces en un rodeo de cría. Por eso se realiza en general en campos con servicios estacionados y durante los meses de servicio o previo a dar servicio, para mejorar la condición corporal de las vacas y estimular la circulación de hormonas pre estrales (la lactancia Inhibe algunas hormonas natural del ciclo estral bovino.

4. Analizar las estrategias productivas y la importancia de la actividad de cría dentro de la economía del productor.
5. Conocer qué tecnologías son aplicadas en los establecimientos y las diferentes explicaciones de las limitaciones para la adopción de innovaciones.
6. Identificar la relación entre características del empleo y estrategias productivas, con las condiciones de vida de los empleados rurales en estudio.

1.6 Interrogantes

De acuerdo con los objetivos planteados, surgen algunas preguntas de base; dentro de cada una, existen muchos elementos a analizar.

1. ¿Cuáles son las características de las empresas agropecuarias de los distritos de Las Avispas?
2. ¿Cómo se caracteriza el empleo en estas unidades de Cría?
 - 2.1 ¿Qué demanda de mano de obra tienen estas unidades?
 - 2.2 ¿Cómo es la contratación de los trabajadores?
 - 2.3 ¿Qué tipo de conocimientos demandan?
 - 2.4 ¿Cambian habitualmente de trabajador?
3. ¿Qué características presentan los empleados rurales de la actividad de cría?
 - 3.1 ¿Cómo se componen las familias de estas personas, los empleados rurales? Y ¿Cuáles son las características socioculturales del empleado rural?
 - 3.2 ¿Cómo es la calidad de vida y el acceso a los servicios sociales de los empleados?
 - 3.3 ¿Qué conocimientos acerca del manejo del campo y del trabajo diario, presentan estos empleados?
 - 3.4 ¿Reciben algún tipo de capacitación? ¿Cómo adquirieron los conocimientos que poseen?
4. ¿Cómo es el proceso de trabajo de los empleados rurales de la zona de estudio?
5. ¿Cómo es la relación entre los productores y los asalariados?
 - 5.1 ¿Qué tipo de reconocimiento o certificación de los saberes o motivación por objetivos planteados hay por parte de los productores a los empleados?
6. ¿Cómo son las estrategias productivas en estos campos y qué lugar le asigna en su economía cada productor? ¿Esto cambia su forma de producir e incorporar tecnología?
7. ¿Cuáles son las tecnologías mayormente aplicadas? ¿Cuáles considera el productor que debería aplicar para mejorar su producción? ¿Por qué no las aplica?

1.7 Justificación

A nivel nacional, existen pocos trabajos de investigación en base a los asalariados rurales relacionados con la actividad ganadera. Algunas de las razones del poco material desarrollado es, según Aparicio y Benegas (1999) debido a: “la escasa información disponible y su baja confiabilidad, la muy reciente aparición del interés académico en el tema y el ínfimo lugar ocupado tradicionalmente por el sector de asalariados rurales en las políticas públicas para el sector agropecuario.”

Estas razones expuestas son en modo general, de todo el sector agropecuario, sin hacer diferencia entre la ganadería y la agricultura. Sin embargo, se puede ver que a nivel país y no centrándose en los asalariados sino, en la actividad de manera sistémica, se ha puesto mayor interés en la temática de los cultivos extensivos, dejando un poco de lado a la problemática de la ganadería, sobre todo porque ha pasado a ser una actividad secundaria en la zona pampeana.

A su vez, los datos que se utilizan en muchos de estos trabajos son censales y en algunos casos no son del todo satisfactorios, ya que por realizarse en una época del año, no funcionan como un parámetro de lo que pasa en el año, sino solo son una foto estacional. Los datos censales podrían acompañarse con entrevistas más profundas.

El conocimiento de los sujetos sociales rurales y del entorno donde desarrollan sus actividades facilita la comprensión de sus acciones y de su realidad. (Dufumier, 1990 citado por Reyes, G. 2001).

Es fundamental, tener en cuenta otros actores que participan en el campo argentino y que si bien, a veces no deciden, están involucrados en todos los procesos primarios de producción y viven en una región, poblando lugares con limitantes edafoclimáticas como de servicios, permitiendo el mantenimiento de escuelas rurales y de parajes locales con particularidades propias.

Resultan escasos los materiales bibliográficos sobre los empleados rurales en la actividad de cría que presentan diferencias con los que trabajan en agricultura.

A diferencia de la zona pampeana, en donde el cambio de residencia con rumbos a zonas urbanas por parte de los ocupados en el agro es una tendencia que va en aumento (Lattuada, Neiman (2005), los asalariados de esta región, con características, tanto ambientales como productivistas más extrapampeanas, permanecen aún en el campo. Esto se explicaría por las características productivas de la actividad y también por las particularidades de la región en la cual las distancias hacia las poblaciones urbanas son amplias. La necesidad por parte del productor de que exista personal viviendo

en el campo, debido a que las distancias en la que él vive son extensas, imprimen un carácter especial hacia la relación con el empleado.

Los empleados rurales habitan estos campos con sus familias, viven prácticamente todo el año en ellos, se encargan de múltiples tareas que hacen a la actividad. Estas no sólo se relacionan con el cuidado de los animales, sino que también tienen relación con las maquinarias que se deben disponer para tareas mínimas como contrafuegos, los arreglos de los molinos, de alambrados, etc. Es importante conocer a estos agentes y la manera de relacionarse con los productores y con el resto de sus pares, para comprender la red de relaciones y cómo influye esa red en la ganadería local.

En un ámbito rural, donde no habita el productor sino los asalariados rurales con sus familias, parece propicio interesarse por profundizar los conocimientos que se tienen respecto de este actor.

1.8 Viabilidad de la investigación

La implementación de la investigación ha resultado adecuada debido a diferentes motivos:

Accesibilidad geográfica y conocimiento del lugar El lugar de estudio es ampliamente conocido por el investigador, debido a que existe una Unidad Experimental de cría donde se realizan experiencias para que los productores tengan información local, sobre las innovaciones y los resultados de las mismas en esa región. Previo al comienzo de la investigación, se ha tratado de estrechar relaciones con los productores, mediante encuentros que han sido en muchos casos, eventuales y en otros, más significativos, para poder conocer las expectativas de los mismos y encontrar soluciones conjuntas a la problemática que en estos campos se plantean. Las vías de comunicación son en general, buenas.

- ***Accesibilidad instrumental.*** Las unidades de análisis fueron identificadas gracias a contar con una base de datos de uso interno de la Agencia de Extensión de INTA, que ayudó a facilitar el trabajo.
- ***Disponibilidad de recursos.*** Derivados del interés institucional manifestado en la presente investigación, los recursos económicos y de infraestructura/servicios, fueron asegurados.
- ***Disponibilidad de tiempo.*** En muchos casos, las entrevistas a campo, se realizaron durante viajes planificados a la Unidad de Experimentación. La institución permitió que se disponga de todo el periodo necesario para terminar la investigación

Es importante destacar también, las relaciones establecidas con las instituciones locales, como son las escuelas rurales y las entidades comunales.

Este trabajo espera servir como base para el trabajo de extensión que se realiza en la zona y también como una iniciativa para nuevos trabajos de investigación.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1 Trabajo Asalariado en el ámbito agropecuario. Breve abordaje al Concepto de trabajo

El trabajo ha sido definido de diferentes maneras por muchos pensadores, entre ellas se puede citar: como medio para llegar a una riqueza material, como fuente de liberación y creación del hombre, como una fuerza que se aplica a la naturaleza con un fin, como medio de dominación y subordinación, o para crear productos que se puedan intercambiar por otros bienes o servicios.

Esta es la posición de Marx, K. en Piñero D. (2008):

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabezas y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. (Piñero, D. 2008, p.16)

Hopenhayn (2001), ha desarrollado la idea de que el trabajo humano ha sido valorado en forma ambivalente a lo largo de la historia. El trabajo ha sido visto tanto como una fuente de liberación del hombre a través de la creatividad que expresa y por lo tanto, del sentido que la vida adquiere a través del mismo, como una fuente de sujeción, de dominación, de alienación y de degradación humana. En el primer sentido el trabajo permite que el hombre se libere, es fuente de creación. En el segundo, se espera que el hombre se libere del trabajo, es solo una necesidad.

Siguiendo a Marx, K. en Piñero D. (2008):

El proceso de trabajo... es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por lo tanto independiente de toda forma de esa vida, y en común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad” (Op. Cit.20)

En este sentido, se puede ver cómo el trabajo es algo natural de la condición humana; esta actividad tiene un fin, un objeto que el hombre busca a través de la transformación de la naturaleza.

En el proceso de trabajo, la actividad humana aplicada al objeto de trabajo, termina con la generación de un producto. Marx llamará medios de producción tanto al medio (las herramientas), como al objeto de trabajo. (Piñero, D. 2008)

Existe una dualidad sobre el significado del trabajo para el hombre: Marx considera que la humanidad nunca se podrá liberar totalmente del trabajo impuesto por necesidad. Pero por otro lado, también ve en el trabajo la forma de liberación del hombre. Esta visión coincide con otra mirada: esta contradicción “entre la necesidad y la libertad en el acto de trabajo es lo que lo define: es a la vez creación y subordinación, conquista y claudicación.” (Hopenhayn, 2001 citado por Piñero 2008,).

2.1.1 Trabajo asalariado: Concepto de Flexibilidad y precariedad laboral

Para conocer y analizar el trabajo asalariado en el agro, hay dos conceptos que nos ayudan a la interpretación en cuanto a la “calidad del trabajo” y ellos son el de flexibilidad y el de precariedad.

Por un lado el concepto de flexibilidad, en este sentido hay dos formas de ver el trabajo flexible: la flexibilidad externa a la empresa y la flexibilidad interna a la empresa (Guerra, 1998 citado por Piñero, D., 2008).

Una forma de flexibilidad externa a la empresa está representada por la tendencia a la dualización de los puestos laborales en las empresas: por un lado, hay menos puestos, de mejor calidad, mejor pagos, para los que se requiere mayor nivel de capacitación y por otro lado, hay puestos transitorios, de menor calidad. Esta estrategia permite que la empresa se adapte a su fuerza de trabajo total a los requerimientos de la demanda, disminuyendo sus costos, ya que no debe “cargar” con el costo de los trabajadores transitorios en los momentos de baja demanda (Castel, 1997; Hopenhayn, 2001, citados por Piñero, 2008)

Otra manera en que las empresas, ahorran en puestos laborales, (ya que en muchas épocas del año estarían subocupados, por ejemplo), es ajustando la fuerza de trabajo a la demanda, a través de la tercerización: la empresa subcontrata la realización de determinados partes de la tarea con otras empresas.

Una práctica diferente es la de flexibilizar los salarios. Esto está basado en el concepto de que los salarios altos deprimen el empleo. Es decir que, si los salarios bajan, los empleadores estarían dispuestos a contratar más trabajadores. Se ha demostrado que la creación de empleo inducida por el abaratamiento de la mano de obra no es alta y que por lo tanto, carecerían de argumentaciones quienes buscan reducir los salarios para generar más empleos (Tokman, V. citado por Piñero, 2008).

En muchas ocasiones, las empresas, con el argumento de que es necesario y aún bueno para los trabajadores, ligaron el crecimiento salarial a la productividad. Este punto se ve mucho en las empresas ganaderas, donde se estimula al empleado con la producción de terneros por ejemplo, o de kilos producidos, se impone un piso, en donde por encima del mismo se paga un incentivo al empleado.

Por otro lado, está la flexibilidad interna de la empresa. Un tipo de flexibilización es la polivalencia, en la cual, el trabajador es capaz de trabajar en distintos puestos y no ya en uno sólo. Otra modalidad, son los turnos rotativos tanto en los horarios diarios, como en los días de la semana. (Piñero, 2008) Por lo expresado más arriba, la flexibilización laboral no lleva necesariamente a la precarización del empleo. Sin embargo, en la práctica, esto es lo que parecería que ocurre con mayor frecuencia.

Otro concepto a introducir, es el de trabajo precario. Por definición, el trabajo en el sector informal es precario. Pero, lo peculiar es la extensión de la precariedad a los trabajos formales, en particular el empleo formal. La precariedad también consiste en empleo a tiempo parcial, con rotación de los días laborales en la semana, con protección de la seguridad social reducida o inexistente, o directamente el trabajo “en negro”. Todas estas situaciones han tendido a aumentar en la década del '90 en el sector formal de América latina, favorecidos por una legislación permisiva o por la falta de controles adecuados y por la debilidad de las organizaciones de los trabajadores. (Tokman, V. citado por Piñero, 2008). En síntesis, la calidad de los empleos y de las ocupaciones ha disminuido en el continente durante la década del '90.

Es posible ver cómo el trabajo precario es un concepto polisémico:

Banyuls, Cano, Picher y Sanchez citados por Piñero, (2008) afirman que la precariedad es una dimensión del empleo, pero no una categoría en sí misma.

entendemos que la precariedad es una dimensión relevante de la precariedad laboral con la inseguridad e inestabilidad del empleo, la insuficiencia e incertidumbre de los ingresos salariales, la degradación de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo (jornada, salud laboral...) y la reducción de la protección social para los trabajadores (p.39)

Las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo.

Guerry y Janine Rodgers citados por Piñero (2008), entienden por trabajo precario aquel que reúne una o más de una, de las cuatro características siguientes: en primer lugar, es un trabajo por un período

definido o que tiene un alto riesgo de ser finalizado. En segundo lugar, son trabajos que generan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador siendo esta característica social y culturalmente determinada. En tercer lugar, cuando carece de una adecuada proyección social dada por la cobertura social, ya sea porque no tiene seguro contra despido, porque no se realizan aportes jubilatorios o no tienen aportes para la salud. La protección social también debe entenderse como la protección contra despidos arbitrarios.

Una nueva dimensión y perspectiva nos trae Paugam citado por Piñero,(2008.P.48) para comprender mejor la relación del trabajador con el empleo: el autor nos sugiere incluir, para definir y comprender el trabajo precario, la perspectiva del trabajador: “La precariedad laboral debe ser analizada a partir de la relación con el trabajo y de la relación con el empleo porque ellas constituyen dos dimensiones distintas de la integración laboral, tan fundamental una como la otra”

Esta nueva perspectiva es uno de los objetivos de este trabajo de estudio: analizar la relación laboral del empleado y el empleador, descubrir cuál es el vínculo del empleado con el trabajo, desde qué punto se relaciona y cómo siente su lugar laboral en este ámbito geográfico que se estudia y en la actividad particular de cada uno.

Siguiendo con el análisis, Paugam, analiza la precariedad laboral generada por el vínculo con el trabajo (y ya no con el empleo). Una relación laboral puede ser precaria también, cuando no brinda satisfacciones personales, ya sea porque el salario es bajo, porque las relaciones con superiores o compañeros es tirante, o cuando no encuentra realización personal en la tarea.

Paugam desdobra el concepto de precariedad en dos componentes principales: la generada por la relación con el empleo y la precariedad generada por la relación con el trabajo. En esta última, incorpora el concepto de (in)satisfacción con el trabajo en tres dimensiones: (in)satisfacción con el producto obtenido, (in)satisfacción con la retribución económica e (in)satisfacción con las relaciones de sociabilidad en el lugar de trabajo.

Este análisis sobre la relación con el trabajo que se instala entre los asalariados, permite indagar que en muchas ocasiones, puede existir precariedad objetiva en un empleo, por ejemplo, por un salario que no cubre ciertas necesidades del empleado, pero que sin embargo, el empleado se siente satisfecho en otras dimensiones y que en este caso, esa satisfacción hace que persista en una actividad que probablemente no le brinda económicamente satisfacción. Esto se aprecia en un trabajo de campo realizado por Piñero y publicado en el 2008, sobre los esquiladores en el campo uruguayo. La combinación de diferentes precariedades son influenciadas por la satisfacción subjetiva en el trabajo

como determinantes de un trabajo precario o no, y que influyen en la decisión de los empleados de volver o no, al año siguiente.

Rodgers citado por Piñero (2008), destaca también las relaciones de dominación y sujeción personal:

los trabajos son precarios cuando el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo debiendo aceptar condiciones como la extensión de la jornada laboral, o del ambiente físico en que se desarrolla el trabajo, o relaciones de dominación y sujeción personal, o de peligro físico en el desarrollo de las tareas, o de malas condiciones de higiene en el lugar de trabajo, etc (Piñero, p.51)

Estos conceptos analizados permiten tener una mirada amplia al momento de interpretar el trabajo asalariado de la ganadería de la región y se pueden explicar así, en muchas situaciones la elección de los trabajadores por un trabajo o por otro y detectar si existen situaciones de precariedad o flexibilidad en el trabajo de campo.

2.2 La cuestión tecnológica en la ganadería. De qué factores depende la baja adopción de tecnología. ¿Es una problemática actual o histórica?

Desde la constitución y formación de INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria), en el año 1956, uno de las principales preocupaciones fue el avance y la incorporación de tecnologías por parte de los productores de las diferentes actividades agropecuarias del país. Se puede ver cómo el organismo nació con la finalidad de “impulsar, vigorizar y coordinar el desarrollo de la investigación y extensión agropecuaria y acelerar, con los beneficios de estas funciones fundamentales, la tecnificación y el mejoramiento de la empresa agraria y de la vida rural”¹⁶, debido a que se visualizaba que en el país existía un atraso tecnológico que no permitía mejorar la producción primaria de productos alimenticios y así, ofrecer al mundo mayores cantidades de alimentos para cubrir las demandas de la época.

Desde el crecimiento de la institución y el avance de las investigaciones, el esfuerzo ha estado en transferir los conocimientos al productor, para que pueda mejorar su producción. La adopción de tecnología ha sido tema de diferentes tesis y trabajos publicados por profesionales que trabajan en la institución y en otros organismos públicos y privados.

La adopción de tecnología se ha visto reflejada en muchas actividades agropecuarias, como en los cultivos extensivos e intensivos, en actividades ganaderas como la producción lechera, que se ha visto modificada desde sus comienzos al día de hoy, mejorando la producción en cuanto a cantidad de litros

¹⁶ Extraído de <http://inta.gob.ar/sobre-el-inta/historia>

producidos y en cuanto a la calidad del producto final. Si bien existen diferentes grados de adopción según características propias de las zonas y las características socioculturales o de estrategias de los diferentes actores, los avances son claramente visibles.

En cambio, en la ganadería de carne hay pocos cambios visibles y existe la concepción de que en el país se aplican pocas innovaciones tecnológicas y eso se ve reflejado en diferentes trabajos. Citando algunos relacionados con la provincia de Santa Fe, es posible encontrar autores como Menichelli, Castignani y Chimicz, que confirman esta concepción. En sus trabajos muestran que si bien se han aumentado las cabezas en los departamentos ganaderos de la provincia y los kilos por unidad de superficie, esto no ha sido significativo. Es decir, se han acumulado animales, pero no se han acomodado las tecnologías para que ese aumento en la carga se exprese en igual o mayor valor en la productividad de los mismos; a su vez, se ha aumentado la productividad por personal ocupado en cuanto a la cantidad de animales, o sea, que la misma persona cuida más animales, pero no porque produzca más, sino porque hay una estrategia empresarial de tener menos personal por igual número de animales.

Estas estrategias o actitudes han visto reflejado en mayores pérdidas en épocas adversas como fueron las sequías (2008 y 2009) y las adversidades económicas por bajos precios, previa a la sequía e inclusive durante la misma.

Algunas explicaciones teóricas se encuentran para esta problemática sobre la baja aplicación de tecnologías en esta actividad.

Una de las principales teorías en los años 70', sobre la baja adopción de tecnologías que se utilizaban en la ganadería, era la de la concentración de la propiedad territorial. Es decir, la ganadería era extensiva y con baja adopción, debido a que el productor invertía en tierra, ya que el aumento de la misma crecía a niveles superiores a los aumentos de la productividad. Tales aumentos generaban expectativas de nuevos incrementos, lo que da lugar al desarrollo de una "renta especulativa" para el propietario, que es proporcional a la cantidad de tierra disponible.

Flicman, G en Posada, M y Pucciarelli, P 1997 dice al respecto:

...Considero que el principal motivo se encuentra en que es posible producir carne y cereales, con costos relativamente bajos, altamente competitivos en el mercado internacional, utilizando técnicas sumamente extensivas. Hay evidencia empírica de que la incorporación de más capital por unidad de superficie, adoptando nuevas formas de manejo en las explotaciones, no redundan en la obtención de mayores beneficios por unidad de capital total invertido" (p.527)

Onschatko y de Janvry (citados por Posada, M y Pucciarelli, P. 1997) realizaron una investigación en el partido de Ayacucho, con el objetivo de identificar cuáles eran las limitantes a los cambios tecnológicos en ese grupo de productores. Tales obstáculos fueron divididos en dos grandes grupos: los factores económicos y los no económicos. Los primeros abarcaban la rentabilidad de la innovación y el riesgo y la incertidumbre que rodea toda adopción tecnológica. Entre los segundos, englobaron al comportamiento empresarial y a lo que llamaron medio ambiente, factor que podemos denominar más ajustadamente, contexto sociocultural en el que se desempeñan los propietarios-productores. (Posada, G. y Pucciarelli, P. 1997)

En torno a la rentabilidad (analizada a través de la tasa de retorno de la inversión y en relación con la cantidad de tiempo que el productor le dedica a la explotación, Onschatko y de Janvry observan que: "...los efectos positivos de la tecnología sobre la rentabilidad de la empresa se comienzan a manifestar recién con elevados índices de tecnología y de permanencia en el campo". (Posada, G. y Pucciarelli, P. 1997p.528)

Por otro lado, observaron que los productores que más tiempo le dedican a la explotación, son los pequeños y medianos, que no son necesariamente los que más invierten en innovaciones. En la situación real, sin embargo, ambos, sobre todo los medianos, tienen una tendencia favorable hacia la tecnificación, más aguda que los grandes, pero siempre con estrechos límites.

La rentabilidad de las innovaciones a disposición de los productores ganaderos de cría estaba garantizada, pero el plus que se lograba adaptándolas era tan pequeño que no acicateaba tal proceder.

Frente a tales reducidas diferencias de rentabilidad, resulta un comportamiento racional optar por una organización extensiva y de baja tecnificación, dado el menor riesgo que conlleva.

En lo referente a las características de los productores, Onschatko y de Janvry (citados por Posada, M y Pucciarelli, P. 1997) señalan que la actitud "más empresarial", entendida como, "maximización de los beneficios" se correlaciona positivamente con tres elementos: el tamaño de la explotación, el nivel educativo del productor y su cosmopolitismo (con referencia a los contactos que logra con otras personas fuera de su estrecho ámbito laboral). Al mismo tiempo, estos elementos están estrechamente ligados a los procesos de adopción tecnológicas.

De la misma manera, estos autores observaron que a mayor dimensión de la explotación, se dan mayores resultados económicos que permiten residir fuera de la explotación y con ello, se pueden

alcanzar niveles educativos más elevados. Asocian que la mayor educación es formativa de actitudes empresariales. Entonces, el contexto socio-cultural desfavorable hacia la adquisición de esas actitudes se torna un obstáculo, en última instancia, para la adopción de tecnologías ganaderas.

Hacia los 70', entonces había un paquete de técnicas a disposición de los productores, pero, estos no lo adoptaban debido a que el incremento en la rentabilidad que se alcanzaría no compensaba el riesgo de la intensificación tecnológica.

2.2.1 El atraso tecnológico es una problemática multifactorial. Algunos conceptos y explicaciones del porque no se realizan innovaciones significativas en la ganadería

Existen muchos factores a analizar a la hora de hablar de atraso tecnológico y sus causas en la ganadería. Se podrá ver cómo varios autores explican el mismo, desde diferentes puntos.

Viglizzo en Posada, M. y Pucciarelli, P. 1997, sostiene que primero hay que hacer referencia al atraso relativo en el desarrollo de tecnologías aplicable a la ganadería. Esto deriva de un cuño biológico de la misma, que presenta una evolución mucho más lenta. Además, la ganadería muestra frente a la agricultura una menor productividad por unidad de superficie, medida de la eficacia en el aprovechamiento de la energía que fluye, lo que tiene su origen en la mayor complejidad metabólica de los procesos ganaderos. Esta diferencia atempera los efectos de las innovaciones tecnológicas sobre la producción ganadera.

Viglizzo en Posada, M. y Pucciarelli, P. 1997 considera que “la mayor complejidad metabólica parece conferirle al sistema ganadero una estabilidad incrementada (...), pero la multiplicación de pérdidas de energía que fluye amortigua, inevitablemente, el impacto que pueden tener aun las tecnologías más potentes.” (p578)

Por su parte, Peretti y Gomez en Posada, M. y Pucciarelli, P. 1997 exponen el resultado económico:

(...) no se verifica una fuerte asociación entre innovaciones tecnológicas y crecimiento de la producción.(...) en estos últimos 25 años (...) las oscilaciones de los indicadores ganaderos durante los mismos no han estado relacionadas con la aparición de nuevas tecnologías, pero si han respondido fundamentalmente a perspectivas de precios del ganado vacuno. (p578)

Ambos autores señalan que antes del año 1977, la rentabilidad positiva estimulaba la adopción de nuevas tecnologías, mientras que, posteriormente, cuando los resultados económicos comienzan a ser desfavorables, la situación se revierte.

Otro factor que expone Viglizzo es el denominado costo o demanda intelectual. Es la cantidad de tiempo y de energía mental que implica poner en práctica una determinada innovación: “(...) a igual intensidad en el uso de los factores tierra, capital y trabajo, la ganadería es una actividad más tiempo dependiente y más intelecto intensiva que la agricultura.” (p578)

Así por ejemplo, en un sistema ganadero, el planeamiento de la base forrajera, de su utilización y de su manejo es una tarea de elevada complejidad, máxime cuando se trabajara con animales de distintas categorías (y por ende, diferentes requerimientos), lo cual no puede ser transferido a un tercero y por lo tanto, queda en manos del productor a cargo de la explotación.

Esto explicaría por qué algunas prácticas con resultados probados, no son aplicadas ampliamente por los ganaderos.

Siguiendo con la explicación de Viglizzo:

(...) son prácticas que exigen de quien las aplica una capacidad acrecentada de abstracción, de conceptualización, y aun de modelización mental. (...) parecería más fácil incorporar aquellas técnicas que se pueden “comprar” en el mercado y aplicar de forma directa (ej. Una vacuna o un anabólico), que aquellas otras que demandan un proceso intensivo adicional. (p.579)

Probablemente las prácticas necesarias para la utilización de ciertas tecnologías, demanden mayor capacitación y salario hacia los empleados, lo que se puede traducir en una reducción en la rentabilidad y por lo tanto en el interés de los productores ausentistas con otra actividad principal.

Rambeaud, O. en Posada, M. y Pucciarelli, P. 1997, concluye de sus entrevistas realizadas a extensionistas que: “En general los datos sugieren que el impacto productivo alienta la adopción de las técnicas y que una alta demanda intelectual por las potenciales adoptadores inhibiría los efectos de un alto impacto productivo” (p579)

Estos conceptos expuestos aquí sobre la baja adopción tecnológica en la actividad ganadera, aportan una idea más global y sistémica de la complejidad de la actividad; por lo tanto, al momento de analizar las causas de la poca tecnificación ganadera, se tendrá que hacer un análisis multifactorial, teniendo en cuenta no solo la empresa y las posibilidades que la misma cuenta en recursos y tiempos dedicado por el productor, sino también las características sociales, ambientales y político económico del momento analizado.

En este trabajo se expondrá la visión sobre las tecnologías necesarias y por qué no se realizan, de dos actores fundamentales de la cría bovina: por un lado, el productor y por otro, el empleado que está día

a día en el campo, sin hacer un exhaustivo tratamiento del tema, ni buscar las variables de esta problemática ya que no es el objetivo principal de la tesis.

2.2.2 Relación entre la capacitación de los empleados ganaderos y la baja adopción de tecnología. ¿Existe una relación directa en la que los asalariados no capacitados sean una limitante para la utilización de una innovación en el establecimiento?

Entre los talleres participativos con productores ganaderos, que suelen hacerse desde la extensión rural, surge la mano de obra como una problemática para la adopción de tecnología. Sin embargo, no está claro en que situaciones o tecnologías pueden ser una limitante.

Giancola, S. et al. 2013, en un trabajo sobre las Causas que afectan la adopción de tecnología en la ganadería bovina para carne de la provincia de Corrientes, recogen algunas ideas sobre las mismas y en cuanto a la mano de obra rescata de los talleres con productores que:

“Surge con énfasis la problemática de la falta de mano de obra calificada, una constante en todas las zonas relevadas. Preocupa la falta de personal para realizar tareas rurales, ya sea por la migración a la ciudad, por las normativas laborales rurales.

Se menciona la importancia que los empleados tengan una continuidad en sus puestos de trabajo, lo que no ocurre en la actualidad. Se alude a la dificultad de emprender determinadas prácticas ganaderas si no se cuenta con personal estable y con conocimientos ganaderos.

Según se señala, existe informalidad con respecto a la contratación del peón rural, por un lado propiciado por los estancieros pero por otro, solicitado por el peón que en muchos casos no desea trabajar en blanco para evitar la pérdida de su asignación familiar. Por último, algunos productores admiten que el peón de campo no progresa de la misma manera que en otros trabajos, y en consecuencia estos peones aconsejan a sus hijos a que se dediquen a otra actividad. (Giancola, S. et al. 2013, pág. 24)

También, en este trabajo:

No hay mano de obra. Ese es un problema grave para todo el campo, la mano de obra no se consigue, y si se consigue a veces, hay que pagarle lo que corresponde y los números no dan. Hoy lo que hay que hacer es lo que uno puede hacer y nada más, porque si hay que recurrir a un peón o dos, ya no se puede. Lo negativo es que cada vez hay menos gente para trabajar en el campo, no sé si es por esto de los planes que no quieren ir a trabajar. (Productor en Giancola, S. et al. 2013, pág. 25)

En cuanto a las tecnologías que se ven afectadas por la poca calificación de la mano de obra, se nombra a la Suplementación y, en este punto, se hace referencia a los servicios de terceros y mano de obra para los productores que producen sus propios alimentos; el apotreramiento: práctica que se considera adecuada para mejorar el manejo del rodeo (ajustar la carga, clasificar el rodeo, reserva de

potreros, etc.); actualmente, está difundido el uso de los alambrados eléctricos, debido a que reducen considerablemente los requerimientos de capital, pero esta variante demanda personal capacitado para el mantenimiento y correcto uso del mismo.

En este trabajo, los productores sólo hacen referencia a esas dos técnicas en las cuales, una de las causas de la no implementación es la mano de obra.

Una de las principales preocupaciones que expresan los productores es sobre la continuidad de los empleados.

No se evidencia con claridad de qué manera los asalariados son una limitante de la innovación: se visualiza el tema de la paga correspondiente al empleado, las oportunidades de los mismos de migrar a la ciudad y de dedicarse a otra actividad y con ello, los cambios socio culturales que se van dando en las regiones ganaderas.

2.3 “Teoría de las prácticas estructuradas”. Conceptos que explican la práctica social

Es importante destacar que se pretende, en base a la problemática planteada para este estudio, conocer en profundidad la relación de los actores que se encuentran en el medio rural, sus características socioculturales, la realidad en la cual se encuentran y por medio de ello, entender la relación con los empleadores y con los establecimientos en los cuales trabajan. Conocer cuáles son las redes en las que se encuentran inmersos, las relaciones y las estrategias que presentan a la hora de buscar o encontrar un empleo permanente que les permita establecerse con sus familias.

Bourdieu en Moreira, B. (2010), formula una “teoría de las prácticas estructuradas”, que se desarrollan en el marco de las condiciones o estructuras objetivas externas y se corresponden con el mundo subjetivo, que es el modo de incorporación de las estructuras objetivas. La categoría ocupacional, al otorgarle al agente una posición en el espacio social, también lo dota de un conjunto de recursos y restricciones propias de cada tipo de posición.

Bourdieu en Bourdieu, P. y Wacquant, L. 1995 explica que: “Existe una correspondencia entre la estructura social y las estructuras mentales, entre las divisiones objetivas del mundo social, sobre todo entre dominantes y dominados en los diferentes campos, y los principios de visión y división que les aplican a los agentes.”

Dos términos de esta teoría ayudan a interpretar el mundo subjetivo y las estructuras objetivas.

Esto significa, hablar en términos de Campo y habitus como propone Bourdieu en Bourdieu, P. y Wacquant, L. 1995.

En términos analíticos, un **campo** está integrado por un conjunto de relaciones históricas objetivas entre posiciones ancladas en cierta forma de poder (o de capital), mientras que el **habitus**, alude a un conjunto de relaciones históricas “depositadas” en los cuerpos individuales bajo la forma de esquemas mentales y corporales de percepción, apreciación y acción. Bourdieu, P. y Wacquant, L. 1995.

El concepto de Campo permite indagar sobre las relaciones que pueden producirse en las localidades y distritos de Las Avispas que son el principal interés. La construcción de las relaciones objetivas permite dar un marco para seguir avanzando luego con otros conceptos que pueden ayudar a interpretar la realidad citada.

Para construir un campo, hay que identificar aquellas formas de capital específico que serán eficientes en él y, para construir estas formas de capital específico, se debe conocer la lógica específica del campo. (Bourdieu en Gutierrez, A. 2006)

Las fuerzas que son activas en el campo son aquellas que definen el capital específico. Un capital solo existe y funciona en relación con un campo: confiere un poder sobre el campo, sobre los instrumentos materializados o incorporados de producción o reproducción, cuya distribución constituye la estructura misma del campo, así como sobre las regularidades y las reglas que definen el funcionamiento ordinario del campo. (Bourdieu, P. y Wacquant, L. (1995).

En este estudio de caso, se pueden encontrar principalmente, tres capitales que están en juego y que sirven para conocer la estructura:

- Por un lado, el *capital cultural*, que está ligado a conocimientos, ciencia, arte y se impone como una hipótesis indispensable para rendir cuenta de las desigualdades de las performance. El capital cultural que se distingue en el ámbito estudiado, es bajo la forma de estado incorporado, es decir, bajo la forma de disposiciones durables (habitus), relacionadas con determinado tipo de conocimientos, ideas, valores, habilidades, etc.
- Otro de los capitales que se encuentran en juego es el *capital social* que está ligado a un círculo de relaciones estables y se define cómo: “conjunto de los recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento y de inter reconocimiento; o en otros términos, a la pertenencia a un

grupo, como conjunto de agentes que no solo están dotados de propiedades comunes, sino que también están unidos por lazos permanentes y útiles.”

La red de relaciones es el producto de estrategias de inversión social consciente o inconscientemente orientadas hacia la institución o la reproducción de las relaciones sociales directamente utilizables. (Bourdieu en Gutierrez, A., 2006)

El propio intercambio transforma los objetos en signos de reconocimiento y, a través del reconocimiento mutuo de los agentes y el reconocimiento de la pertenencia al grupo, produce, construye el grupo y al mismo tiempo determina los límites del grupo: delimita el espacio más allá del cual el intercambio no puede tener lugar. (Gutierrez, A. 2006, pág. 38)

La pertenencia a esta red de información o grupo es fundamental tanto para los empleados como para los empleadores. A los primeros les permite tener acceso a un trabajo esperado y mantenerse dentro del “ambiente” y a los segundos les permite, por un lado, encontrar un empleado y, a su vez, mantener un círculo de información para obtener servicios temporales y conocimiento sobre la zona.

- Por último y relacionado con los anteriores capitales, se reconoce un tercer capital y es el capital simbólico.

Según Bourdieu: “...el capital simbólico, no es sino el capital, de cualquier especie, cuando es percibido por un agente dotado de categorías de percepción que provienen de la incorporación de la estructura de su distribución, es decir, cuando es conocido y reconocido como natural” (Bourdieu en Gutierrez, A. 2006)

Dicho de otra manera:

el capital simbólico es una propiedad cualquiera, fuerza, física, riqueza, valor guerrero, que percibida por agentes sociales dotados de las categorías de percepción que permiten percibirla, conocerla y reconocerla, deviene eficientemente simbólicamente, semejante a una verdadera fuerza mágica: una propiedad que, por que responde a “expectativas colectivas”, socialmente constituidas, a creencias, ejerce una suerte de acción a distancia, sin contacto físico (Bourdieu en Gutierrez, A. 2006, p. 40)

La acumulación de estos capitales determina las posiciones de los diferentes agentes, es decir el campo donde se mueven y desarrollan sus prácticas y acciones. Un campo es, simultáneamente, un espacio de *conflictos y competición*.

Es importante destacar, como explica Bourdieu, que los agentes sociales no son partículas mecánicamente arrastradas y empujadas por fuerzas externas. Son más bien portadores de capital y, según su trayectoria y la posición que ocupan en el campo en virtud de su dotación de capital,

propenden a orientarse activamente, ya sea hacia la conservación de la distribución del capital, ya sea hacia la subversión de dicha distribución. Bourdieu, P. y Wacquant, L. 1995 p.72)

Otro concepto que trabaja Bourdieu y que es pertinente interpretar en este estudio es el del *habitus*, que es un sistema socialmente constituido de disposiciones estructuradas y estructurantes, adquirido mediante la práctica y siempre, orientado hacia funciones prácticas. El habitus es propio de cada persona y lo va adquiriendo como una construcción.

El habitus es un mecanismo estructurante que opera desde adentro de los agentes, aunque no sea, hablando con propiedad, ni estrictamente individual ni por sí solo completamente determinante de las conductas. El habitus, según Bourdieu, es el principio generador de las estrategias que permiten a los agentes enfrentar situaciones muy diversas. (Bourdieu, P. y Wacquant, L. 1995).

El habitus permite entender, además del campo, el actuar de los diferentes agentes, por lo menos entender y saber que cada uno tiene una lógica de acción que es diferente aunque compartan un campo similar, e incluso con similares capitales sociales.

Hablar de habitus es plantear que lo individual, e incluso lo personal, lo subjetivo, es social, a saber, colectivo. El habitus es una subjetividad socializada. La racionalidad es limitada no sólo porque la información disponible es limitada, es decir, que no tiene manera de concebir.

La relación entre el habitus y el campo es, ante todo, una relación de condicionamiento: el campo estructura el habitus, que es producto de la incorporación de la necesidad inmanente de este campo o de un conjunto de campos más o menos concordantes (...) Pero también es una relación de conocimiento o construcción cognoscitiva: el habitus contribuye a constituir el campo como mundo significativo (...) Bourdieu.P. y Wacquant, L. 1995p.87.

2.3.1 Clases sociales, habitus y prácticas. Relación que existe entre estos conceptos

Es posible encontrar en los anteriores conceptos estructuras que permiten entender o pensar en un espacio social donde los agentes se mueven, donde sus acciones tienen una lógica. Sin embargo, a partir del concepto de habitus, se tiene también una percepción de lo individual, es decir, del camino que cada persona ha recorrido y que hace que muchas acciones no se puedan comprender sólo desde ese espacio que se construyen con los campos, de ese espacio más objetivo. El habitus permite entender que si bien hay agentes que pertenecen a un mismo espacio social, ese espacio se amplía y cada uno toma diferentes posiciones según el habitus, y de acuerdo con este y con su relación con el resto de espacio y de los demás espacios varían sus prácticas y sus percepciones.

El habitus de clase es también definido como la incorporación de ciertas estructuras objetivas y de las limitaciones y posiciones de esas estructuras: "... forma incorporada de la condición de clase y de los condicionamientos que esta condición impone" (Bourdieu en Gutierrez, A., 2006). El habitus es la clase social hecha cuerpo.

Bourdieu en Gutierrez, A. (2006), explica que la clase social definida desde esta perspectiva, es también un concepto construido. Una clase objetiva es un:

...conjunto de agentes que se encuentran situados en unas condiciones de existencia homogéneas que imponen unos condicionamientos homogéneos y producen unos sistemas de disposiciones homogéneas, apropiadas para engendrar unas prácticas semejantes, y que poseen un conjunto de propiedades comunes, propiedades objetivas, a veces garantizada jurídicamente o incorporadas, como los habitus de clase. (Bourdieu en Gutierrez, A. (2006), pág. 84)

Entonces, explica Gutierrez, A. (2006) a partir de Bourdieu, las características de una clase social determinada provienen de dos aspectos de la situación de clase: la condición de clase y de la posición de clase. La primera está ligada a un cierto tipo de condiciones materiales de existencia y de la práctica profesional; la segunda, se refiere al lugar ocupado en la estructura de las clases, por relación a las demás.

Puede decirse entonces que una clase social posee propiedades ligadas con las *relaciones objetivas* que mantiene con las demás clases. Pero también posee propiedades ligadas a las *relaciones simbólicas* que sostienen los miembros de una misma clase entre sí y con las demás.

Además, la condición de clase es definida con categorías de posesión y desposesión de bienes, o del manejo de ciertos bienes, que la posición de clase se refiere más bien a la posesión relativa de los bienes, ligadas a una relación de dominación-dependencia; y que las relaciones simbólicas son manera de usar y de consumir bienes, asociadas a los estilos de vida, estructuradas en términos de inclusión-exclusión, divulgación- distinción, y utilizadas como manera de reforzar, e incluso reproducir, la posición de clase. (Gutierrez, A. 2006)

La clase se trata de una construcción compleja. Es fundamental construir y descubrir el principio de diferenciación que permiten aprehender y construir teóricamente el espacio social empíricamente observado: el espacio social es pluridimensional de posiciones, donde toda posición actual puede ser definida en función de un sistema pluridimensional de coordenadas, cada una de ellas ligadas a la distribución de una especie de capital diferente.

El espacio social es una construcción que define acercamientos y distancias sociales. En ese espacio, los agentes se definen por sus posiciones relativas, según el volumen y la estructura del capital que poseen. La ubicación de un agente determinado en el espacio social se define por la posición que ocupa en los diferentes campos, en la distribución de poderes que actúan en cada uno de ellos (capital económico, cultural, social, simbólico, en sus distintas especies y subespecies.). (Gutierrez, A. 2006)

Clase social, habitus, prácticas, son conceptos estrechamente relacionados. Las prácticas sociales de un agente o de una clase de agentes, dependen de las posibilidades específicas que posea, posibilidades que están en relación con el volumen y la estructura de su capital y con los habitus incorporados.

El capital objetivado y las disposiciones internalizadas constituyen así, los instrumentos de apropiación de las posibilidades objetivas.

Resumiendo, no basta solamente con construir el sistema de relaciones objetivas en el que se inserta la práctica que se pretende explicar, sino que lo social, la historia, se deposita a la vez, en las cosas y en los cuerpos.

El habitus constituye a la vez un recurso y una limitación, libertad y necesidad, porque está ligado a las condiciones sociales de su producción y a los condicionamientos que ellas implican.

Entonces, las prácticas sociales de un grupo de agentes dependen de las posibilidades objetivas que poseen, las posibilidades que se relacionan especialmente con el volumen y la estructura de su capital. El capital objetivado y las disposiciones incorporadas constituyen así los instrumentos de apropiación de esas posibilidades objetivas. Las prácticas sociales son entonces, estrategias implementadas por los agentes sociales en defensa de sus intereses, ligados a la posición que ocupan en el campo, que es objeto de análisis.

Para entender por qué las prácticas sociales de los agentes que se encuentran en iguales posiciones relativas son diferentes, es necesario incluir el análisis de la trayectoria de las posiciones y los habitus incorporados por los agentes que ocupan tales posiciones. Los habitus actúan como esquemas de percepción y apreciación de las posibilidades objetivas y, de este modo, como principios de estructuración de las prácticas sociales. (Gutierrez, A. 2006)

Entonces, para analizar las acciones de diferentes actores, hay que tener en cuenta las estructuras objetivas, las posiciones de los agentes, los hábitos de dichas posiciones, entendiendo así que las prácticas de los agentes no son algo aislado sino que tienen que ver con todos estos elementos de análisis.

2.3.2 Bases para la Teoría de la Estructuración. Otra manera de entender la práctica social

La teoría de la estructuración se basa en la premisa de que el dualismo (la división conceptual entre sujeto y objeto), se tiene que reconceptualizar como una dualidad de estructura.

Los agentes humanos o actores tienen como un aspecto intrínseco de lo que hacen la aptitud de comprender lo que hacen en tanto hacen. Una conciencia práctica consiste en todas las cosas que los actores saben tácitamente sobre el modo de “ser con” en contextos de vida social, sin ser capaces de darles una expresión discursiva directa. (Giddens, 1984)

Un concepto fundamental en la teoría de la estructuración es el de *rutinización*:

La rutina (todo lo que haga de manera habitual) es un elemento básico de la actividad social cotidiana. (...) El término “cotidiana” apresa con exactitud el carácter rutinizado propio de una vida social que se extiende por un espacio-tiempo. (...) Una rutinización es vital para los mecanismos psicológicos que sustentan un sentimiento de confianza o de seguridad ontológica durante las actividades diarias de la vida social. (...) una rutina introduce, para los agentes, una cuña entre el contenido potencialmente explosivo de lo inconciente y el registre reflexivo de una acción producida. (Giddens, 1984 p. 24)

Otro concepto que explica y que resulta fundamental en el encuentro con el “otro” es la *postura*.

Fundamental para la vida social es la postura del cuerpo en encuentros sociales. “Postura” es aquí un término rico. El cuerpo adopta una postura en las circunstancias inmediatas de copresencia en relación con otros. (...)“postura se debe entender también referida a la serialidad de encuentros por un espacio- tiempo. Cada individuo adopta de manera inmediata una postura en el fluir de la vida cotidiana; en el lapso de vida que es la duración de su existencia; y en la duración del “tiempo institucional”, la estructuración “supra- individual” de las instituciones sociales. (Giddens, 1984 p. 25)

La postura no solo tiene que ver con los individuos con los que el agente se relaciona, sino que también con el ambiente social en el que se encuentra. “Las modalidades de copresencia mediadas directamente por las propiedades sensoriales del cuerpo son claramente diferentes de los lazos sociales y de las formas de interacción social que se establecen con otros ausentes en un tiempo o en un espacio.” (Giddens, 1984 p. 25)

A diferencia de otros sociólogos, que consideran la regionalización de los encuentros y algunos geógrafos que pueden hablar de lugares, Giddens habla de *escenarios* de interacción. “los actores sociales usan escenarios de manera consuetudinaria – y, en buena medida, tácita, - para dar sustento a un sentido en actos comunicativos. Pero los escenarios están también regionalizados según aspectos

que influyen mucho sobre el carácter serial de los encuentros y reciben influencias de éste.” (Giddens, 1984)

Este autor, explica que una fijeza temporo-espacial, se relaciona con una fijeza social y el carácter “dado” de los medios físicos de la vida cotidiana se entreteje con una rutina y ejerce una profunda influencia sobre los contornos de una reproducción institucional.

Existen dos aspectos importantes a tener en cuenta en las investigaciones sociales: por un lado, lo que los actores son capaces de decir acerca de la condición de su acción y de la acción de otros, puede ser tomada sólo como una perspectiva, si no se reconocen los significados de un posible conjunto de fenómenos discursivos. Por otro lado, otro factor: la expresividad del agente:

...es imperioso admitir la expresividad de una conciencia práctica. Donde lo que los agentes saben sobre lo que hacen se restringe a lo que pueden decir de ello, en cualquier estilo discursivo, simplemente se oculta a la vista un vasto campo de entendimiento.(...)Lo inconsciente, por otro lado, plantea un orden enteramente diferente de problemas, y sin duda pide técnicas de interrogación distintas de las que se emplean en una investigación social descriptiva. (Giddens, 1984 p. 31)

Es decir que existe un conocimiento de las propias prácticas que los agentes pueden dar cuenta, la pueden explicar, la conocen y les es consciente, para este conocimiento puede servir algunas maneras de cuestionar más comunes o para los investigadores sociales. Sin embargo hay otro conocimiento u otro accionar que tiene que ver con lo inconsciente y que el agente no puede dar cuenta por su expresividad, para indagar estas prácticas se necesitan otras técnicas que interroguen de otra manera a los problemas y que no sea solo una investigación descriptiva.

Además, “estructura”, en la teoría de la estructuración:

... “se mira como “estructura” reglas y recursos con implicación recursiva en una reproducción social, ciertos aspectos institucionalizados de sistemas sociales poseen propiedades estructurales en el sentido de que por un tiempo y por un espacio hay relaciones que se estabilizan. “Estructura” se puede conceptualizar abstractamente como elementos normativos y códigos de significación: dos aspectos de la reglas. También son dos las clases de recursos: recursos de autoridad, nacidos en la coordinación de la actividad de agentes humanos, y recursos de asignación, que provienen del control sobre productos materiales o sobre aspectos del mundo material.” (Giddens, 1984 p. 32)

En base a esto, es importante tener en cuenta en las investigaciones las interacciones rutinizadas de prácticas que son los “puntos de transformación” en relaciones estructurales y los modos en que unas prácticas institucionalizadas conectan integración social con integración sistémica.

Giddens et al. en Berrenger, P. (2001), sostiene que:

La acción social se desarrolla en el marco de la contingencia de las estructuras, imposiciones materiales y sociales que se les presentan a los actores, pero a su vez la capacidad de agencia (posibilidad de intervenir en el curso de los acontecimientos y alterar el estado de las cosas) es generadora de las estructuras, reproduciéndolas o produciendo cambios en ella. (Giddens et al. en Berrenger, P. (2001), p. 179)

Esta forma de explicar la acción social muestra cómo la misma es algo ágil que va cambiando según la posibilidad de los agentes y a la vez, cambia o forma una nueva estructura. Queda claro entonces que las estructuras sociales son algo móviles y de continuo cambio.

Ambos autores dan pautas para el estudio de una realidad social y coinciden en el movimiento. Es decir, por un lado Bourdieu habla de una posición relativa de un agente que depende de los capitales y que puede modificarse por la acumulación o no de algún tipo de capital y Giddens habla de estructuras que tienen que ver con imposiciones materiales o sociales pero pueden cambiarse por el mismo actuar del agente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 El estudio de caso como metodología de investigación Cualitativa

Dadas las características del problema en estudio, la presente investigación se realizó a través de metodología cualitativa, específicamente Estudio de caso.

El estudio de caso, constituye un método para aprender respecto de una instancia compleja, basado en un entendimiento comprensivo de esta instancia como un “todo” y su contexto, mediante datos e información obtenidos por Descripciones y análisis extensivos (Mertens, 2005 citado en Hernandez Sampieri, R.; Fernandez Collado, C.; Baptista Lucio, P. 2008.)

Dentro de este estudio de caso se utiliza el método inductivo, donde no se parte de una teoría a validar, sino que a partir de la introducción en el campo de estudio, es posible llegar a formular una teoría o simplemente conceptualizar algunas categorías puntuales.

El actual estudio de caso se enmarca en una región en la cual interaccionan principalmente la familia del empleado rural con el empleador y giran alrededor de una actividad principal que es la ganadería de cría. “Un estudio de caso puede estar constituido por un hecho, un grupo, una relación, una institución, una organización, un proceso social, o una situación o escenario específico, construido a partir de un determinado y siempre subjetivo y parcial recorte empírico y conceptual de la realidad social, que conforma un tema y/o problema de investigación.” (Mertens, 2005 citado en Hernandez Sampieri, R.; Fernandez Collado, C.; Baptista Lucio, P. 2008)

“Los estudios de caso tienden a focalizar, dadas las características, en un número limitado de hechos y situaciones para poder abordarlos con la profundidad requerida para la comprensión holística y contextual.” (Dooley, 2002 citado por Neiman, G. y Quaranta, G. 2006)

Las relaciones entre los asalariados y los productores, los procesos de trabajos, las situaciones laborales, la calidad de vida, la cultura y las relaciones de estos puntos con la estructura de la empresa y la aplicación de tecnologías, son algunos de los intereses del actual estudio.

La región elegida es una decisión subjetiva por acceso, por conocimiento local, por características productivas y sociales, entre otros puntos por identificar. Se infiere que los trabajadores de este tipo

de explotaciones agropecuarias se trata de un grupo de gente postergada en sus necesidades y que además no ha sido sujeto de investigaciones previas.

Los resultados de esta investigación serán sólo aplicables a esta región y no pueden generalizarse a otras, siendo para eso necesario, avanzar con otros estudios.

3.2 Área de estudio

Para esta investigación se ha tomado como área de estudio el distrito Las Avispas, que se encuentra al norte del departamento San Cristóbal, provincia de Santa Fe.

Dentro de muchos distritos ganaderos que se encuentran en el departamento, se ha elegido Las Avispas por los siguientes motivos: a) el conocimiento previo de la región, de las redes sociales y de muchos establecimientos y actores que viven en el área de estudio que facilitan el contacto con los establecimientos ganaderos; b) Es una localidad cuya principal actividad económica es la ganadería de cría, con alternativa a ciclo completo en algunos casos y la integración con otras actividades como ser la apicultura; c) Presenta limitantes en cuanto a servicios agropecuarios, grandes distancias a ciudades importante como San Cristóbal hacia el Sur (50km) y Tostado hacia el Norte (90km); d) Los suelos son mal y pobremente drenados y sódicos (Natrualfes típicos, familia arcillosa fina, horizontes superficiales de textura franco-limosa), algunos fuertemente salinos. Con aptitud agropecuaria baja y muy baja clase 6 y 7. (Giorgi, et al.2007). e) Además del suelo que limita la producción de forraje de calidad y cantidad, existe en muchos campos la limitante de agua subterránea de calidad y cantidad en épocas estivales y de años secos.

Estas características son similares a otras regiones netamente ganaderas, como son los bajos submeridionales y donde existen similitudes en cuanto a la calidad de los campos y a las estructuras de las empresas.

3.3 Unidad de Análisis

La Unidad de Análisis es la empresa ganadera de cría en el distrito Las Avispas, departamento San Cristóbal.

Dentro de las mismas, se han elegido los establecimientos que cuentan con más de 450 ha. y que presentan, al menos, un empleado permanente que reside en el campo, debido a que partir de esta superficie se infiere la contratación de al menos un asalariado permanente. También, se tuvo en

cuenta que los productores sean personas que no están presentes de manera regular en el campo, por encontrarse viviendo a una distancia considerable del establecimiento. Este criterio se toma porque es una característica de la región que se estudia, ya que sólo el 11 % de los productores son locales, el 29% es del resto del departamento y un 60% es del resto de la provincia y provincias vecinas.

3.4 Unidades de Observación

Las unidades de observación fueron los empleadores que tuvieran personal estable contratado en el establecimiento y los asalariados de dicha empresa.

3.5 Categorías de Análisis

3.5.1 Estructura agraria

- Superficies de las Unidades de cría.
- Cantidad de animales en las unidades de cría.
- Nivel tecnológico (tipo de servicio, tipo de destete, recría de vaquillonas, tactos, diferenciación de rodeo en categorías, etc).
- Forma de tenencia de la tierra.
- Disponibilidad de maquinaria, contratación de servicios de maquinaria.

3.5.2 Modo de empleo

- Cantidad de empleados.
- Tipo de empleados (permanente, temporario).
- Actividades que realiza cada empleado.
- Beneficios para el empleado: Vivienda, necesidades básicas cubiertas, etc.

3.5.3 Demanda de empleo

- Requisitos buscados para cubrir los puestos.
- Necesidad de diferentes puestos de trabajo permanente y temporario (según estación).
- Fuentes donde se buscan los empleados (pueblos, instituciones, personas referentes).
- Forma de contactarse.

3.5.4 Características sociales y culturales

- Origen del empleado rural.
- Edad.

- Nivel Educativo.
- Forma de vida y hábitat durante sus diferentes etapas, niño, adolescente y adulto.
- Lugar de vida actual (rural, urbana) Etc.
- Años de residencia en el lugar actual de trabajo.
- Lugares que frecuenta y personas que visita en su tiempo libre. Reuniones sociales, etc.
- Relaciones con el productor y profesionales.
- Trayectoria laboral (Cambios de trabajo y motivo).
- Vínculos institucionales (Gremio, entre otros).
- Permanencia en la actividad de cría bovina.
- Remuneración recibida Forma de remuneración (por mes, por actividad, etc).
- Gastos generales, o mensuales.
- Expectativas laborales a futuro y o de modo de vida.

3.5.5 Composición de la familia.

- Integrantes y edades.
- Ocupaciones de cada uno.
- Edades escolares (acceso a escuela y a que tipo).

3.5.6 Proceso de trabajo

- Tareas realizadas por los empleados durante un día laboral.
- Actividades diarias, temporarias y excepcionales.

3.5.7 Conocimiento

- Formal
- Informal
- Saberes y habilidades
- Modo de adquisición.

CAPÍTULO IV

ANTECEDENTES

4.1 Características de la Ganadería en la Argentina. Breve reseña sobre la evolución de la ganadería en el país

Si bien la ganadería bovina es una de las primeras actividades pecuarias del país, esta se ha caracterizado por la baja intensificación y baja eficiencia con respecto a otras actividades agropecuarias.

En los inicios del siglo XX, los productores ganaderos eran asociados al productor ausente y con escasa o nula dedicación (Posada y Pucciarelli, 1997). Las estimaciones que hablaban de la importancia de la renta en la proporción de la ganancia de los productores ganaderos otorgaban una imagen de productor poco propenso a la inversión en innovación, imagen que respaldaba la idea de que este productor era un sujeto que limitaba el desarrollo de las conductas capitalistas en el agro pampeano (Berger, 2006)

Algunos aspectos vinculados a la baja innovación tecnológica en el sector ganadero vacuno siguen estando presentes en la actualidad. Uno de ellos se refiere a la producción de carácter extensiva con sistemas básicamente pastoriles. El segundo aspecto se relaciona con las fluctuaciones recurrentes entre las variables de producción, entre los que se encuentra la existencia, los precios y la demanda interna y externa. Estos aspectos han sido mencionados como los principales que hicieron que la ganadería no haya sufrido modificaciones entre los años 60 y 87. (Peretti y Gómez, 1991).

Si bien existe un amplio avance en la manera de producir con infinidad de investigaciones sobre cómo mejorar situaciones de bajas producción en diferentes regiones y ecosistemas del país, el porcentaje de productores que utilizan estas tecnologías es bajo y en porcentajes de animales de todo el país no alcanza al 50%. (Rearte, citado por Canosa, 2012).

En cuanto a las tecnologías que aplican los productores, del total de productores del país, sólo un 17%, tiene servicio estacionado y un 12% realiza tacto rectal. Sin embargo, estos porcentajes, en números de vacas, significan un 51% para el servicio estacionado y un 45% para el diagnóstico de preñez. Esto evidencia que los productores que aplican más tecnologías son los que presentan rodeos más grandes. Otras tecnologías como el control de toros y la inseminación artificial, tienen aún baja participación en el total del país; se controla solo un 20% del total de toros y sólo un 15% de las vacas son inseminadas. (Rearte, citado por Canosa, 2012)

En tecnologías aplicadas, la provincia de Santa Fe cuenta con menor porcentaje de vacas que reciben un manejo diferenciado. Solo en un 36% de los rodeos el servicio es estacionado y al 32% de las hembras se les realiza diagnóstico de preñez. Similar con lo que pasa en el resto del país, el control de los toros y la inseminación artificial es una de las tecnologías que menor adopción presenta, con un 15 % para la primera y un 12 % para la segunda. (Rearte, citado por Canosa, 2012).

4.1.1 Cambios en el Stock ganadero en el transcurso de los últimos 40 años

Desde fines de la década del setenta, la ganadería de cría en la Argentina ha sido desplazada a zonas extra pampeanas donde la aptitud de los suelos es inferior a la de la región pampeana y no presenta competencia por la agricultura.

En estas áreas, las condiciones climáticas son más desfavorables, tanto para la cría como para las actividades humanas, y presentan limitantes principalmente en agua de bebida tanto en calidad como en cantidad, lo que acompaña en las limitantes de los suelos y hace que las actividades sean de tipo extensivo.

Stock ganadero en Argentina desde el 2000 en adelante

El stock ganadero y la producción tuvieron un crecimiento hasta el 2007 en el que alcanzó los 58 millones de cabezas, comenzando un período de liquidación que llevó al stock actual de 42.686.107¹⁷.

Entre los factores que llevaron a esta liquidación, Rearte nombra al reordenamiento territorial por la pérdida de superficie ganadera en manos de la agricultura; los efectos de la sequía del año 2008 y 2009 (la más importante de los últimos 50 años); la pérdida de competitividad de la actividad ganadera con respecto a la agricultura; y el incremento en la faena de hembras.

Independientemente del stock, la producción en Argentina es afectada por la baja productividad. Esta baja productividad está asociada, a la baja adopción de tecnología para la actividad ganadera “...estudios realizados muestran una brecha de adopción tecnológica global superior al 60% para la cría y de 54% para la invernada.” (Rearte, D. 2010)

¹⁷ Dato extraído de la página del SENASA. Primera vacunación de aftosa del año 2011: <http://www.senasa.gov.ar/contenido.php?to=n&in=673&io=7320>

Entre los factores en la disminución del stock, hay dos que se pueden relacionar. En primer término, la competencia por la tierra con la actividad agrícola, principalmente asociada al cultivo de soja. El aumento de las superficies sembradas en la región pampeana provocó el corrimiento de la ganadería a regiones extrapampeanas, principalmente el NEA y el NOA. Estas dos regiones aumentaron significativamente la carga, en campos con aptitudes limitadas con respecto a la productividad.

Como producto de este fenómeno, el NEA pasó de disponer del 21,5% al 27% del Stock Nacional (Rearte, D. 2010). Este aumento en la carga, junto con la sequía de los años 2008 y 2009, generaron un panorama desfavorable para la ganadería nacional. Los campos con altas cargas se vieron desprovistos de pasto y agua, lo que generó muerte de vacas y bajas preñeces para el servicio 2008. Las muertes estuvieron directamente relacionadas a las cargas y fueron mayores en Chaco, Norte de Santa Fe y Corrientes.

Otro Factor que perjudicó el stock fue el incremento de la faena, sobre todo de hembras. A partir del 2007, se destaca el aumento en la faena de terneras. En el cuadro 2 puede observarse este incremento (Rearte, D. 2010), además de resaltar que el 49,7% de la faena del año 2009 fueron hembras. Esto perjudicó no solo el número de madres en la actualidad, sino en el futuro cercano, siendo muy difícil el aumento en el stock a corto plazo con el presente panorama.

Cuadro 2: Evolución de la faena por categoría.

Categorías	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%	2009	%
Novillos	3.914.911	32,7	3.363.118	28,1	3.556.802	24,2	3.322.555	22,8	4.999.040	30,6
Novillitos	2.289.257	19,1	3.139.226	26,2	3.302.612	22,5	3.279.338	22,5	2.570.875	15,7
Toros	183.633	1,5	186.076	1,6	227.375	1,5	221.937	1,5	234.039	1,4
Vacas	2.049.959	17,1	2.050.015	17,1	2.647.926	18,0	2.817.588	19,3	3.359.980	20,6
Vaquillonas	1.980.200	16,5	2.041.603	17,0	2.333.461	15,9	2.683.374	18,4	4.192.142	25,7
Terneros	418.544	3,5	282.535	2,4	680.936	4,6	665.503	4,6	396.793	2,4
Terneras	1.138.441	9,5	917.334	7,7	1.950.850	13,3	1.593.075	10,9	551.334	3,4
Total	11.974.945		11.979.907		14.699.962		14.585.522		16.304.344	
Hembras	5.168.600	43,2	5.008.952	41,8	6.932.237	47,2	7.094.037	48,6	8.103.456	49,7

Fuente: Rearte, D. 2010

4.1.2 Participación de los diferentes extractos de productores a nivel Nacional y Provincial

La Producción ganadera es una actividad que se lleva a cabo a lo largo y ancho del país. Los productores involucrados en esta actividad presentan diferentes características y participan con diferentes porcentajes en cantidad de animales. Del total de los productores del país, el 78% tiene menos de 250 animales y participan con el 20% del total de los animales, mientras que el 17% de los productores tiene entre 250 y 1000 cabezas y participan con el 33% de los animales. El 5 % restante presenta más de 1000 cabezas y representa un 47% del total de animales. (Cuadro 3)

Cuadro 3: Participación a nivel país de los productores en diferentes estratos

Porcentaje de Productores	Cabezas	% Cabezas del total del país
78%	250	20%
17%	250- 1000	33%
3%	1000-2000	18%
2%	4100	29%

Fuente: Rearte – INTA Balcarce (citado por Canosa, F. 2012)

Santa Fe presenta algunas diferencias en relación a las cifras a nivel nacional contando con un mayor porcentaje de productores que tienen entre 0 y 1000 cabezas, un 93%, según los datos de Rearte (Canosa, 2012) datos comparables con los que presenta Sodiro con un mayor número de productores 96% de ese estrato y que participan con un porcentaje mayor de animales en el total provincial, un 71% de cabezas según Sodiro (Sodiro, A. et al.2010). y un 68% según Rearte. (Cuadro 4)

Cuadro 4: Participación a nivel provincial de los productores en diferentes estratos

Porcentaje De Productores	Cabezas	% Cabezas del total de Santa Fe
63%	< 250	18%
30%	250- 1000	40%
5%	1000-2000	18%

Fuente: Rearte, D.– INTA Balcarce (citado por Canosa, F. 2012)

4.2 Características de la ocupación en el sector Agropecuario

Históricamente, la mano de obra en Argentina fue un factor escaso en el proceso de desarrollo agropecuario argentino (Aparicio y Benencia, 1999). Situación destacable principalmente al considerar las regiones donde los cultivos extensivos necesitaban un gran número de personas en forma estacional para los momentos de laboreo de la tierra y de la cosecha. La escasez de mano de obra y los costos de la misma impulsaron la incorporación de tecnología ahorradora de mano de obra. Desde sus inicios, la región pampeana fue demandante de mano de obra que venía desde otras regiones e incluso desde otros países, como los europeos. Estas migraciones, con las mejoras en las comunicaciones se fueron haciendo cada vez más desde el interior del país. (Bialet-Massé, J. 1968, citado por Aparicio y Benencia 1999).

La mecanización de las actividades agrícolas generó demanda de mano de obra calificada para utilizar esas máquinas y redujo considerablemente la demanda de personal poco calificado, haciendo emerger una nueva categoría profesional. El proceso de mecanización coincidió con el de la expansión de la industria en áreas urbanas y con un importante éxodo de población rural hacia las ciudades. Si bien, para la ganadería la mecanización no es un problema en relación con la oferta de trabajo, la baja rentabilidad de la actividad hace que se sobreocupe a los empleados con el fin de ahorrar mano de obra y mejorar los márgenes brutos de las explotaciones. Esta sobreocupación la podemos medir por la cantidad de animales que tiene a su cargo cada empleado o las hectáreas que deben cuidar. Así, por ejemplo, mediante un relevamiento en campos dedicados a la actividad de cría en 4 distritos del departamento San Cristóbal, se observó un promedio de 709 ha y 317 cabezas por cada empleado. (Gastaldi, L. et al.2011).

Los procesos de modernización de la actividad agropecuaria han impactado en la estructura, localización y distribución de la mano de obra ocupada en el sector. También, han influido decisivamente, en la aparición de los puestos de trabajo no agrícolas, en el medio rural aunque previsiblemente, ligados. (Neiman y Bardomás, 2001).

De acuerdo con los censos de población 1980 y 1991, la mano de obra total ocupada en la agricultura creció alrededor de un 13%, pasando de 1.201.030 en 1980 a 1.3064.870 en 1991 ocupados en esta rama de actividad. Para el mismo período, la población económicamente activa de todo el país creció cerca de un 20% y la población rural pasó a participar con un 17,2% en 1980 a 11,6% en 1991, expresado como porcentaje del total nacional de población. (Neiman y Bardomás, 2001)

Para el año 2001, la mano de obra que trabaja en el sector agropecuario representaba un 8,1% (equivalente a algo más de 894 mil personas), de la población ocupada total de la Argentina. Prácticamente la mitad de esa mano de obra desarrolla sus tareas en las distintas provincias que

componen la región pampeana, siendo la región del NEA la que le continúa en importancia con un 19,2%.(Neiman, G. 2006)

El análisis de la composición de la mano de obra agropecuaria según categoría ocupacional, revela que los trabajadores asalariados participan con el 54,6% del empleo del sector en el país, los “trabajadores por cuenta propia” (se trata de productores agropecuarios que no contratan trabajadores permanentes), explican un 24,6%, los familiares un 11,9% y los empleadores un 8,9% del total de ocupados en la actividad. Para el año 2002, algo menos de un tercio de la mano de obra ocupada en forma permanente en los establecimientos agropecuarios es aportado por los asalariados, el 44% corresponde a productores y el resto a los trabajadores familiares. (Neiman, G. 2006)

En el análisis por regiones, se ven algunas particularidades. En la región del NEA y el NOA se evidencia la menor asalarización del país y donde algo más de 4 de cada 10 trabajadores son familiares; por otro lado, en la región pampeana es donde se encuentra la mayor proporción de productores (5 de cada 10 de los que trabajan en los establecimientos). Si bien en el NEA se observa un amplio predominio del trabajador familiar, éste alcanza los índices más elevados en la provincia de Misiones. En el NOA, la provincia de Santiago del Estero presenta también una alta participación del trabajo familiar (54,8%). Por otro lado, sobresalen las provincias de Santa Fe , San Luis, La Pampa, Entre Ríos, La Rioja y Chubut en donde más de la mitad de la mano de obra ocupada en los establecimientos agropecuarios está representada por el productor. (Neiman, G. 2006)

Los 223.779 asalariados permanentes declarados en el 2002, son contratados por la cuarta parte del total de los establecimientos agropecuarios del país. Los comportamientos regionales muestran que mientras Cuyo, Región Pampeana y Patagonia la presencia de asalariados involucra cerca de un tercio de los establecimientos, en el NEA y NOA, sólo alcanzan 13 y 10% de las mismas, respectivamente. Las Provincias con menor cantidad de unidades con asalariados son en orden de importancia, Santiago del Estero, Misiones y Catamarca, con menos de una décima parte del total de los establecimientos. (Neiman, G. 2006)

Por otra parte, cerca de un tercio de las unidades agropecuarias del país (equivalente a 104.069 unidades), emplea asalariados transitorios. En un extremo se ubican Cuyo y Patagonia en las que aproximadamente el 40% de los establecimientos, declara haber utilizado trabajadores transitorios, en el otro extremo, se encuentra el NOA con el 22% de las Unidades. Una Situación intermedia a ambas se presenta en la región Pampeana y en el NEA. (Neiman, G. 2006)

La contratación de mano de obra transitoria según el tipo de establecimientos -clasificados en empresarial y familiar¹⁸- revela que, para el país, más de 6 de cada 10 jornales corresponden a unidades de tipo empresarial y el promedio de jornales utilizados por éstas triplica al de las familiares: 282 y 87 jornales/año por establecimiento, respectivamente.

Del Análisis regional, es posible rescatar dos situaciones de interés: por un lado, las regiones de Cuyo, NOA y Patagonia donde los jornales en unidades empresariales son muy superiores y donde el promedio de jornales/establecimiento/año al menos cuadriplica al de las familiares; por otro lado, se encuentran NEA y Pampeana, en donde la superioridad es inferior y los promedios duplican al de las familiares. La mayor cantidad de asalariados en términos absolutos como relativos, se concentra en el estrato de establecimientos que contratan de 2 a 4 (alrededor de un tercio) y en el de 10 y más trabajadores (otro tercio). Asimismo, la mayor proporción de jornales se presenta en estos dos estratos.

4.2.1 Características personales y laborales de los asalariados agropecuarios en la provincia de Santa Fe

A continuación se expondrán resultados del análisis de Encuesta de Hogares Rurales que fue implementa por PROINDER en el 2000 en la provincia de Santa Fe y que se comparan con las realizadas en otras provincias en 1996 y en el 2002. (Neiman, G. 2006).

En Primer lugar, se trata de ver la distribución de los asalariados según tipo (Permanentes, transitorios “concentrados” y “dispersos”¹⁹) por provincia. Según esta clasificación, se encuentran provincias en las que la presencia de permanentes representan alrededor de la mitad de los asalariados (Santa Fe, La Rioja y Misiones); otras, en que la participación se ubica por encima del tercio de los asalariados, sin alcanzar el 40% de los mismos (Salta y Río Negro) y, por último se encuentra la provincia de Mendoza en la que menos del 20% corresponde a trabajadores permanentes.

Con respecto a los trabajadores transitorios “concentrados”, se observan porcentajes homogéneos en las provincias estudiadas a excepción de Mendoza en el que sobresale con respecto a las otras provincias con un 25%.

¹⁸ El tipo “empresarial” Incluye los establecimientos en los que se emplean asalariados permanentes. El tipo “familiar” con transitorios está representado por explotaciones en las que se utiliza trabajo familiar y mano de obra transitoria, sin importar para esta última la cantidad de Jornales efectivamente utilizados.

¹⁹ Esta categorización de los trabajadores según residencia de los mismos corresponde a aquellos que habitan en una localidad o centro poblado con menos de 2000 habitantes- o “concentrados”- y los que viven en zonas rurales dispersas- o “dispersos”. (Neiman, G. 2006)

Para el caso de los transitorios dispersos, en casi todos los casos supera el 30% del total, sin embargo, se destaca la provincia de Mendoza con algo más de la mitad de los asalariados que corresponde a este tipo de trabajador. La provincia de Santa Fe presenta un 31% de estos trabajadores.

Con respecto al tipo de empleados según el sexo, el trabajo asalariado en las provincias es mayoritariamente masculino, con la excepción de unas pocas situaciones para determinadas provincias y categorías ocupacionales. Para el caso de Santa Fe, el 92 % de los asalariados permanentes y transitorios concentrados son varones, mientras que, el 100% de los transitorios “dispersos” son varones.

Referente a la edad, los trabajadores asalariados permanentes tienen mayor presencia en los tramos de edades centrales (25 a 65), mientras que para los transitorios aumenta la participación de trabajadores más jóvenes, mostrando que la incorporación al trabajo de los habitantes rurales se registra mayoritariamente bajo esa condición. Santa Fe y Salta, se destacan en cuanto a la siguiente situación: la mitad de los transitorios tienen menos de 24 años y un cuarto de los mismos están ubicados en el segundo tramo etario (25 a 44). En los mercados de trabajo ocupados permanentes, se observa una mayor presencia de trabajadores en edades centrales y en los de trabajadores transitorios, mayor presencia de jóvenes. Esto podría estar indicando la movilidad de los ocupados entre uno y otro tipo de mercado de trabajo.

Respecto de la presencia de jefes de hogar para las diferentes categorías de asalariados, se observa que al menos un 70% de los asalariados permanentes son jefes de hogares, mientras que en los trabajadores transitorios predominan los miembros no jefes de hogar (posiblemente esto se relaciona con la edad de los asalariados transitorios).

En cuanto al nivel educativo, no se observan diferencias entre los trabajadores. En varias provincias se registra una mejor situación entre los trabajadores transitorios, explicado por la alta participación de jóvenes. Un comportamiento distinto presentan las provincias de Santa Fe y La Rioja donde los permanentes muestran una mejor condición educativa que los transitorios, evidenciando el porcentaje más bajo de casos de trabajadores que no completan el ciclo primario. Del total de asalariados en la provincia de Santa Fe, el 40,6% no completaron el ciclo primario o no tienen instrucción, un 36% completaron el ciclo primario y un 23% hicieron la secundaria y algún nivel más.

La presencia de trabajadores asalariados migrantes es mayor entre los de carácter permanente, siendo menor entre los transitorios con residencia rural concentrada o “urbanos” y se ubican en una situación intermedia los transitorios con residencia rural dispersa (Neiman, G. 2006). Para el caso de Santa Fe, en los asalariados permanentes, los migrantes representan un 37,5 %, mientras que en los transitorios

“concentrados”, un 27,3% y en los transitorios “dispersos”, un 11,6%. El porcentaje de migrantes tiende a ser mayor en los asalariados permanentes que en los transitorios dispersos.

El nivel de ocupación de los asalariados, varía según sean permanentes o transitorios. Para el caso de los asalariados permanentes predominan los que presentan una sola ocupación, mientras que en los transitorios dispersos se observa mayor presencia de dos o más ocupaciones. En Santa Fe, el 81% de los permanentes presenta una ocupación y un 17% presenta dos ocupaciones; el 36 % de los transitorios concentrados presenta dos ocupaciones mientras que casi el 50% de los transitorios dispersos presenta dos actividades.

Las horas que ocupan por semana los trabajadores varían notablemente, según el tipo o condición permanente o transitoria. En casi todas las provincias encuestadas, los permanentes duplican en horas a los transitorios. Para el caso puntual de Santa Fe, los permanentes trabajan casi 42 horas semanales, mientras que los transitorios “concentrados” lo hacen 25,8 y los “dispersos” 23,6 horas semanales.

Referente a los niveles de remuneración de los asalariados, en general, los ingresos de los trabajadores transitorios están al menos, un tercio por debajo de lo que obtienen los permanentes, encontrándose en las provincias de Mendoza y Santa Fe las mayores diferencias. La distribución de los salarios según nivel de ingresos muestra que los permanentes presentan entre 1 y 2 salarios de peón rural, mientras que los transitorios obtienen menos de 1 salario del peón rural.²⁰

En cuanto a la percepción de beneficios sociales (aportes jubilatorios y obra social), llega en un 50 % a los trabajadores de Santa Fe. La cobertura médica, alcanza aproximadamente al 40% de los trabajadores, los mayores niveles de cobertura corresponde a los asalariados permanentes.

Respecto de la calidad de vida y acceso a los servicios sociales de los trabajadores y sus familias; los datos sobre acceso a la propiedad de los asalariados muestran un comportamiento homogéneo entre los trabajadores permanentes con residencia rural, donde es más baja la proporción de propietarios (esto se relaciona a que en muchos casos reside en su lugar de trabajo). Aproximadamente, un tercio de los asalariados accede a la propiedad de la vivienda con excepción de La Rioja (45,6%) y Misiones (52,7%)²¹

En el caso de los asalariados transitorios, en la provincia de Salta, Santa Fe y Mendoza menos de la mitad de los hogares de jefes asalariados agropecuarios transitorios tiene la propiedad de su vivienda,

²⁰ Se tomó como referencia el salario del peón rural a la fecha de la encuesta (año 96, 2000 y 2002).

²¹ Neiman, G. 2006

mientras que en Misiones, Río Negro y La Rioja más de la mitad de estos accede a la titularidad de la misma.²²

Entre los hogares rurales de jefes no asalariados agropecuarios de la provincia de Santa Fe, 7 de cada 10 alcanzan la condición de propietarios.²³

La pobreza de las áreas rurales afecta principalmente a los asalariados agropecuarios. En Santa Fe y Río Negro, se observa menos pobreza que las provincias con las que se está comparando, encontrándose menos de la mitad de los asalariados en esa condición. Esto hace referencia a las necesidades básicas insatisfechas. A su vez, en estas dos provincias junto con Mendoza, se observa una menor incidencia (un 25%), de necesidades básicas insatisfechas entre los asalariados permanentes.

Entre los indicadores de pobreza que presenta el peor comportamiento para todas las provincias es el de condiciones sanitarias. En la provincia de Santa Fe, se observa una peor situación entre los hogares rurales de jefes no agropecuarios.

Referente a los hogares de los trabajadores asalariados; todos presentan más de 4 integrantes. Aquellos correspondientes a trabajadores permanentes tienden a ser más pequeños que los de los otros tipos de asalariados.

En cuanto al tipo de hogar, los hogares de los asalariados permanentes son mayoritariamente “nucleares” en todas las provincias consideradas; la mayor relevancia de los hogares “extensos” se reparte entre los hogares de jefes asalariados transitorios –Mendoza, Río Negro, Santa Fe y La Rioja– y los de jefes que no son asalariados del sector, en Misiones y Salta.

4.2.2 Actividad económica e ingreso de los hogares de trabajadores asalariados

La combinación de trabajo asalariado con pequeña producción para la venta y autoconsumo prácticamente no está difundida entre estos hogares de trabajadores. Aproximadamente un 10% declara una actividad independiente agropecuaria, siendo más importantes las actividades no agropecuarias (como un comercio), entre dichos hogares. (Neiman, G. 2006).

²²Ibidem

²³Ibidem

En cuanto a los ingresos totales que perciben los asalariados, existen diferencias según provincias. En primer lugar, se destaca el caso de los hogares de Santa Fe, cuyo promedio de ingresos totales anuales llega a duplicar al de cualquiera de las otras provincias; luego Río Negro y La Rioja se ubican en valores similares, siendo cerca de un 25% superior a los de los hogares de las restantes provincias.

El ingreso, para el caso de Santa Fe, de los asalariados transitorios, es más elevado que el de los permanentes a diferencia, de los que sucede en Salta y Mendoza.

CAPÍTULO V

EL CASO EN ESTUDIO

5.1 La región ganadera en la provincia de Santa Fe. Las Avispas, distrito ganadero de San Cristóbal, características de la región circundante

Dentro de la provincia de Santa Fe, la actividad ganadera se encuentra con mayor importancia principalmente, en el centro norte de la misma. Los departamentos más ganaderos son los de 9 de julio, Vera, Obligado, bien al norte de la provincia y cuyos dos primeros, forman parte de la topografía correspondiente a los bajos submeridionales. Hacia el centro norte, de la provincia, los departamentos San Cristóbal, San Justo y San Javier, también, de importancia en producción pecuaria.

El departamento San Cristóbal es el de mayor número en cabezas bovinas de toda la provincia, 1.120.000 (Sodiro, A. et al., 2010) con una región ocupada por tres ambientes, el monte espinal, los bajos sudmeridionales, y la cuña boscosa. El ambiente se denomina como espinal periestépico, es una zona de transición, por lo que a veces es difícil de clasificar. Dentro del departamento los distritos del centro y noreste, son los más relacionados con la ganadería de carne. Entre ellos, la cría sola o combinada tiene gran importancia a nivel regional. El distrito de Las Avispas comparte características de los tres ambientes descriptos, por lo que el paisaje varía mucho en poca distancia, y las características productivas acompañan a esos ambientes, siendo muy escasa la producción por hectárea en la zona más característica de los bajos submeridionales y aumentando en la zona de monte o de pastizal natural de mejor calidad.

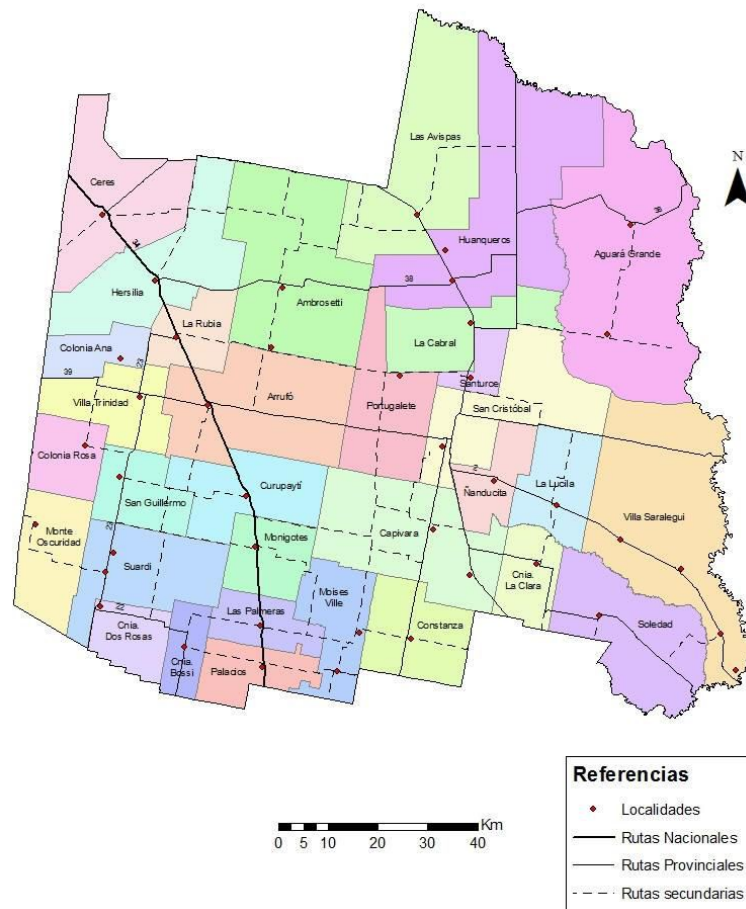


FIGURA N° 2: Mapa del departamento San Cristóbal y la división de los distritos

Fuente: INTA Rafaela.²⁴

5.2 Ubicación de la localidad Las Avispas y características poblacionales del distrito

La localidad de Las Avispas, ubicada a 50 km al norte de la ciudad de San Cristóbal, sobre la ruta provincial 2, se funda en febrero del 1960 y funcionó con una comisión de fomento hasta las posteriores elecciones. Sin embargo, la estación de ferrocarril, que le da nombre, funcionaba desde principio del siglo XX. El lugar físico de la comuna, fue trasladado dos veces, hasta el actual espacio, sobre la ruta provincial 2. Primero estaba ubicada sobre el paraje “El simbol”, donde actualmente funciona la escuela; posteriormente, se trasladó al campo de un vecino, hasta que en la década del 70 se construyó el actual edificio comunal.²⁵

²⁴ Extraído de http://rafaela.inta.gov.ar/mapas/suelos/San_Cristobal/

²⁵ Datos aportados por un vecino de dicha localidad.

El censo del año 1970 indicaba una población de 405 habitantes distribuidos en sus más de 800 km² entre el límite con Ambrosetti y el río Salado.²⁶

Actualmente, la población del distrito Las Avispas, es de 206 habitantes²⁷, entre la dispersa y la agrupada en la localidad; representa 0,2 hab/km². Cuenta con una comuna y 4 escuelas rurales.

La mayoría de los pobladores que viven en el pueblo trabajan en la comuna o colaboran con el presidente comunal. A su vez, suelen presentar alguna actividad complementaria como la ganadería o la apicultura.

5.3 Características biofísicas

El sector de los bajos submeridionales es parte de una extensa faja deprimida e inundable en el que se producen inundaciones de larga duración, a pesar de lo cual, en general, la lámina de agua es de poco espesor.

La temperatura media anual es de 20.0 °C (variación NS = 2.0 °C) y la precipitación media anual de unos 1.100 mm (variación WE = 100 mm). Predominan los suelos mal y pobremente drenados y sódicos (Natracualfes típicos, familia arcillosa fina, horizontes superficiales de textura franco-limosa), algunos fuertemente salinos. (Giorgi, R. et al., 2007)

Existen en mayor proporción, tres tipos de series de suelos: Río salado, Petronila (en la zona de loma), y Monigotes y dentro de la aptitud agropecuaria en la clasificación de 1 a 8 (1, muy buena aptitud agropecuaria y 8, nula aptitud agropecuaria), se destacan suelos clase 6 y 7 de aptitud productiva.

- Serie de suelos Río Salado: son suelos pobremente drenados desarrollados en las áreas planas y cóncavas en los sectores de cañadas vecinas al río Salado y a sus tributarios, también se encuentra irregularmente distribuido en los sectores más deprimidos del micro-relieve en los paisajes algo más elevados pero con influencia del río. Tienen un horizonte superior E, lavado de colores muy claros por el intenso lixiviado y por la dificultosa acumulación de materia orgánica que es dispersada por el sodio y acumulada en forma de películas que recubren el horizonte Bt²⁸ subyacente.

La utilización de este suelo es siempre sobreestimada, ocasionando un mayor deterioro de sus propiedades físicas y químicas, como así también, un incremento en sus contenidos de sales,

²⁶ Colaboradores de Wikipedia, 'Las Avispas', *Wikipedia, La enciclopedia libre*, 7 agosto 2014, 11:54 UTC, <http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Las_Avispas&oldid=76167567> [descargado 11 agosto 2014]

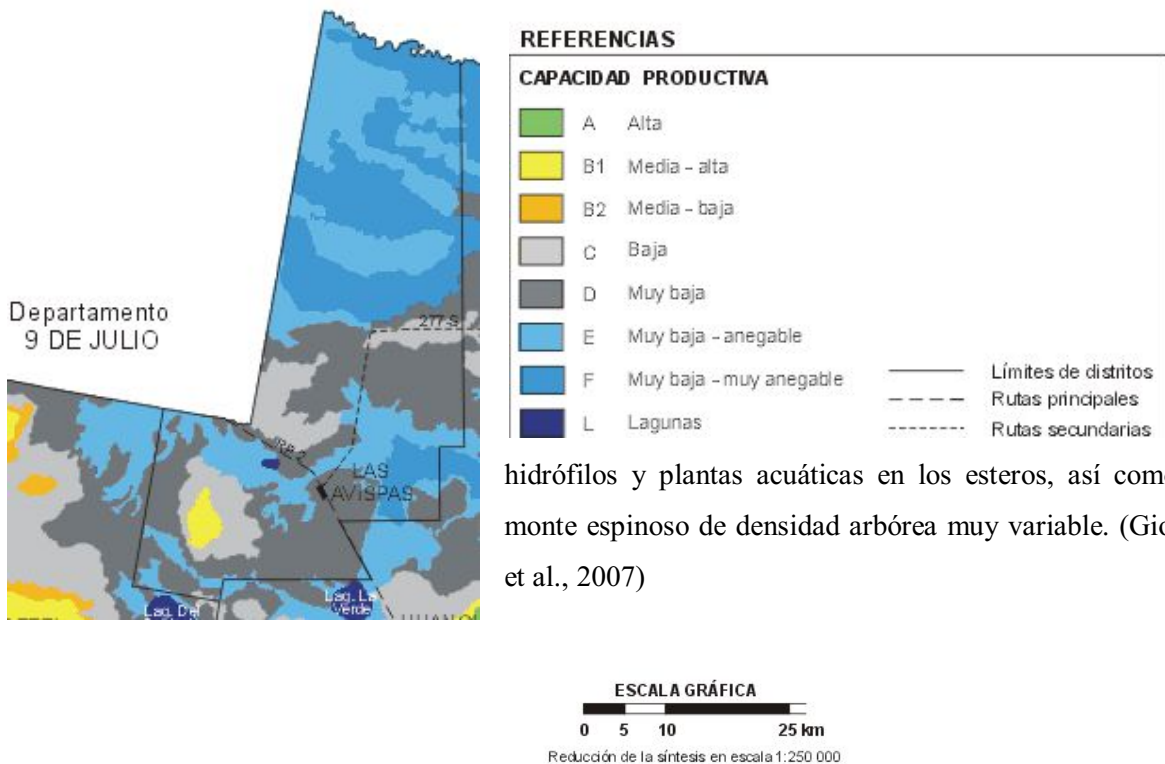
²⁷ Extraído de http://censo2010.indec.gov.ar/index_cuadros.asp

²⁸ La sigla B hace referencia al tipo de Horizonte o capa del suelo. El sufijo t indica: acumulación de arcilla silicatada

que resultan muy difíciles de revertir al ser roturados y manejados con tecnología desarrollada para suelos de mejor potencial y de otras características.²⁹

- Petronila: Es un suelo profundo, imperfectamente drenado, desarrollado en paisaje de lomas amplias o crestas planas, en relieves subnormales. Este suelo cuando integra complejos más cercanos al Arroyo Arizmendi o el río Salado es frecuente la presencia de suelos salinos-alcalinos de las Series Río Salado, Cululú y sus fases erosionadas. Por las características, este suelo es de buena capacidad productiva pero ligeramente restringida por su drenaje y varía considerablemente la aptitud de la unidad cartográfica de acuerdo con que se encuentra asociado o acompañado.³⁰

En cuanto a la aptitud agropecuaria de los suelos, es baja y muy baja. Las tierras que se describen arriba, permiten realizar actividades ganaderas, principalmente de cría, con utilización de pastizales naturales, aprovechamiento de especies hidrófilas y halo-



hidrófilos y plantas acuáticas en los esteros, así como el monte espinoso de densidad arbórea muy variable. (Giorgi, et al., 2007)

FIGURA N°3: Capacidad Productiva de las tierras para uso agrícola. Pcia Santa Fe. Departamento San Cristóbal. Recorte: distrito Las Avispas.

²⁹ Fuente: Carta de suelos Hoja 3160-26y25 ESPERANZA-PILAR 1991. Extraído de http://rafaela.inta.gov.ar/mapas/suelos/_series/rsa/riosalado_descripcion_general.htm

³⁰ Fuente: Carta de suelos Hoja 3160-14 SAN JUSTO, 1992 http://rafaela.inta.gov.ar/mapas/suelos/_series/pea/petronilla_descripcion_general.htm

Fuente: Recorte propio del trabajo realizado por: Tosolini, R.; Giorgi, R.; Sapino, V.; León, C. y Chiavassa, A. INTA. CR Santa Fe, EEA RAFAELA, Grupo Recursos Naturales. 2009. *Capacidad Productiva de las tierras para uso agrícola. Peña Santa Fe. Departamento San Cristóbal.*

5.4 Características de la producción

Las Avispas presenta 80 establecimientos pecuarios que cubren las 84.257 ha. La actividad que más predomina en el distrito es la ganadería de cría; esto se debe principalmente a las condiciones de suelo que se encuentra en el mismo, teniendo las mayores superficies baja productividad y con ello, menor capacidad para realizar forrajes de buena calidad como por ejemplo la alfalfa. La invernada se encuentra en campos en general, relacionada con la cría y asociada a los suelos de mejores aptitud.

En algunos campos, se realizan cultivos que se adaptan a las limitantes climáticas como son el girasol y el sorgo granífero, siempre combinado con actividades pecuarias.

Otra actividad que se encuentra en la zona y que se complementa con la ganadería, es la apicultura, principalmente, en los lugares de monte, donde se pueden aprovechar las flores de los diferentes árboles que se encuentran en la zona, como son el algarrobo (*prosopis sp.*), el aroma (*acacia caven*), el chañar (*Geoffroea decorticans*) y arbustos como la chilca (*Tessaria sp.*).

La ganadería es la principal actividad económica. Dentro del distrito, se encuentran aproximadamente 35.530 animales, de los cuales unos 24000 son vacas y vaquillas, unos 5500 son novillos y novillitos y el resto terneros y toros. (Sodiro, A. 2010)

Teniendo en cuenta las hectáreas del distrito, la carga animal promedio en número de cabezas sería aproximadamente unos 0,42 cabezas por hectáreas. La tasa de extracción para Las Avispas, ronda en el 43%, es decir los terneros logrados sobre la cantidad de vacas. El promedio de hectáreas por RENSPA es de 1050 ha. (Sodiro, A., 2010). Relacionado a la cantidad de hectáreas se determina que solo el 11% de los campos cuentan con menos de 100 ha, el 25 % de los establecimientos tiene entre 100 a 500 ha, 25 % tienen entre 500 y 1000 ha mientras que el 39% restante tienen más de 1000 has³¹, esto indica que cerca de un 60% de los establecimientos son mayores a 500 has para ese distrito. Esta caracterización nos muestra un paisaje con una ganadería de tipo extensiva y donde la producción por hectárea es muy baja.

³¹ Este dato es tomado a partir de una planilla de relevamiento de productores del distrito Las Avispas, que realizó el INTA para conocer las características de estos campos. Se encuentra en el archivo de la AER INTA San Cristóbal y en la base de datos administrativos.

El modo de producción es más bien conservador, con pocas tecnologías aplicadas en los campos. En referencia a ello se ven muchos campos con servicios continuos, poco apotreramiento, baja utilización de destetes precoz y control de enfermedades venéreas, baja utilización de servicios veterinarios para realizar tactos y bajo asesoramiento agronómico.

La principal labor del empleado rural es el recorrido de la hacienda y el arreglo de alambrados.

5.5 Particularidades de los Productores de la zona

Los técnicos locales de diferentes instituciones y organizaciones como el INTA y la Sociedad Rural caracterizan a los productores de la zona como ausentistas, ya que en la mayoría de los casos son productores que no tienen una presencia regular en el establecimiento. Esto se debe a que no habitan cerca de su campo sino que como mínimo distan del mismo 70 km, si es que viven en San Cristóbal. La mayoría de los productores provienen de otras ciudades más alejadas como Santa Fe, ciudades del oeste del departamento como son las localidades de San Guillermo, a 80km, Suardi, a 104 km, y de otras urbes como Rosario, a 340 km y Buenos Aires, a casi 700km. Para el caso del distrito Las Avispas, sólo el 11% de los productores son locales, el 29% es del resto del departamento y un 60% es del resto de la provincia y provincias vecinas, destacándose la de Buenos Aires.

A su vez, la actividad de cría bovina no es la principal fuente de ingresos de estos productores, sino que suelen tener una fuente que proviene de otra actividad y que les permite invertir en estos campos, como una suerte de ahorro.³² El hecho de que el involucramiento de algunos titulares con el establecimiento sea “mínimo”, en razón de su compromiso más intenso con la actividad extrapredial, no desmiente la existencia de un vínculo con la unidad sino más bien demuestra la necesidad de exponer su particularidad que bien podría ser considerada más cercana a la de un pequeño empresario “pluri-inserto”. El término pluriinserción cubriría todos aquellos casos que no implican una actividad distinta por parte del productor a la agropecuaria. (Murmis, 2003).

Es posible encontrar entonces diferentes productores, los que vienen de otra actividad productiva, como ser la producción tampera; la internada o la agricultura, generalmente la realizan en otra zona

³² Esta Información proviene de un relevamiento realizado en el distrito Las Avispas que no está publicado y es de uso interno del equipo de trabajo de la Agencia de Extensión Rural de INTA San Cristóbal. En tal relevamiento se describe el origen de los productores de los campos y la profesión o la actividad principal de los mismos entre otras características. Muchos de los productores que provienen del oeste del departamento presentan como actividad principal el tambo, el resto de los productores son comerciantes o tienen una actividad que no se relaciona con el campo. También se encuentran profesionales como Médicos, Abogados, Contadores, Veterinarios e Ingenieros agrónomos entre otros. Esto coincide casi con el 89% de los productores que no son de las Avispas. A su vez algunos productores más pequeños de Las Avispas no viven exclusivamente de lo que produce su campo, sino que trabajan como asalariados en el campo de un tercero.

diferente a la que se está estudiando y la actividad de cría puede servirles a modo de complemento de las otras actividades (titulares pluriinsertos). Otros productores de la zona, cuya actividad principal no radica en el campo, son empresarios que han adquirido el campo y que han incursionado en la actividad de cría, inicialmente como un ahorro para luego ampliarse y recibir alguna renta del mismo. Estos últimos actores reúnen características semejantes a los llamados “**ingresantes**”, sujetos no agrarios que invierten en el agro (Murmis, 1998 citado por Neiman et al., 2005), pero también, profesionales urbanos que buscaron mejorar la rentabilidad de su capital, poner al resguardo sus ahorros o bien desarrollar una nueva forma de vida. Son los denominados titulares pluriactivos, es decir, presentan dos o más actividades de las cuales, una tiene que ver con la producción agraria o pecuaria y el resto, no. (Cucullu y Murmis, 2003).

5.6 Problemática local

La región de estudio presenta características particulares como: grandes distancias a centros urbanos (50 km hacia el sur San Cristóbal, 90 km hacia el norte la localidad de Tostado), poca población y relacionado con ello, pocos servicios (luz, agua de calidad, señal telefónica), pocos comercios para la adquisición de insumos, no hay servicio de salud, entre otras limitantes.

Además de los factores que se describen en el párrafo anterior, se encuentran otros que limitan la producción, relacionados con el suelo y el clima (suelo con baja productividad agronómica, periodos de inundaciones seguidos de sequias extremas), pocos servicios de terceros disponibles en tiempos acotados y que muchas veces no condicen con los momentos óptimos que necesita el productor (principalmente importante para la siembra o la cosecha en el caso de realizar silo bolsa, henos, etc).

La infraestructura interna de los campos, como alambrados e instalaciones adecuadas, bebederos entre otras cosas, en muchos casos suele estar desactualizada o no acorde con la cantidad de hacienda o a la producción actual. Algunas inversiones no se realizan por la relación de los precios y de los costos/beneficios, además en la zona es común la quema de espartillo para la obtención de pasto de mejor calidad, práctica que provoca pérdidas de alambrados por fuegos no cuidados debidamente y un costo extra para muchos productores.

Esta descripción es parte de la realidad de la zona y ayuda a entender las características de las producciones. La realidad de los actores que viven en el medio rural es diferente a lo que sucede en otras regiones con mayores servicios. Las características culturales de los empleados rurales de la actividad de cría, junto con las relaciones laborales que se establecen con productores que en gran

medida visitan poco la explotación, son las particularidades de la actividad ganadera en esta región y de la cual se profundiza con el trabajo de campo.

CAPITULO VI

RESULTADOS

Este estudio de caso es compatible con los casos con unidades incrustadas (varias unidades de análisis dentro del caso), descriptos por Yin en Hernandez Sampieri, R.; Fernandez Collado, C.; Baptista Lucio, P. 2007. En los estudios de caso, con unidades incrustadas, la “gran unidad es segmentada en varias unidades (o subunidades), de las cuales se seleccionan algunas para ser analizadas con amplitud y profundidad.

En el estudio de caso de Las Avispas, las unidades de análisis son las empresas ganaderas con actividad de cría. Se han seleccionado 8 empresas ganaderas de las cuales a 7 se ha podido realizar entrevistas, tanto al productor como al empleado y en una sólo se le hizo al empleado por no poder hablar con el productor que vive en Buenos Aires.

En este capítulo se expondrán los resultados de las entrevistas realizadas, describiendo las categorías planteadas en base a los objetivos y comparando lo hallado en las entrevistas en todo el caso Las Avispas.

Al final del mismo se exponen en forma narrativa las historias recolectadas de los entrevistados expuestos por unidad de análisis, es decir por cada campo en particular.

El número de empresas entrevistadas se va determinando con el avance de la investigación. A partir de la unidad de análisis número 4 se empiezan a encontrar situaciones y respuestas muy similares, por lo que para los objetivos planteados se considera que el número final de unidades de análisis es adecuado para el caso en estudio.

6.1 Elección de Las unidades de análisis y características encontradas

La elección de los entrevistados se realizó pensando en que, la unidad de cría que explotan, en tamaño no presente menos de 450 ha y más de 2500, esto es debido a que la mayor proporción de los campos se encuentran en estos rangos de superficies. Otro punto a tener en cuenta fue que empleen al menos a un asalariado permanente. A partir de estas dos pautas y de las entrevistas, surge la descripción que sigue a continuación.

Teniendo en cuenta esta elección, no se encuentra ningún productor que viva en Las Avispas o cerca del distrito, debido a que los vecinos del distrito en muchos casos, no presentan empleados permanentes, sino que manejan solos el campo o con ayuda de algún personal temporal.

Los productores entrevistados presentan otras actividades económicas, que en todos los casos resultan ser su principal fuente de ingresos, teniendo a la cría como actividad secundaria. Dentro de estos productores y según los otros trabajos que presentan, se los clasifica en: pluriinsertos (Murmis, 1994), es decir, tienen otras actividades pero relacionadas con lo agropecuario. Se encuentran a dos productores en esta situación, relacionados al tambo, además, uno es contador. Tres productores son pluriactivos, es decir presentan como actividad principal negocios o ventas e incursionaron en la cría como modo de invertir el capital adquirido por el trabajo (dos de los mismos) y uno es un profesional agropecuario que trabaja en relación de dependencia en una empresa láctea y el campo es adquirido por su abuelo materno.³³

El 80% de estos campos fue adquirido en los años '90 y el 20%, en los años 70. En los 90, con la relación del dólar 1 a 1, el precio de los campos era bajo; en relación con el resto de los capitales, la rentabilidad de esos campos había disminuido, por lo que muchos dueños tomaban la decisión de vender el campo. Los productores que adquirieron estos campos lo hicieron en esta zona por las características del campo (campo con características para hacer cría de bovinos), por la cercanía con su lugar de trabajo "*Dentro de las zonas de cría, San Cristóbal es lo más cerca*" Productor 1, de ahora en mas P1 y por la oportunidad de negocio que encontraron en ese momento.

El 80% de las unidades relevadas pertenecen a personas físicas y un 20% son sociedades de hecho.

6.1.1 Estructura productiva y formas de producción

La superficie de las empresas ganaderas estudiadas oscilan entre un mínimo de 490 y 2500ha como máximo. La forma de tenencia de la tierra es propia en todos los casos analizados. La principal actividad en estos campos es la cría de bovinos para la venta de terneros, a excepción de un productor que se ha diferenciado vendiendo animales terminados y vaquillonas con garantía de preñez y donde la cría la realiza en otro establecimiento a manera de capitalización.

³³ Muchos autores toman como sinónimos los términos de pluriactividad y pluriinsercion o multiocupación.. Para este trabajo se ha utilizado la definición que utiliza Murmis, en la cual los agentes pluriinsertos son los que cuentan con varias actividades, pero siempre relacionadas con la actividad agropecuaria, es decir, se han diversificado y presentan actividades distintas y a veces que no se complementan, pero siempre dentro del ámbito rural, dentro de las producciones. Para el caso de los pluriactivos, son agentes que presentan diferentes actividades, por ejemplo una actividad que tiene que ver con lo agropecuario, y otra que puede ser relacionada a una profesión o a un negocio, o inclusive a la percepción de una renta o una jubilación. Murmis habla que muchos de los nuevos agentes rurales, son pluriactivos, es decir tenían una actividad, y por una inversión u oportunidad ingresaron a la actividad agropecuaria.

En cuanto a la maquinaria, dos de los campos no presentan ningún tipo de maquinaria; uno es el más chico en superficie (por el momento no necesita y de necesitar contrata) y el otro, cuando necesita lleva desde otros campo propiedad del mismo productor en el oeste de san Cristóbal. El resto de los campos presentan al menos un tractor y sólo uno de los campos dispone de otras herramientas como son: un tiro excéntrico *scharrer* de 40 discos grandes con cajón sembrador, una pala mecánica, acoplado y tanque para el combustible. El uso del tractor es principalmente para realizar contrafuegos al lado de los alambrados, rellenar aguadas y en pocas ocasiones, movimientos de tierra con el objetivo de implantar algún forraje.

Relacionado con el manejo de los rodeos de cría, dos de los productores realizan el servicio estacionado en tres meses; otro presenta servicio de 5 meses (y en camino a disminuirlo) y otros dos productores tienen el toro todo el año con las vacas (uno de los cuales, con idea de reducirlo).

Tres de los criadores entrevistados realizan destetes de manera precoz o hiper precoz; según las condiciones de las vacas y el año, realizan el desmadre en el campos, les dan la primera comida en el campo en Las avispas y entre los 10 y 15 días lo trasladan a otro campo que en general queda cerca de donde viven los productores, donde se terminan de criar. Uno de los productores realiza un destete anticipado, con el objetivo de que la vaca recupere estado antes de entrar al invierno.

Tres de los productores realizan la recría de vaquillonas en otro campo. La mayoría dispone de otro campo ya sea propio o por capitalización, por el cual prefieren que esta categoría se recría en otro campo con suelos de mayor aptitud agropecuaria.

Las unidades entrevistadas no reciben asesoramiento integral de la explotación. Los productores consultan puntualmente algunos temas con profesionales agrónomos o con instituciones relacionadas a la actividad y los veterinarios realizan actividades puntuales como ser vacunaciones o tactos. En estos casos, los productores son los que tienen contacto con los agrónomos y poco se vinculan éstos con los empleados. En el caso de los veterinarios, suele haber una relación más cercana con los empleados por el trabajo en conjunto o las consultas puntuales que los mismos le realizan al profesional. Uno de los establecimientos cuenta con un asesoramiento más continuo por parte del veterinario y en este caso el empleado es partícipe de las decisiones y las reuniones con el mismo. En este último caso, el productor junto con el empleado actual, eran partícipes de un grupo de Carnes Santafesina³⁴, por lo

³⁴ Grupos promovidos por la provincia de santa fe al comienzo del 2000, en la cual la misma pagaba al asesor agrónomo o veterinario y se compartían visitas y experiencias con productores que realizaban actividades similares. La coordinación

que tienen una historia de trabajo en equipo y participativo que ayuda al actual trabajo en equipo, incluso el veterinario que los asesora es su consultor desde esa época.

Dos de las unidades cuentan con profesionales de la actividad que están a cargo de las mismas. Uno es un ingeniero agrónomo que pasó a encargarse del establecimiento, propiedad de su abuelo, y en otro caso es un veterinario que tiene el campo en sociedad con otro productor.

6.1.2 El empleo en los establecimientos

Todos los campos analizados presentan un empleado permanente; solo un establecimiento presenta dos empleados permanentes. Estos asalariados están en un 60% en blanco (y anotados como puesteros), un 20% está recientemente jubilado y un 20% es monotributista. La principal actividad que realizan es el recorrido diario de la hacienda para corroborar que los animales se encuentren bien y detectar tempranamente alguna problemática, como ser enfermedades, faltas de animales, roturas de alambres, funcionamiento de boyeros y molinos, entre otras cosas. Existen momentos de mayor requerimiento de personal como son: en las vacunaciones del rodeo contra aftosa, castraciones de terneros o momentos que es necesario trabajar con los animales en la manga, como puede ser los baños contra parásitos externos. Para estos momentos, los productores contratan empleados estacionales, algunos lo hacen en Huanqueros, localidad al sur de Las Avispas, otros llevan empleados de otro de los campos que trabajan y uno de los productores va él con el hermano para los momentos de encierres y trabajo con la hacienda.

El empleo en la mayoría de los casos (80%), requiere que los empleados vivan en el campo, ya que de esta manera, cuidan el establecimiento y pueden desempeñar mejor sus tareas, principalmente evitando recorrer distancias desde su lugar de residencia hacia el campo. Los productores ven como una necesidad, que el empleado se instale con su familia en el campo, incluso agregan que al momento de elegir personal, este es un punto fundamental: *“(...)y otra de las cosas que me parece que son muy importante en la actividad.... Tiene que ser una familia y la otra cuestión es que la señora acompañe al hombre. Que sea proactiva. Que la señora tiene que acompañar, porque a él lo podés corregir, a la otra persona vos no sos quién para decirle nada.* (Productor 2 de ahora en más P2). La importancia de la familia, está relacionado a la permanencia del empleado en el campo, los productores perciben una relación directa positiva de ambos factores. Es decir si la familia le gusta el ambiente y se sienten cómodos, esto asegura que el empleado no se vaya en poco tiempo. En este comentario el productor

quiere decir, que si la señora del empleado tiene actividades, por ejemplo hace huerta, o cría animales, etc., eso ayudaría a la pertenencia con el lugar. Esto significa que “acompañe” al marido, no está insinuando que lo ayude en el trabajo.

Uno solo de los establecimientos no presenta gente viviendo en el mismo, debido a que la distancia al pueblo es sólo de 4 km; los empleados permanentes viajan todos los días al campo para realizar sus tareas cotidianas.

En los casos en que hay más de un empleado, por lo general, el más antiguo en tiempo de trabajo es el que actúa como encargado, sin embargo, no existen diferencias en las tareas que realiza con los otros empleados.

6.1.3 Demanda de empleos que hay en las unidades de cría

Al indagar con los productores cuáles son los principales requisitos que buscan ellos a la hora de contratar gente para la actividad de cría, se encontraron aspectos que tienen que ver con la actividad y aspectos que tienen que ver con la personalidad y con los valores personales:

Relacionados con los aspectos del trabajo, los productores destacan el conocimiento del trabajo con la hacienda. Esto tiene que ver con el manejo del caballo y el conocimiento de situaciones que puedan aparecer en el campo, por ejemplo vacas enfermas, problemas en el parto, manejo del lazo, entre otras. Son conocimientos que de alguna manera están implícitos en la frase “*Que sepan trabajar con hacienda y que cumplan con las tareas propuestas. “El trabajo con los animales, que tengan cuidado con los animales, sobre todo que no maltraten a los animales. Que te cumplan más o menos con los horarios. Porque vos cuando le dejás la orden... yo voy dos días o un día por semana, por supuesto que en esos dos días, uno evalúa lo que hicieron la semana anterior de los trabajos que le dejaste..”* (P1)

Otro productor afirma también:

“..Que tenga idea sobre manejo de animal. Hay que ponerlo a prueba, en tres meses te das cuenta y no hace falta estar ahí para ver las cosas que hace o no. Lo más importante es que el dueño sepa algo de la actividad que hace su empleado. (P2).

En relación con la persona, se destaca que sea una persona de confianza, que se pueda dialogar, que le guste el trabajo y trabajar en equipo, que tenga voluntad de aprender. Que tenga iniciativa propia o sea, proactivo es otro punto que los productores tienen en cuenta y esto tiene mucho que ver con la mirada diaria en el campo y la necesidad de tomar algunas decisiones, que el productor no puede hacer

por estar lejos. Algunos testimonios de ello: *“Lo primero, el aspecto de la persona, cuando vos lo saludás, es como cuando lo ponen a prueba a uno en la misma empresa que trabaja, en eso uno analiza en base a eso, a la personalidad, en la primera charla te das cuenta como es la persona, y otra de las cosas que me parece que son muy importante en la actividad...”*(P2)

Relacionado también con lo personal y no tanto con lo laboral es que el empleado se instale en el campo con su familia. Para esto es importante remarcar que el productor prefiere que el empleado tenga una familia y que ésta lo acompañe, como se citó con anterioridad. Otro productor agrega *“Primero confianza, segundo: tiene que saber de hacienda y que sepa de herramientas, para que haga los trabajos, sepa de molino, el negro (empleado permanente) nos arregla hasta los molinos, cambia cueros, todo. No es fácil encontrar a alguien que haga todo eso. Y el de monigotes no me arregla un molino.”* (Productor 4, de ahora en más P4).

Otro productor explica que un buen trabajador tiene que: *“Numero uno tener ganas de trabajar, segundo que sea una buena persona, que puedas tener un dialogo. Y trabajo en equipo. Esas son las principales. Después Tener voluntad de aprender. No perderle el gusto ni al trabajo ni a mejorar. Porque la mejora del personal depende de dos cosas, de lo que uno esté dispuesto a enseñar. Y de la capacidad de recepción de quien recibe.”* (Productor 5, de ahora en más P5)

En cuanto a los diferentes empleos en estos campos, se observa en la mayoría, que un solo empleado permanente cubre las necesidades de los establecimientos, hasta 1400 hectáreas; este empleado contaría con ayuda, por medio de empleados contratados de manera estacional, en momentos claves. Los momentos de mayor requerimiento de personal son en los encierres de animales, para realizar vacunaciones, tactos, baños sanitarios, entre otras.

Uno de los campos entrevistados presenta 2400 hectáreas y en este caso, cuenta con dos empleados permanentes. Por lo expresado por los productores, esto tiene que ver con las recorridas diarias, ellos necesitan que todos los días se puedan ver cómo están los animales y recorrer bien el campo, para ver el estado de alambres y si existen paso de animales a otros campos y revisar las aguadas. En algunos campos, las dimensiones son grandes y el tiempo de llegada hasta los potreros es importante, una hora u hora y media *“(...) yo de acá al fondo del campo tengo nueve kilómetros. Una hora y media de ida y otro tanto para volver.”* Empleado 4.

Los momentos de mayor ocupación de empleados estacionales, según las actividades antes descriptas, son en primavera y otoño, ello corresponde a las vacunaciones y actividades sanitarias. En el caso de los empleados permanentes, las mayores actividades son en los momentos de parición y en el periodo estival, donde se acentúan las recorridas, principalmente por la problemática del agua, tiempos de mayor consumo por animal y donde los vientos se hacen escasos. Por lo que el recorrido es mayor

para ver el estado de las aguadas y, de ser necesario recurrir a otros métodos de extracción diferente al molino; en general se recurre a motores a nafta.

Los empleados estacionales se buscan en pueblos cercanos al campo, en general Huanqueros. Muchos productores contactan siempre a las mismas personas para que colaboren con las actividades del campo. De no estar esas personas disponibles, en algunos casos suelen reprogramar la actividad para cuando ellas puedan. En otros casos, piden colaboración con empleados vecinos. Los productores que disponen de otros campos suelen llevar a sus empleados permanentes de esos campos, principalmente para trabajos relacionados con el tractor. *“Contrato todo lo que no sea ganadería, eso contrato todo, para sembrar, etc. Y van, ... yo tengo dos empleados desde acá que son los que siembran ellos van, por ejemplo, en estos últimos tres meses fueron 2 días por semana, todas las semanas. O sea, tengo más gente. Ellos me van a ayudar. Van para lo que es siembra y lo que es alambrado.”*(P1)

“Y cuando se trabaja con la hacienda, se vacuna, se boqueo, tacto, llevamos siempre tres o cuatro empleados que tenemos acá o bien contratamos algún temporal.” (P5). Uno de los productores cuando necesita hacer este tipo de trabajo, va él y el hermano a ayudar a encerrar la hacienda y a trabajar con ella. *“No, no llevamos empleados, cuando hay que hacer un trabajo vamos nosotros y ayudamos al empleado que está en el campo.”* (P2)

Cuando se emplea gente de manera estacional, la forma de contactarse es por medio de los mismos empleados o vecinos, los pueblos actúan como una fuente de información muy importante donde los productores consultan a personas allegadas a ellos para conocer aquellas personas que pueden ser empleados en la actividad.

Para el contacto con los empleados permanentes, los productores han recurrido a sus redes de contactos en la zona. *“Uno por comentarios de gente de la zona, puede ir sabiendo cómo es alguien que vos vas a contratar.”* (P2)

Los casos entrevistados presentan empleados que hacen más de 10 años que están trabajando con ellos. Si tuvieran que buscar actualmente un empleado, el 90% expresa que es difícil porque no viven en la zona y a veces no conocen la gente de allí. En el 40 % de los casos, el empleado trabajaba en el campo y cuando compraron el campo los actuales dueños se quedaron con el empleado. Luego, cuando se jubilan los empleados, la mayoría contacta a sus actuales empleados por amigos que se lo recomiendan. Otra manera, es por medio de las changas, comienzan trabajando en el campo de manera estacional, para luego pasar a ser empleados permanentes. Algunos testimonios así lo demuestran *“El empleado primero que había estaba en el campo, o sea, cuando compramos el campo nos quedamos con el empleado, que era excelente, después se jubiló. Con Danilo no me acuerdo, pero debe haber*

venido a hacer una changa, antes, cuando estaba el anterior y de ahí lo debe haber conocido, supongo, yo no me acuerdo. Si bien yo estaba ayudando, eso lo tenía mi papá.. (P1) otro productor explica “No, porque a mí me dio el dato un amigo, me dijo mirá: tenélo a ese hombre, porque es buenísimo. Me dijo. Yo compré el campo con el hombre adentro. Todos se criaron ahí, conocen. Y me dice “ tenélo porque es de confianza, no vas a encontrar otro igual” y quedó ahí. (P4). Se puede ver cómo las redes son informales y los contactos de los productores en la zona o con otros productores amigos, favorece la búsqueda de empleado: “A mi abuelo se lo apuntaló un amigo de Huanqueros. Mi abuelo lo fue a ver; conociéndolo a mi abuelo no le ha preguntado demasiadas cosas, le gustó...” (P2). También se ve la importancia para el empleado que lo conozcan en el pueblo y mantener buenas referencias: “(...) él llegó a jubilarse únicamente con dos patrones, en el campo donde estaba la laguna el dientudo él trabajaba ahí, son gente amiga que vendió el campo, cuando se dividen y venden el campo, los nuevos dueños no lo necesitaban, entonces este hombre hacía tres meses que estaba desocupado y yo pasé por ahí, ...cuando nosotros compramos el campo la idea era dejarlo 6 o 7 meses cerrado casi un año lo dejamos y bueno, un día pasamos por Ambrosetti y voy a la carnicería y me pregunta si tenía gente para trabajar en el campo...y le dije que no que todavía no teníamos...y me recomendó este hombre... y nos pusimos de acuerdo y quedo acá.” (P5)

Por lo que se puede encontrar en las entrevistas, los productores no realizan una entrevista formal con los empleados que van a contratar, simplemente “se ponen de acuerdo” como ellos lo definen y algunos lo tienen a prueba por tres meses; otros ya lo han probado en los trabajos estacionales que muchas veces hacían para el productor. Si se ve claramente el tema de la referencia, para ello siempre aparece alguna persona amiga que actúa de informante o que recomienda al empleado.

6.1.4 Origen y descripción de algunas características sociales y culturales de los empleados entrevistados

Un 60% de los empleados entrevistados nacieron en la localidad de Huanqueros. Sólo uno nació en Las Avispas, otro en Reconquista (300 km al noreste), y otro en Ambrosetti (50 km al suroeste).

La mayoría vivió en el campo, debido a que sus padres trabajaban en el campo, relacionados con la actividad ganadera. En general, los padres de los actuales empleados eran también puesteros o en algunos casos, pequeños productores de bovinos. Sólo un empleado vivió en la localidad de Huanqueros; su padre tenía carnicería y un campo en el cual trabajaba con la hacienda. El padre de otro de los empleados entrevistados, trabajaba en tambo, y cambiaba con frecuencia de trabajo, por lo que se iban mudando seguido.

La edad de los empleados entrevistados va desde los 37 a los 59. En el caso del de 59, actualmente se encuentra jubilado, sin embargo sigue en el campo como puestero y encargado de los trabajos generales del establecimiento y su hijo pasó a realizar los trabajos que él hacía. El nivel educativo es principalmente primario. Sólo uno completó la secundaria en Huanqueros.

El 85 % de los empleados vive actualmente en el campo, en el lugar de trabajo, con sus familias. Cinco de los empleados entrevistados están hace más de 10 años trabajando en el lugar actual. Uno de ellos hace 3 años que estaba en el campo en el momento en que se lo entrevistó y otro, hace 5 años que trabaja en el campo, en el cual trabajaba su padre hasta que se jubiló.

En cuanto a los tiempos libres, los empleados entrevistados explican que a partir del sábado al medio día y el domingo tienen descanso. En muchos casos está claro, en otros, explican que es libre y lo maneja el empleado: *“Eso lo manejo yo, pero yo hace como 15 años que no me tomo licencia. A mí me las pagan, pero yo digo me voy, por ejemplo me voy viernes. Yo tengo mi hermano en San Javier y bueno, ponéle me voy el jueves a la noche y vuelvo el lunes. No tiene problema.”* (Empleado 2)

“Yo me arreglo, los fines de semana, por ejemplo los domingos, tengo libre, a menos que haya q hacer algo y después si yo tengo que hacer algo, por ejemplo, hoy me tengo que ir a San Cristóbal y voy, no pasa nada. Justamente este domingo, los chicos vienen urgente mañana, trabajamos sábado si podemos porque tenemos que cargar y el domingo cargamos. Lo vamos manejando, yo soy peón, puestero y encargado.” (Empleado 3)

“Los fines de semana me tomo, los manejo yo, no hay problema.” (Empleado 4)

Otro de los empleados explica *“Los fines de semanas tenemos libres. Trabajamos hasta el sábado a las 12. A menos que haya alguna urgencia, que haya que ver algo, ahí sí.”* (Empleado 5)

En cuanto a las actividades sociales, o de distención, las actividades o los eventos que prefieren son las jineteadas, las carreras o fiestas con música folklórica. *“Las carreras los domingos, me voy a mirar, tengo mi hermano allá. En san Cristóbal a veces, algún domingo. Tengo un caballo, un potrillo que es de mi viejo, lo bancan ellos, yo lo tengo, porque acá hay más comodidad para tenerlo. Aparte mi papá tiene 70 pirulos ya, por ahí le ayudamos a correr, pero este es nuevito... teníamos otro, pero se le dio de baja.* (Empleado 3). Otro de los empleados cuenta *“Voy a las jineteadas, o destrezas, cuando puedo voy, en San Cristobal o en Arrufo.”* (Empleado 4).

Otro entrevistado *“No, no yo no soy de salir, a mí lo que me gusta mucho es el chamamé. Eso me gusta.* (Empleado 2),

En las entrevistas se puede leer que la relación de los empleados con otros empleados vecinos es amigable o cordial, sin embargo, no son de realizar reuniones sociales en conjunto. Sí, se puede ver por lo que exponen, que colaboran unos con otros en situaciones de emergencia, como por ejemplo, manejo de fuego o ayuda con el movimiento de animales. Esto se relaciona con que muchas veces las distancias en kilómetros con los vecinos son amplias. *“Tengo uno solo, pero que lo veo poco, y en la estancia hay unos chicos también. La relación es buena, pero no es que nos juntamos.”* (Empleado 4) Otro de los entrevistados cuenta *“Con los vecinos hasta ahora muy buena, por lo menos nunca tuve problemas. Ni con este hombre, ni con los del Ñandú, que cambió varios. Una vez nos juntamos con el vecino, por ahí vienen a tomar mate. El chango del Ñandú³⁵ viene después de las cuatro de la tarde. Pero gracias a Dios, jamás tuve ningún problema con los vecinos. Viste que yo tengo mi majada... y nunca nadie se me quejó.”* (Empleado 3)

6.1.5 Trayectoria laboral y relación con el actual patrón

Los empleados aprendieron a trabajar con ganadería por medio de algún familiar directo, en general el padre, tío o hermano. La mayoría explica haber comenzado ayudando al padre, luego con diferentes changas o trabajos estacionales en los campos se empezaron a independizar, hasta que les salió algún trabajo como puestero. Uno de los empleados se dedicaba a la actividad tampera, actividad que su padre le enseñó, sin embargo, el último tambo en el que trabajó no le fue muy bien por una gran sequía que afectó la zona, por ello pasaron a la actividad de cría. *“Hace poco, antes de venir para acá, nosotros estuvimos en un tambo. En la Campesina. Es lindo el trabajo, pero a nosotros nos tocó en el 2008, con la seca, no sacábamos nada. (Y teníamos que pagar el 50% del balanceado y nos descontaban la luz. (Empleado 1).*

Otro empleado comenzó en una empresa que arreglaba y hacía caminos, allí trabajaba con máquinas y recibió capacitaciones para manejar tractores. En uno de los últimos trabajos le tocaba manejar una draga, luego pasó a un campo de cría en el cual no estuvo mucho tiempo porque discutió con el encargado y desde hace 10 años, está en el actual campo.

Los demás empleados trabajaron siempre en cría de bovinos; los campos en los que trabajaban anterior al actual, se vendieron y en esos casos, los nuevos dueños no han necesitado de los servicios de estos empleados o, a veces, al empleado no le gustaba la propuesta del nuevo dueño.

“ Bueno yo entré primero con el hombre que trabajaba en la escuelita, muy buena gente, trabajé dos años, él vendió el campo, pasamos al dientudo con la misma firma, él lo vendió y cuando entró esta

³⁵ El Ñandu establecimiento que se encuentra a 4 km del Empleado 3

gente, me tomaba el hombre, pero no me gustó la propuesta y me salió esto, arreglé con esta gente y me vine acá. Y hasta ahora estoy acá.” (Empleado 3).

Vemos cómo las historias se repiten “Yo estuve en la Esperanza, en Monte Avispas. Y cuando me vine del norte, entré a trabajar de mensual ahí. Estuve como nueve años. Hasta que se vendió el campo ese y después me fui a trabajar a la Turingia. Allí estuve un año, después estuve en el pueblo y ya después me vine a trabajar acá. Y hasta ahora, no me moví más. En el último trabajo que estuve cambiaron de dueño, se vendió el campo y tuve que salir. (Empleado 4)

En cuanto a la relación con el gremio, los empleados entrevistados no lo han utilizado, no se acercan para realizar consultas y hasta ahora no lo han necesitado. Sólo utilizan la obra social del gremio, que coinciden en que no funciona o no la toman en el hospital de San Cristóbal, por lo que, cuando necesitan atención médica van a la localidad de Tostado o a la ciudad de Rafaela.

Los empleados entrevistados explican tener muy buena relación con los productores. Si bien los productores van al campo mensualmente y en algunos casos semanalmente, la comunicación es diaria. *“Si nos comunicamos seguido. Ayer nomás estuve hablando con él. No, él no me controla. Él me pregunta qué vas a hacer acá, yo le cuento voy a hacer esto y esto. Acá manejo yo todo.”(Empleado 2).*

Otro empleado responde *“Bueno, el trato es muy bueno. (...) nos comunicamos seguido, casi todos los días. Mañana vienen por ejemplo. Él viene y me dice vamos a hacer esto, vamos a hacer lo otro, bueno yo le voy diciendo también lo que hay que hacer y nos vamos poniendo de acuerdo. Y vamos tratando de que esto no se caiga, de ir mejorando lo que se puede. (Empleado 3)*

6.1.6 Tipo de contrato o categoría de empleo de los asalariados. Remuneración percibida y principales gastos del asalariado

La Remuneración percibida por los empleados varía según la categoría en la que están inscriptos. En las unidades se encuentran cuatro empleados que están inscriptos como puesteros, correspondiente a esta categoría y según la resolución C.N.T.A: 87/13³⁶, le corresponde un sueldo a partir de enero del 2014 de \$4865,10.

³⁶ CNTA son las siglas de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Extraído de http://www.trabajo.gov.ar/downloads/agrario/res_cnta_087_2013.pdf

Tres de los empleados perciben una remuneración categorizada como peón único, cuyo sueldo corresponde, según la misma resolución para enero del 2014, a \$4557,69. Uno de los empleados está como monotributista, ya que también cuenta con un campo propio que maneja; en este caso su sueldo es similar al de los peones.

En relación con los sueldos uno de los empleados comenta *“No voy a criticar los sueldos porque vivo del campo, pero hoy los sueldos están bajos. Hoy con la crisis que hay. Tuvimos un aumento del 10% y después otro aumentito más. Y el último sueldo cobré 4200³⁷, después el resto son todas las cargas sociales. El bruto son 5000 y algo pero bueno(...)*

Además del sueldo, algunos empleados perciben un monto por hijo que se denomina “Ayuda escolar anual”³⁸, el mismo es brindado por parte del estado nacional, por hijo en edad escolar primaria se percibe \$ 460.³⁹ Tres de los empleados presentan hijos en edades escolares que cobran este salario, como ellos lo llaman.

De los empleados entrevistados hay tres que presentan otra fuente de ingreso además del sueldo, dos tienen su campo propio chico que les permite tener animales o percibir un alquiler del mismo y uno tiene novillos dentro del campo en el que trabaja. Los demás trabajadores realizan cría de ganado menor, como ser chivo o cerdos y aves de corral. Uno de los empleados además de trabajar el campo donde vive, trabaja en sociedad con el patrón un campo de un propietario vecino.

Existen motivaciones económicas o premios que los productores aportan a sus empleados. En algunos casos, es por ternero obtenido, es decir, por encima de un porcentaje de terneros obtenidos se les da un premio, que puede ser en terneros o en dinero que represente un porcentaje de lo obtenido. Uno de los productores que engorda animales le da un porcentaje por jaula que sale del campo así lo explica *“El empleado recibe el sueldo y tiene un incentivo de un 35% más del sueldo rural y aparte de eso de cada jaula de novillos gordos que salen del campo recibe un 1 % de esa venta y un 0,05% por la venta total de vaquillas con garantía de preñez. O sea que, él está haciendo hoy un sueldo de 6500\$ a 7000\$. Su sueldo base es de 5000 y aparte todos los porcentajes.”* (Productor 3, de ahora en más P3)

El empleado que tiene chivos, comenta que le ayuda mucho para tener carne y además hay épocas en que tiene buenas ventas como son las fiestas de fin de año. *“Yo tengo chivos, algunas ovejas y*

³⁷ Este sueldo corresponde al mes de febrero del 2014.

³⁸ Consiste en el pago anual de una suma de dinero por escolaridad para el trabajador en relación de dependencia o el titular de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Se abona a uno sólo de los padres, prioritariamente a la madre, o a guardadores/tutores/curadores. Extraído de <http://www.anses.gob.ar/>

³⁹ Este valor era hasta junio del 2014, a partir del 1/06/2014 pasó a \$510 extraído de http://www.anses.gob.ar/archivos/seccion/montos_aaff_auh.pdf

gallinas para los huevos- Y eso me ayuda o en la carne, por supuesto que compro pollos, carne de vaca. Y vendo chivos, también. Sí, eso me ayuda un montón. Y estaba hace un tiempo \$30, 35 un asadito de costillas y ahora está como \$ 55. Yo los chivos, mientras hay, los vendo, porque si no se pasan de kilos y no lo quieren grande; 10 a 12 kilos los vendo. (Empleado 3).

Existe en algunos casos motivaciones económicas informales que no son claras o no están estipuladas o pactadas entre empleado y empleador. La misma, en algunos casos es en especies. Por ejemplo uno de los productores entrevistados, le lleva maíz o sorgo al empleado que cría animales, en este caso el productor asume que ese maíz es una ayuda y lo lleva regularmente para el empleado; en otro caso, el productor lleva maíz para los terneros por ejemplo y entiende que su empleado utiliza ese producto para la cría de sus propios animales, en este caso el productor asume la utilización de ese insumo pero no es algo que está estipulado entre ambos.

Uno de los empleados explica que además de su sueldo, el productor le paga como un “sobresueldo” según lo define él, esto sería una suma que no llega a ser similar al sueldo, pero que lo ayudaría a cubrir sus gastos. Este “premio” por llamarlo de alguna manera, tampoco está pactado de manera formal, ni siguiendo alguna regla, sino que es por iniciativa del productor en el momento que lo crea conveniente.

Los mayores gastos que presentan los empleados se dan en la alimentación y en los traslados para conseguir los alimentos, o los servicios como son los centros de salud. El pueblo más cercano que presenta comercios es Huanqueros, que a algunos les queda a 20km. Muchos prefieren ir hasta San Cristóbal porque encuentran mejores precios y variedad. El momento de la compra grande de provistas es a principio de mes cuando cobran el sueldo; allí aprovechan a comprar muchos alimentos no perecederos que les dura todo el mes. Algunos, todas las semanas van a comprar verduras y frutas frescas (principalmente los que tienen hijos chicos). Otra segunda compra importante para los que cobran la ayuda por hijos en edad escolar, es cerca de fin de mes. La descripción de los gastos según uno de los empleados es la siguiente

“Los gastos son los movimientos para comprar la comida, yo con los chicos tengo que comprar frutas toda la semana, yo por ejemplo, el 5 me manda el sueldo, yo hago una compra de todo el alimento no perecedero, compro un poco de verdulería y después todas las semanas tengo que ir a comprar fruta. La camioneta es mía y el combustible lo banco yo. El movimiento de la camioneta es lo más que me está costando ... después por ejemplo, esto es un lujo (señalando a la TV y Direct TV, y esto sale \$ 300 y pico y eso que yo tengo el básico. Quería achicarlo un poco menos, pero por 60 pesos, no me convenía. Y bueno y lo que más te gasta es la camioneta, y yo a pata no puedo estar. Si pasa algo y

tengo que pedir un remis, me sale caro y no van a entrar en el campo. Un remis de Huanqueros a San Cristóbal está cobrando como \$100. (Empleado 3)

6.1.7 Composición de la familia y vivienda del asalariado. Expectativas laborales a futuro y/o del hogar. Expectativas laborales hacia los hijos

De los empleados entrevistados, 3 presentan hijos en edades escolares, dos de los cuales van a la escuela en el paraje El Simbol y uno, en el pueblo en Huanqueros. La distancia de la escuela es de 4 km para el empleado 3 y de 8km para el empleado 4. Existe un núcleo rural en la escuela de la costa del salado, en el cual además de la primaria se puede hacer la secundaria, esta escuela presenta alojamiento durante la semana para los chicos que están a mayor distancia, una vez que los chicos terminan la primaria cuentan con esta posibilidad.

Los empleados viven con sus familias en el campo donde trabajan. Las mujeres de los empleados suelen criar animales como ser aves de corral y encargarse del mantenimiento de la vivienda. Una de las señoras en el momento en que se la entrevistó se ocupaba además de la limpieza de la casa que el productor usaba cuando permanecía en el campo.

Las viviendas visitadas presentan buen estado en general. Las 8 viviendas tienen baño instalado, cocina comedor, al menos dos cuartos. No se han visto indicios de humedad ni condiciones que necesiten reparación. Sólo una de las casas no tiene luz, debido a que el productor no pudo bajarla en su momento,. Expresó que es algo que haría en el corto plazo. Los empleados no manifestaron la necesidad de mejora en las viviendas, explicando que estaban bien. Sólo uno comentó la idea de poner aire acondicionado en otro de los cuartos.

En cuanto a las expectativas laborales, los empleados han expuesto que están conformes con su trabajo y con la empresa a la que prestan sus servicios. Sólo uno expuso que si aparece una oportunidad mejor, cambiaría de trabajo pero no expresa estar desconforme *“Este lugar me gusta, acá tengo la luz, tenemos la casa demasiado acomodada, y para ir a otro lugar. Que sé yo, por ahí, si saldría algo que me conviene me voy. Si me pagaran un poco más, pero por ahora. Estoy bien acá.”*(Empleado 3).

Este mismo empleado tuvo la oportunidad de terminar la secundaria en Esperanza, un señor amigo quería llevarlo, para que luego al terminar trabaje en su empresa. En aquel momento no le gustaba estudiar, pero hoy piensa que le hubiera ido mejor de esa manera.

En cuanto a vivir en el campo, a la mayoría le gusta y están conforme con su vivienda. Uno de los empleados tiene una casa en Huanqueros, pero no le gustaría ir a vivir al pueblo. El empleado que vive en el pueblo expresa que le gusta vivir en el campo pero que decidió ir al pueblo para que sus hijos vayan a la escuela.

Relacionado con la expectativa laboral de los hijos, los empleados que presentan hijos adultos, los hijos varones se dedican a la actividad de cría: Uno de los empleados tiene un campo de cría chico, donde el hijo ayuda en ese campo y además trabaja de empleado en otro campo vecino. En otro de los casos, el hijo quedó como empleado en el campo que sigue viviendo el padre recientemente jubilado, ambos trabajan en conjunto para el mismo patrón.

En el caso de los empleados que tienen hijos en edades escolares, expresan que les gustaría que estudien, que es necesario que terminen la secundaria: *“No estudiar, tienen que estudiar (sic). Y después bueno, que ellos elijan la carrera que ellos quieran. Pero que estudien. Porque esto sin estudio, todo lo que le dan ahora, computadora, esas cosas, hay tecnología que yo no lo puedo manejar. Nosotros por ejemplo, suerte que manejamos el celular, pero yo veo que usan la computadora, que buscan y hacen de todo. Ellos tienen que estudiar, sino se van a quedar atrás.* (Empleado 3)

6.1.8 Descripción del trabajo diario en la actividad de cría

Las Tareas realizadas por los empleados durante un día laboral son principalmente la de recorrer la hacienda, relacionada a esta y al campo en general, se encuentran actividades de mantenimiento de alambrados, molinos, revisar aguadas, entre otras. Así, describen ellos sus actividades: *“Bueno arrancar, arrancho a las 6, el primer trabajo ordeñar, agarro el caballo. Ordeño, hago unas cositas con el chivo, le doy la mamadera a unos guachos que tengo. Y después salgo al campo a recorrer y mantener el tema de alambre. Acá el alambre hay que mantenerlo, son alambres viejos y hay que atar... Si primero recorro las vacas y a la tarde me encargo de los alambres si veo que alguno no anda lo cambio. A la mañana me dedico más a la hacienda. Y a la tarde a los alambres y a limpiar.*

El tema de contrafuego no hago porque acá no tenemos tractor. Igual acá no tengo problemas del fuego de otros campos, acá el problema es cuando yo quemó. El vecino tiene buen contrafuego. Hace poco se me escapó, pero no pasó nada... paso y lo solucionamos en seguida. Acá hay que tener un ojo para quemar. Yo quemó de novecita y hay que cuidar.... (Empleado 3)

Otro de los empleados, cuenta el día de trabajo con su compañero *“Nosotros vamos y recorreremos, andamos un poco, vamos todos los días. Se recorre. Cuando empiezan las pariciones es el mayor trabajo, en época de bicheras, tenés que recorrer todos los días y ver los terneros. En diciembre y enero. Tenemos servicio estacionado, pero siempre los toros hay alguno que te entra, por el tema de*

los alambres, los boyeros con las pantallas solares a veces no patean bien. La última parición debería ser el 15 de enero. Pero siempre algún toro te entra y siempre hay 15 a 20 terneros que te nacen después. (Empleado 5)

En el verano, se recorre más para revisar que los bebederos tengan agua en cantidad suficiente. *“En el día arranco a la mañana y vuelvo al mediodía, hay que recorrer, la hacienda los molinos, arreglar alambres. En el verano, se anda más por el tema de la aguada. Y alguna aguada me queda lejos, yo de acá al fondo del campo tengo nueve kilómetros. Una hora y media de ida y otro tanto, para volver. En general, no tenemos que suplementar, por ahí en el invierno se le da algo a algún ternero que está más débil que se viene abajo, sino, no. Los novillos se terminan a campo natural.* (Empleado 4)

6.1.9 Conocimiento y calificaciones

Como se explicó anteriormente, los empleados han adquirido sus habilidades de trabajo durante su niñez y adolescencia, mediante la colaboración de la labor de un familiar cercano. El comienzo de la vida laboral en general, es de la mano de algún familiar, o realizando changas de manera individual o participando del servicio que brinda algún contratista. A excepción de uno de los empleados, que si recibió una capacitación específica en maquinarias, el resto no ha participado de capacitaciones formales, algunos han participado de charlas o reuniones técnicas. La experiencia en el trabajo va llegando desde el hacer de todos los días, de los saberes que le han transmitido sus padres o hermanos mayores, y en algunos casos de los veterinarios que trabajaban en los campos en los que estuvieron.

Relacionado con capacitaciones, todos afirman que siempre es necesario, uno explica que todo es práctica y la capacitación no quiere decir que uno luego sepa cómo actuar *“El tema es que si hacés los cursos y no tenés la práctica....yo veo que cuando trabajaba ahí siempre iba el veterinario, y el te decía las cosas y te enseñaba. Con el veterinario uno aprende mucho, con la práctica”* (Empleado 5)

En cuanto a las habilidades que ellos consideran que presentan, surge la experiencia con los animales, andar a caballo, pialar. *“Me gusta vacunar y todo lo relacionado al caballo, sé pialar, jugar al fútbol, completo. Sé, porque me gusta. Aprendí solo, por gusto, practicando solo. Nadie me enseñó.* (Empleado 1)

Otro asalariado comenta: *“A mí me gusta todo, yo si hay que tractorear tractoreo, lo que pasa que el patrón ya no quiere que trabaje más, él me dijo, vos no hagas más nada- Imagínate que cuando ellos compraron el campo acá, no había nada, estaba todo abierto. Bueno, yo hice los perimetrales. Acá hice como 16 km de alambre. Tomaba gente para hacerlo, pero mi hijo yo y uno más.* (Empleado 2)

Siempre aparece lo relacionado al caballo y a la hacienda *“En el tema ganado me siento cómodo”*.

6.2 Problemática actual para conseguir personal desde la perspectiva de los productores

Sobre la necesidad de buscar nuevos empleados y la posibilidad de conseguir personal que vaya a vivir al campo, los productores ven algunas limitantes. Por un lado, la falta de conocimiento del lugar y de la gente, es decir los productores que viven lejos, expresan que eso puede ser una limitante para encontrar gente de confianza que pueda ir a vivir al campo. *“Hoy creo que resulta difícil conseguir empleado. Hoy si por la distancia que nosotros tenemos, tenés que buscar un empleado de confianza lo primero, que vaya a vivir al campo, que no sea salidor. No es fácil encontrar un empleado hoy, principalmente de confianza”* así, lo expresaba el Productor 4. Referido a la distancia también explicaba el Productor 2, lo siguiente. *“Lo veo complicado al contrato de otro empleado, sobre todo por no estar allá y no conocer a todo el movimiento. Sí, gente aparece, como en cualquier actividad. De ahí a que sea lo que uno busca es otra cosa. Creo que gente se puede conseguir.(...)Pero creo que el tema de la gente es complicado. Y sobre todo ya por las actividades que se hacen en sí. Nosotros no tenemos experiencia en muchos cambios.”*

Por otro lado, se plantea la situación actual del país y la pérdida de la cultura de trabajo: *“Sí, hoy resulta difícil, hace 15 años atrás nosotros íbamos al pueblo, y encontrábamos 10, 12 chicos de a caballo, con su recado, incluso si querías que vengan con sus caballos, venían con sus caballos. Y hoy lamentablemente vamos al pueblo y encontramos gorritas para atrás, tatuados, motitos, celulares, ya no tienen recado. Incluso muchas veces si esta gente (con la que trabajamos siempre), no puede, tenemos que posponer el trabajo. Porque no se consigue. La gente prefiere trabajar en la comuna, Incluso a veces, si hay algún muchacho que uno lo quiere inscribir, te dicen que no, no quiere ni que lo inscriban, porque tienen un plan social. Es difícil porque estamos perdiendo la cultura de trabajo (...) (P3).*

Otro de los productores, coincide con este relato, se percibe una situación a nivel país y a nivel general, no solo relacionado con esta actividad: *“Yo creo que va ser difícil conseguir gente para todos los trabajos. Yo hablo con mis colegas, que son contadores y reniegan para conseguir gente. Un problema es cultural, me parece de muchos gobiernos sucesivos. O sea, están beneficiando o creo que quieren beneficiar a la gente, dándole a veces asignaciones, pero no le dan deberes. Entonces yo creo que ese va ser un problema grave de revertir. La parte cultural. Un chico que trabaja en el campo, que ve que en la ciudad te jubilás sin haber aportado nunca, te dan asignaciones por desempleos y nunca te piden nada a cambio, evidentemente a ese, lo vas a tener un tiempo, pero el hijo de ese se va a ir a la ciudad. (P1).*

El Productor 5 coincide con en ciertos aspectos con lo planteado y lo expresa de esta manera: *“En este momento que hemos abandonado la cultura del trabajo, cuando hay un esquema demagógico como el que estamos viviendo, absolutamente fachista en su concepción, si uno hace las cosas mal, no puede esperar que salgan bien. Hemos abandonado los valores fundamentales de la sociedad, el respeto, la honestidad, la cultura del trabajo”*.

Otros limitantes para conseguir personal son los conocimientos que se necesitan para la cría de bovinos. Uno de los productores explica que la situación del personal es un mal general y agrega *“En el campo se agudiza y eso va a ser un problema a futuro y va a ser un problema en la cría, ¿por qué muchos productores no hacen cría? Porque tenés que poner más gente. (...) No es una cuestión tan fácil y tan sencilla la del campo, hay que saber pialar, capar, el que lo ve de afuera piensa que es fácil, hay que descornar, señalar(...) (P3)*.

También se plantea el origen y el lugar de hábitat de los empleados que se busquen para el campo, esto se relaciona con la permanencia que luego puedan tener en el campo. *“Para mí hay distintas situaciones. No tenés que buscar un muchacho del pueblo para llevarlo al campo, ese no se te va a quedar nunca, ahora si buscas gente que se crió en el campo y que le gusta el campo, con las comodidades que tienen hoy, yo no creo que sea difícil. Hoy estás comunicado, televisor, Direct TV. Ellos tienen luz (el empleado que está en su campo). Yo para buscar gente que vaya al campo, no la voy a buscar en el pueblo. Iré a la costa del salado. Al norte...que hay mucha gente de campo y sabe. Y con referencia. Esa gente tiene que andar. El drama cuando los pueblos están cerca. Si los pueblos están cerca, chau... están todo el día en el pueblo.” (Productor 4)*

Las condiciones de vida y el salario pueden influenciar en la duración del personal, así lo plantea uno de los productores: *“Por supuesto hay que darle condiciones, casa, luz eléctrica, también, eso. Pero a lo mejor en la zona que estamos ahí, que uno a veces las recorre y ve: casas viejas, que están abandonadas. la cría durante muchísimos años, era el último eslabón en rédito, de lo que es tambo... O sea, era el último escalón, la cría no te daba nada, los patrones no invertían nada tampoco. (...) No solamente pasa por la cuestión económica, por supuesto el peón rural siempre tuvo bajos salarios, pero yo veo que a veces se le da buenos salarios y ni así te duran. (P1)*

6.3 Las unidades ganaderas y los cambios tecnológicos necesarios, contado por los implicados en la actividad

En este punto se ponen en conocimiento por unidad de análisis, lo expresado tanto por el productor, como por el empleado.

Establecimiento uno

Este establecimiento presenta 2500 ha. Las características de suelo de este campo son similares a la de los bajos sudmeridionales, con lugares bajo y presencia de espartillo, Existe poco monte; la mayor proporción del campo es limpia, sin embargo esto puede llevar a que el forraje sea de baja calidad. En este caso, el productor considera que la producción es baja y pretende modificarla. Uno de los puntos sería mejorar la oferta forrajera. Está probando hacer siembra directa, un año sembró alfalfa pero con la sequía no anduvo bien. En cuanto al manejo del rodeo, empezó a realizar destetes de manera precoz a la vaca que pare su primer ternero; a estos terneros los lleva a otro campo que tiene en Sunchales y quiere probar hacer IATF⁴⁰.

Además, una de las mayores problemáticas que tienen es la del agua, ya que en años secos se van las napas y les complica el manejo.

En cuanto a las limitantes del cambio, responde que son *la tierra y el retorno económico*. La mano de obra no la ve como una limitante. Si tuviera que hacer el destete en el mismo campo por ejemplo, explica que con los comederos automáticos, no tendría inconveniente.

El empleado de este establecimiento coincide con el productor, en que la implantación de forraje es uno de los puntos a mejorar; entre ellos, nombra la implantación de melilotus. Explica que las limitantes son los costos. Últimamente, los climas secos no han favorecido a los pastizales naturales y se hace necesario sembrar.

Establecimiento dos

Este campo presenta 490 ha de superficie, con suelos más altos que el campo anterior y con mayor presencia de monte, provistos de algarrobos, aromos y chañares. En los años de sequía, comenzó a venir mucho el renopal de chañar y arbustos como la chilca, esto limita mucho el aprovechamiento de los potreros. Por este motivo, referente a tecnologías para aplicar en la empresa, el productor cree que tiene que mejorar en el tema forraje, sembrando o mejorando la oferta mediante el control de malezas leñosas (chañar y chilcas), ya sea mediante fumigaciones o desmontes parciales. Una de las mayores limitantes que ve en este tema es la económica. Además, considera necesario hacer reservas, e ir incorporando subproductos como el algodón; por ahora lleva concentrados energéticos como maíz y sorgo.

⁴⁰ Inseminación artificial a tiempo fijo.

El empleado expone casi lo mismo que el productor y propone al igual que él la limpieza del campo; de esa manera, se podrían hacer más boyeros y aprovechar mejor el trabajo. Explica que es costoso, por eso por ahora, no se está haciendo.

Establecimiento tres

Este campo presenta una superficie de 1400ha. Es un campo con un gran parte de la superficie con espartillo y muy poco de monte. El productor explica que para mejorar el campo: *“Tendría que invertir en combustible y semillas para sembrar más y tener más productividad en el campo.”*

El productor reflexiona que la principal limitante es el precio de combustible, la falta de créditos y las perspectivas en la ganadería. *“Hoy uno es ganadero, porque nos gusta.”* El aumento de precios que sufre el país, se ve reflejado en su recaudación, ya que van de la mano y no pasa lo mismo con la hacienda. El campo se autosustenta, pero no le genera excedentes.

El empleado explica que se podría hacer algo más de pastura. Cuenta que hay mucho espartillo y muy poco monte. Han hecho alguna pastura, avena y trébol que anduvo bien. El sorgo forrajero y el grama rhodes, también andan muy bien en el campo.

Establecimiento cuatro

Esta unidad de cría presenta 900 ha de superficie; es un campo intermedio de los que venimos viendo, no tiene mucho monte cerrado y presenta bajos con espartillos pero en menor proporción que los anteriores. Actualmente, el dueño del campo le está delegando la tareas de este campo a sus hijos, ambos profesionales, uno es ingeniero agrónomo y el otro es abogado. Uno de los puntos a mejorar, según explica el productor, es la genética de la hacienda, hacer animales más definidos.

Explica que él no lo pudo hacer porque estaba siempre con muchas actividades; solo elegía buenos toros y las vaquillonas para reponer. Explica que tiene problemas con un vecino, que en momentos que no tiene agua le corta los alambres y allí, entran los animales del vecino a su campo y se cruzan.

Otra innovación que están pensando, es pasar a un servicio estacionado: Para ello, precisan mejorar las infraestructuras del campo, principalmente corrales para los terneros y potreros bien aislados, para que no haya paso de animales de uno a otro.

El productor y su hijo explican que son cosas posibles de hacer; que el campo tiene buenas instalaciones y buena calidad de agua. Todo se va a ir haciendo en la medida en que sus hijos sigan ayudando en el manejo del campo.

Establecimiento cinco

Este establecimiento presenta unas 996 ha., al igual que el anterior, es un campo intermedio en el tipo de ambiente que presenta. El productor tiene una sociedad de hecho con un veterinario que es el que esta más en la parte operativa del campo. El socio entrevistado explica que hay cosas para mejorar, principalmente cree que es necesario seguir trabajando en implantación de pasturas, cree que habría que seguir buscando especies que puedan adaptarse para generar más pastos; están pensando en hacer grama rhodes nuevos. También han probado melilotus, pero para eso, es importante realizar buenas camas de siembra y mover el suelo. La mayor limitante que él ve es el tiempo y explica que tiene muchas actividades y además, participa en muchas instituciones de su pueblo. Si no fuera de esa manera, le gustaría investigar y buscar nuevas variedades de forraje para probar en su campo.

6.4 Síntesis narrativa de las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo

En esta sección se exponen, de manera sintetizada, las narraciones en base a las entrevistas realizadas en los diferentes establecimientos. Las entrevistas se realizaron utilizando un cuestionario semiestructurado, que en muchas oportunidades se amplió, según las respuestas al momento de las entrevistas, de manera que la información sea clara y completa.

Fueron dos los actores entrevistados, por un lado los productores, dueños de los establecimientos y que están a cargo del campo y por otro lado, los empleados que están como encargados del campo.

Las temáticas planteadas fueron diferentes según el actor entrevistado, priorizando el tema del manejo y estructura del campo, como base en las preguntas hacia el productor además de: la relación laboral, manejo, motivación y selección del personal; planificación de las tareas; tecnologías utilizadas y limitantes como disparadores para obtener respuestas a los objetivos planteados en la investigación.

Los interrogantes hacia los empleados buscaron por un lado, conocer la historia del empleado, sus características culturales, la relación con la actividad ganadera, la inserción laboral y por otro lado, indagar sobre la relación con la empresa en la que trabaja, la comunicación con el productor, las tareas

con las que mejor se encuentra habilitado, la remuneración recibida, las actividades que pueden llegar a contribuir en sus ingresos, las condiciones y calidad de vida en el ambiente en el que se encuentra, entre otros puntos.

Las entrevistas permitieron un conocimiento más detallado sobre la realidad y los objetivos priorizados, a la vez la percepción de dos actores con visiones y posiciones distintas, permiten obtener una complejización de la realidad que se estudia y complementar esas realidades observadas.

Los casos han sido seleccionados por un muestreo intencional, primero priorizando que el tipo de explotación esté dentro de lo que más se encuentra en este distrito, es decir dentro de la media con los desvíos que se encuentran en dicha zona. El segundo punto que se tuvo en cuenta, cuando se eligieron las empresas, fue que la misma contara con al menos, un empleado permanente. Se encontraron como particularidad en los productores, que todos viven a más de 50 km del campo, y dentro de estas características, la mayoría de los mismos, cuentan con otra actividad principal, distinta de la explotación de cría.

Dentro de esta selección, se encuentran diferentes combinaciones y realidades que hacen caracterizar a grandes rasgos los productores y los empleados; estos rasgos quedan plasmados en el título previo de las historias narradas.

6.4.1 Establecimiento uno. El Productor pluriinserto. La actividad principal está relacionada con lo pecuario, y en este caso es el tambo.

El primer productor vive en Sunchales, departamento Castellanos. Tiene 50 años y su principal actividad económica es el tambo. Es profesional, Contador público nacional. Junto con su papá y su hermano se dedicaron a la actividad de cría y al tambo. La actividad de cría estaba en un campo en la localidad de Sarmiento (cerca de Sunchales), luego quisieron agrandar la cría y allí, compraron el campo en el departamento de San Cristóbal. Hace 20 años que cuentan con ese campo. El productor junto con su hermano y hasta hace poco su padre, trabajaban en el campo de cría y en el tambo.

Compraron el campo en San Cristóbal, porque consiguieron en ese momento, como para cría en esa zona. Cuenta que los campos más cercanos, eran como para invernada y ahora, se están pasando a agricultura

El entrevistado comenta que una o dos veces por semana están por el campo.

Estructura del campo y modo de producción

Eran originalmente 1380 hectáreas, después se anexaron 800 más y luego otras 350.

Presentan 900 madres, 250 de recría (vaquillonas) y 40 toros.

Maquinaria: un tractor, el resto de las cosas si precisa, las lleva desde el tambo.

Producción del campo y cambios tecnológicos necesarios

Considera que la producción es baja y pretende modificarla, pero no le resulta sencillo. Para ello, está incursionando en siembra directa, este es el segundo año que la realiza. Además, empezó con destetes de manera precoz en las vacas que paren por primera vez y los llevan a Sunchales. A los 45 días los lleva y les da grano entero de maíz y núcleo proteico. Una problemática que tiene es la del agua, que en años secos se van las napas y les complica el manejo.

Otra innovación para el campo es el de IATF, este año no la realizó por la baja condición corporal de las vacas.

Este año probó también hacer alfalfa, pero no le fue bien debido a que no llovió.

En cuanto a las limitantes del cambio, responde que son *la tierra y el retorno económico*. La mano de obra no la ve como una limitante. Si tuviera que hacer el destete en el mismo campo por ejemplo, explica que con los comederos automáticos no tendría inconveniente.

Sobre los empleados

El establecimiento cuenta con 2 empleados. Uno de los cuales está en blanco desde el año 1999 y el otro, está en negro desde hace 3 o 4 años. Al principio, iba dos o tres veces por semana y ahora, va todos los días. Era un empleado temporario que ahora se transformó en permanente.

Ambos empleados viven en Huanqueros y viajan todos los días al campo. No contrata personal en forma temporaria. Con los empleados que van se las “arregla”. Si contrata servicios de terceros para todo lo que no es ganadería, por ejemplo para sembrar. También lleva los empleados del tambo para algunas actividades específicas, como por ejemplo hacer contrafuego, siembra o alambrados.

La relación entre ambos empleados es muy buena, el que tiene más antigüedad contrató al más joven. Viven a media cuadra y son muy compañeros.

Cuando el padre del productor compra el campo, había un empleado allí y se queda con ese empleado, que explica, era un excelente trabajador, cuando se jubila se contrata al actual. Probablemente el padre lo conoció porque hacía changas en el campo. El entrevistado no se acuerda bien, porque en esa época estaba más en el campo su padre.

No cree que haya efectuado una entrevista el padre con el empleado para contratarlo.

En cuanto a si recibieron capacitaciones, explica que no han recibido, pero que son *“Son muy andadores a caballos”*. *Yo lo que necesito en el campo, vos cuando tenés una superficie de muchas hectáreas, necesitás gente y para eso, son espectaculares. Pero si, capacitación, siempre se necesita. Por supuesto que es necesario.*

En cuanto a los requisitos que busca en un empleado, contesta que prioriza el trabajo con los animales. *“...El trabajo con los animales, que tengan cuidado con los animales, sobre todo que no maltraten a los animales.*

Además, que cumplan medianamente con los horarios. Cuando el productor va al campo trata de evaluar si los empleados realizaron los trabajos que les encomendó. Trata de evaluar si realizaron el trabajo y si no lo hicieron, que les expliquen que paso. Hace ese tipo de evaluación: *“nosotros tratamos de delegarle bastante y darle mucha libertad. Yo le doy amplia libertad para que hagan las cosas y yo no le exijo, che eso tiene que estar... No. O sea, vos hacélo como a vos te gusta, como vos considerás mejor. Por supuesto mejor dentro de ciertas pautas... No me maltrates a los animales.*

Explica que trata de programar los trabajos con bastante anticipación y deja que lo hagan como les gusta. Les da libertad, lo mismo hace con el tambero, con los que van a sembrar (... *yo le doy todas las pautas, si ellos quieren laburar un día dos horas más y al otro día empiezan más tarde, a mí, no me importa*).

Además, del sueldo reciben un porcentaje por la producción. Es decir, por ternero destetado, le dan un porcentaje de esos terneros logrados.

Los empleados no viven en el campo, por lo que las condiciones de la casa, no las conocemos y el productor no tiene injerencia en ellas.

En cuanto a la problemática para conseguir gente para trabajar en la cría, el productor explica que no es solo un problema del campo, sino que en todo se está viendo que es difícil conseguir gente para trabajar y que duren en el tiempo. Para él, el problema es cultural. Explica que muchos gobiernos sucesivos pretenden beneficiar a la gente sin darles deberes y eso no ayuda.

Por otro lado, explica que en el campo hay que darle condiciones adecuadas, casa, luz eléctrica, etc. En la actividad de cría no se han hecho inversiones y se ven muchas casas abandonadas. Y agrega

“...la cría durante muchísimos años, era el último eslabón en rédito, de lo que es tambo... O sea era el último escalón, la cría no te daba nada, los patrones no invertían nada tampoco.

Comparando el tambo con la cría, explica que en el tambo de hoy tienen muchas comodidades para trabajar los empleados y el rédito económico que les deja es importante y sin embargo, no consiguen gente que perdure. Él cree que no solo pasa por la cuestión económica, pero que el peón rural siempre tuvo bajos salarios. Sin embargo, en muchos casos tienen buenos sueldos y tampoco duran.

El entrevistado insiste en que es un problema cultural y de educación que se va perdiendo como sociedad en general y no es solo un problema del campo.

El productor no recibe asesoramiento para el campo de cría, solo va un veterinario y un nutricionista de vez en vez, pero nada más que hablan con él y el hermano.

Cuando tiene conflicto con un empleado, siempre lo habla y explica que tiene muy poco recambio de empleados en ambas actividades. A la gente que tuvo que echar, les explica el porqué y siempre lo habla. *“Con mi hermano, yo te digo, nosotros medimos resultados y siempre somos muy respetuosos, dejamos mucha libertad para trabajar y creo que eso nos ayuda a no tener conflictos.”*

De los empleados de cría, hay uno que es el encargado, Pero comenta que entre ellos, se llevan muy bien y no han tenido problemas. Los dos hacen las mismas tareas. Por ejemplo, cuando juntan una tropa van de a dos. *“Son gente que está a caballo, no le podés pedir mucho con los tractores, pero por ejemplo, calzan un bebedero o hacen contrafuego si es de urgencia.”*

Uno está en blanco y el otro está en negro, pero asegurado.

Empleado con residencia fuera de la explotación y a la vez, dueño de otra explotación que alquila.

El empleado de este campo tiene 37 años. Nació en Huanqueros y pasó la infancia en el mismo pueblo. Su padre tenía carnicería, pero también tenía campo y animales.

Hizo la escuela primaria en El Colonial. Terminó la primaria en ese lugar y luego en Huanqueros hizo la secundaria.

Su primer trabajo estable fue en el campo donde trabaja actualmente, hace 16 años atrás. Empezó a trabajar en la actividad ganadera porque le gustaba, desde chico, cuenta, que siempre estaba con el tío

o con su padre cuando iba al campo y aprendió con ellos, con su tío más que nada. Dentro del trabajo actual, lo que más le gusta es trabajar con los animales. Explica que trabajan más en ganadería, con la hacienda, muy poco realizan otros trabajos.

Ahora empezaron a mover un poco de tierra con los tractores. Pero en realidad, no es algo que le guste mucho, sin embargo cree necesario hacerlo. Le gusta más trabajar con los animales.

En cuanto al lugar donde le gustaría vivir, explica que le gusta donde está, ya que es un lugar tranquilo. De poder elegir, lo haría por el campo, pero se fue con su flia al pueblo por el colegio de los chicos. Vivieron 5 años en el campo, la casa era una linda casa, según cuenta, aunque no tenían luz, cerca de la casa había un pozo a 2 metros, que tenía agua de mejor calidad, en el resto del campo era más salada.

Se siente apto para el trabajo a caballo y cuenta que realizan, con su compañero de trabajo, todo a caballo *“Apartamos a caballo. Muy poco hacemos de a pie, sólo el trabajo de la manga. (no le gusta mucho al patrón eso, pero bueno, lo hacemos así), nosotros desterneramos todo a caballo y la hacienda es muy dócil, un lote de 120 animales en 20 minutos desterneramos, hay vacas punteras, acostumbradas ya. Muy poco hacemos a pie.”*

Cuenta que el padre del actual encargado le recomendaba el uso de las banderas y a pie para separar los animales, pero ahora, el hijo no les dice nada y además que está menos en el campo

El manejo antes era distinto. El padre estaba siempre, se quedaba casi toda la semana, de martes a viernes con la señora y se quedaba en el campo. En esa época Don Rogelio (el padre), se dedicaba al criadero, uno de los hijos al tambo y el otro, a agricultura. Ahora, se han dividido las actividades entre ambos hijos y el que viene al campo, lo hace semanalmente pero, pocos días.

En relación con la EAP

El empleado hace 16 años que trabaja en el establecimiento. Por un amigo en común con el patrón de ese momento, empezó a ir al campo. Primero estuvo 3 meses a prueba, para ver si le gustaba y de allí, quedó como peón.

Actualmente son dos los empleados que trabajan en forma permanente. Ambos viven en Huanqueros y viajan todos los días al campo. Los dos empleados se encargan de las mismas tareas, principalmente recorrer a diario el campo, para ver los animales y controlar que todo esté bien.

El otro empleado se crió en el norte del país y en el campo. Conoce muy bien el trabajo del campo, sobre todo con los animales. Hace ya varios años que está trabajando; primero, lo hacía como empleado temporario para tareas específicas y luego, ya quedó como permanente.

En el campo, se realiza principalmente la cría. Antes el padre no vendía nada, recriaba y luego llevaba a un campo que tenían en Sunchales. Ahora, los hijos van sacando de terneros, los destete se van a otro campo y quedan sólo las madres.

En cuanto a la necesidad de otro empleado, explica que según la época, para lo que hacen diariamente alcanza, ya que no es un campo tan grande y es un campo limpio con poco monte. Comenta que ahora se les complicó por el tema de la quema del año pasado; les quemaron muchos alambres los vecinos; contra un campo se le escapó el fuego y se quemaron como 2000 metros, mientras que contra la laguna la verde, otros 1000 metros. Cuando más se precisa gente es en el tiempo de la vacunación, sobre todo cuando la hacienda está en plena parición, en octubre, noviembre. Ahí se necesita gente, sobre todo por los terneros chicos.

En cuanto a la tecnología, explica que hay cosas que se podrían mejorar, siempre y cuando le “cierren” los números a los patrones. Una de esas tecnologías es la implantación de forrajes; entre ellos, nombra el melilotus que viene bien en esos suelos. Explica que las limitantes son los costos. Últimamente, los climas secos no han favorecido a los pastizales naturales y se hace necesario sembrar.

El hogar está compuesto por el matrimonio y dos hijos: una nena de casi 15 años y un varón de 9. La señora se encarga de los cuidados del hogar.

Además, del trabajo como peón del Jefe de familia, también tiene un campo de cría que es de la familia y el cual maneja y un campo de 300 hectáreas que lo alquila. En el campo propiedad de su familia, hace cría.

Actualmente los hijos no participan de las actividades que le realiza, le gustaría que en un futuro los chicos estudien.

La vivienda en la que viven, satisface todas las necesidades. Se observa que es una casa bastante nueva, o bien arreglada. No se ven manchas de humedad, los muebles son nuevos, tienen televisor, lavarropas, etc. Los chicos van a la escuela del pueblo.

A partir del sábado al medio día, tiene libre y descansa. Trabaja hasta las 12. A menos que, exista alguna urgencia que haga que eso se modifique.

Cuando puede asiste a las domas o algún evento similar.

Por ahora no ha utilizado o necesitado, al gremio que los representa. Solo utiliza la obra social, pero cuenta que no funciona muy bien en San Cristóbal.

Remuneración

Cobra por mes un sueldo fijo, como Peón. Además, recibe extra, un beneficio por porcentaje de parición.

En cuanto al productor, el empleado explica que casi todas las semanas está por el campo. El trato entre ambos -cuenta- que es muy bueno. La comunicación es frecuente. Explica que le da mucha libertad para hacer el trabajo, de manera que lo realice como prefiera. Luego controla que estén hechos. Muchas veces surgen cosas nuevas y los trabajos no se pueden terminar, explica por ejemplo las roturas de boyeros y que entonces hay que ir a buscar vacas de los vecinos. De esa manera, muchas veces quedan trabajos pendientes.

En cuanto a asesores, va un veterinario al campo de manera puntual, para hacer tacto, o si se necesita cesárea, por ejemplo.

Capacitación del empleado

El empleado no ha recibido capacitación de manera formal, sí, cuenta que a través de los profesionales que van al campo, va aprendiendo de ellos. *“El tema es que si hacés los cursos y no tenés la práctica....yo veo que cuando trabajaba ahí siempre iba el veterinario y el te decía las cosas y te enseñaba. Con el veterinario uno aprende mucho, con la práctica.”* Nunca está de más las capacitaciones-explica,-sin embargo, por ahora no pensó en realizar alguna específica.

Día de trabajo

Nosotros vamos y recorremos, andamos un poco, vamos todos los días. Se recorre.

Cuando empiezan las pariciones es el mayor trabajo, en época de bicheras, tenés que recorrer todos los días y ver los terneros.

En diciembre y enero, tenemos servicio estacionado, pero siempre los toros hay alguno que te entra, por el tema de los alambres, los boyeros con las pantallas solares a veces no patean bien.

La última parición debería ser el 15 de enero. Pero siempre algún toro te entra y siempre hay 15 a 20 terneros que te nacen después.

Nosotros este año recién hicimos tacto la semana que pasada, las vacas falladas del año pasado tuvieron 96 % de preñez y las otras 42 a 43 % de preñez.

6.4.2 Establecimiento dos. Productor pluriactivo .La principal actividad del productor es en relación de dependencia relacionado con su profesión.

El segundo productor es agrónomo, tiene 29 años, es nieto del dueño del campo y quedó como responsable del mismo hace aproximadamente 2 años, junto con su hermano que lo ayuda y que también es ingeniero agrónomo. Vive en Sunchales, localidad que queda a 155 km del campo que maneja.

Su principal actividad es en relación de dependencia en una empresa láctea.

En 1972, su abuelo adquirió el campo, conformaba una sociedad compuesta por 3 cuñados y tenían varias actividades, entre ellas: un tambo, un campo en Sunchales para hacer recría e internada, cosechadoras con las que daban servicios a terceros. A medida que fueron dejando el servicio a terceros, alquilaron un campo en Curupaití (centro oeste del departamento San Cristóbal), luego de 10 años de alquiler, lograron invertir en el actual campo de cría. La elección de la zona Las Avispas, fue por una oportunidad, no tenían región establecida para la compra del campo.

El responsable actual del campo, visita el establecimiento cada 20 días aproximadamente. Manifiesta que los costos de combustible son altos como para estar con mayor frecuencia y prioriza la comunicación diaria con el empleado.

Estructura del campo y modo de producción

El establecimiento cuenta con 492 hectáreas ganaderas y 270 vacas de cría (vacas y vaquillonas). El campo se está acomodando ahora, luego de haber sufrido un proceso de división por parte de los asociados.

Presenta servicio estacionado, desde el año pasado, por ahora de 5 meses de duración, para no estacionarlo de golpe y resignar preñeces. Realiza un destete convencional, y en el momento del destete, todos los terneros y terneras son trasladados a un campo que tiene en Sunchales, las vaquillonas de reposición vuelven al campo ya preñadas y si sobran terneras para reponer las vende. Empezó a reponer un 15% con vaquillonas (dato que el productor ve como un logro importante para la unidad). Realiza suplementación en vacas cuando la salida del invierno viene complicada en forraje, la misma consiste en maíz, sorgo o algún otro complemento energético.

El establecimiento se complementa muy bien con un campo en Sunchales, que son 130 ha propias y 70 ha alquiladas. Si bien, este campo es de inferior calidad que el promedio de la zona de Sunchales, ya que son bajos de clase 6 y 7 de aptitud agropecuaria, este campo les permite hacer alguna siembra de sorgo para grano y otros cultivos para el campo.

Hace un año que empezó a realizar tacto para determinar preñez. El rodeo trata de tenerlo dividido en vacas vacías y vacas preñadas, hay años que lo tiene todo junto.

No tiene maquinaria, si necesita contratan pero por ahora no ha necesitado.

Algunos indicadores reproductivos actuales son: 70% de preñez y 68% de terneros logrados.

Sobre los empleados

Tiene un empleado en forma permanente, que está bajo un contrato en la categoría de puestero. No lleva empleados de manera estacionaria. Cuando el trabajo requiere de varias personas, va él y su hermano a ayudar al empleado. El productor manifiesta que es difícil si tuviera que buscar otro empleado, ya que no se encuentra en la región y desconoce “el movimiento” de la zona. Él no tiene experiencia en muchos cambios.

Al actual empleado lo contrató su abuelo, que se contactó con él por medio de un amigo en común de la localidad de Huanqueros. El abuelo del actual encargado del campo, visitó al actual empleado, y luego lo empleó por 3 meses con un seguro y posteriormente lo dejó como efectivo. *“Mi abuelo lo fue a ver, conociéndolo a mi abuelo no le ha preguntado demasiadas cosas, le gustó y listo”*

En cuanto a los requisitos que busca para un puesto de estas características, el entrevistado afirma que él analizaría la personalidad, durante la primera charla por ejemplo. Otro aspecto que considera importante es que tenga una familia y que la señora acompañe al marido, que lo apoye y que sea proactiva y en esto enfatiza *“...la señora tiene que acompañar, porque a él lo podés corregir, a la otra persona vos no sos quien para decirle nada”*. Valora los contactos con la de gente de la zona, como para ir sabiendo cómo es alguien que uno quiere contratar. Otro de los aspectos en los que hace hincapié, es que tenga idea sobre manejo animal y para ello afirma que hay que ponerlo a prueba: *“en tres meses te das cuenta y no hace falta estar ahí para ver las cosas que hace o no”*.

El empleado recibe una motivación económica por ternero logrado, se le asigna un monto por animal.

Otra ayuda al sueldo, es el pago de servicios, como el consumo de la luz y le permite tener animales.

En cuanto a la calidad de vida en el campo del empleado, el productor explica que son las adecuadas. Presenta baño instalado adentro, luz eléctrica en toda la casa, la casa en condiciones y pintada. Le provee de celular y entre las instalaciones del campo, presenta un galpón bien acondicionado.

Referente a la problemática de conseguir empleados, la percepción del entrevistado es que tiene que ver un poco con la cultura de la gente y en parte porque muchos productores no conocen sobre la vida que harían si se tienen que poner en el lugar del empleado. “ *Si vos no le das condiciones a una persona indudablemente no podés pretender mucho de esa persona y sobre todo de la actividad que estamos hablando que le falta mucho y hay cosas pendientes que se pueden hacer a la que uno hace.* ”

Sobre la producción del campo

El productor está conforme, sobre todo porque están en un período de ordenamiento del sistema, post división del campo. Valoriza el trabajo del empleado y los conocimientos que éste presenta. Hace hincapié en que hay que tratarlo como un socio, que tenga libertad en la toma de decisiones y que participe de las mismas o de los cambios que hay que hacer. No ha tenido ninguna disputa con el actual empleado.

Referente a tecnologías para aplicar en la empresa, cree que tiene que mejorar en el tema forraje, sembrando o mejorando la oferta mediante el control de malezas leñosas, ya sea mediante fumigaciones o desmontes parciales. Una de las mayores limitantes que ve en este tema es la económica. Además, considera necesario hacer reservas, e ir incorporando subproductos como el algodón; por ahora, lleva concentrados energéticos como maíz y sorgo.

Concluye que un buen trabajador debe ser productivo, conocedor en su temática, no tener ningún vicio, entre otras cosas.

Empleado con residencia en la explotación. Actividad secundaria dentro de la explotación (cría de pequeños rumiantes)

El empleado del establecimiento tiene 42 años, es oriundo de la ciudad de San Cristóbal, pasó su infancia en el distrito de Huanqueros, en la zona rural oeste, donde estuvo 7- 8 años, luego su familia se trasladó a Santurce por año, para luego continuar nuevamente hacia Huanqueros, hasta que empezó a trabajar por su cuenta. Sus padres trabajaron siempre en el campo, donde él colaboraba desde los 8 años aproximadamente, luego le daban “changas” o trabajos por día, hasta que empezó a trabajar de puestero. El empleado cuenta con la primaria completa. El primer trabajo fue como puestero en una

estancia del distrito de Huanqueros, de allí estuvo trabajando en la vacunación antiaftosa, hasta que se erradicó la misma (fines de los '90). Luego de eso, se casó y retomó con el trabajo de puestero en la escuelita oeste, de allí, el dueño del campo lo vendió y pasó a una estancia del mismo productor, en la que estuvo dos años, luego se vendió el campo a otra gente (que le ofrecieron trabajo, pero no le gustó la propuesta) y de esa estancia pasó al actual trabajo. Hace 10 años que está en este campo.

Aprendió a trabajar en la actividad con su padre, luego estuvo trabajando en otros lugares donde le enseñaron a manejar el tractor con otros encargados. *“Pero lo aprendí todo de ojo, como quien dice. No estuve en una escuela.”*- dice.

Su principal interés es el trabajo con los animales. *“A mí me gusta el tema de cuidar los animales, seguir los animales, criarlos, después tenés que hacer alambres, está el desmonte, Fumigar”*. Está a gusto donde vive, tiene comodidades. Cambiaría el trabajo si consiguiera una mejor paga. Si bien tiene casa en el pueblo, afirma que no le gustaría ir a vivir allí..

No ha utilizado los servicios del gremio UATRE, sólo la obra social, la cual no la ha podido usar en San Cristóbal, teniéndose que movilizarse a Rafaela para algunos casos.

En cuanto a los descansos, tiene los domingos libres, pero maneja sus tiempos según necesidad y según las actividades del campo. A veces, trabaja todo el fin de semana porque los dueños tienen más tiempo los fines de semana y entonces luego recupera días. *“Lo vamos manejando, yo soy peón, puestero y encargado.”*

En sus días libres asiste a las carreras de caballo, va a mirar; él cría un potrillo que es del padre, lo tiene en el campo donde trabaja ya que tiene lugar.

El entrevistado responde que la relación con los vecinos es buena, a veces se junta a tomar mates con uno y alguna vez se juntó a comer. Afirma que no tuvo problemas, pese a que él tiene una majada de chivos que muchas veces pasa de un campo a otro.

Tuvo la posibilidad de estudiar por intermedio de un señor, amigo de su padre, que vivía en Esperanza y tenía una fábrica, en ese entonces no quiso, pero ahora considera que le hubiese gustado. Expresa que si bien él vive del campo y no se queja, los sueldos son bajos.

En relación con la EAP

Hace 10 años que trabaja para la EAP. Se contactó el dueño (abuelo del actual encargado), a través de un señor amigo de su familia. Afirma que no tuvo período de prueba, sino que entró enseguida. (diferencia con lo que dice el productor).

Para el trabajo con los animales, confirma que se las puede arreglar bien solo; uno de los trabajos en los que necesita ayuda es cuando hay que limpiar monte o con el tema del alambrado, esos trabajos son pesados para realizarlos solo. *”Tenés que cortar, cinchar muchas ramas. Ahí necesitas ayuda. Pero con la hacienda me arreglo bien, yo encierro todo.”*

En cuanto a tecnología para mejorar los resultados del campo, propone la limpieza del campo, de esa manera se podría hacer más boyeros y aprovechar mejor el trabajo. Explica que es costoso, por eso por ahora no se está haciendo.

La remuneración por su trabajo es de \$4200 limpios; además del sueldo, recibe un salario por hijo, \$460 por hijo y tiene dos hijos. Los principales gastos son los movimientos para comprar la comida; todas las semanas se mueve para comprar sobre todo frutas y verduras. La camioneta es de él y el combustible lo paga de su sueldo. Otros gastos son Direct TV.

El hogar del empleado se compone por su señora y dos niños, una niña de 3 años y un bebe de 1. Todas las tareas de la casa las realiza la señora. Como actividad complementaria al trabajo como puestero, crían ovejas, chivos y gallinas para obtener huevos. Con eso, se provee de carne, o vende chivos y eso lo ayuda en la compra de otros insumos. A los chivos chicos, los vende todo, tiene la producción estacionada para fin de año. La vivienda es adecuada, está pintada y tiene todas las comodidades. Piensa poner aire acondicionado para el verano próximo, en el cuarto de los chicos.

En cuanto al futuro de sus hijos, pretende que estudien. La más grande empieza este año en una escuela rural que le queda a dos kilómetros.

Sobre el productor

Cuenta que el productor viene una vez al mes o mes por medio, debido a que tiene otra actividad y trata de organizarse de esa manera. El trato entre ambos es muy bueno, según afirma el entrevistado. Se comunican con frecuencia. Cuando va al campo se planifican los trabajos a realizar, entre ambos acuerdan lo que es necesario hacer. Además del productor, que es ingeniero agrónomo, no reciben otro asesoramiento, sólo puntualmente, de algún veterinario.

En cuanto a capacitaciones, el empleado explica no haber recibido ninguna. Le interesaría recibir sobre temas relacionados con enfermedades de los animales, por ejemplo. Otro tema de interés es el desmonte y momento de tratamiento del chañar (arbustiva considerada maleza).

6.4.3 Establecimiento tres

El productor pluriactivo. Principal actividad es ser viajante.

El Productor de este establecimiento es oriundo de la localidad de San Carlos, centro de la provincia de Santa Fe y vive en Rafaela. Trabaja como Agente de ventas y es viajante; dos semanas al mes viaja y dos, está en su casa. Tiene el campo desde 1993; incursionó en la actividad como una inversión, porque la relación del precio del campo con otras inmuebles era bajo. Primero invirtió en otro campo que estaba más al norte y era de inferior calidad y cuando tuvo la oportunidad lo vendió para adquirir el actual.

Semanalmente va al campo, cuando no viaja, una vez a la semana o más, si hay que hacer otros trabajos.

Estructura del campo y modo de producción

El campo cuenta con 1400ha. Actualmente, tiene 650 animales. Realiza más actividad de invernada, es decir, hace novillos pesados y vaquillonas con garantía de preñez, que trata de que no paran en el campo. Algunos novillos los termina en el campo en los meses de enero, febrero, marzo y lleva a capitalizar también, a un campo de Rafaela, novillos de 400 a 420 kilos. Para entonces, tener una cadena hecha. El arreglo de la capitalización es de 70:30 es decir 70% va para el dueño de campo y 30, para el productor. No tiene vacas de cría. Compra todos los terneros. Vende una vaquillona con garantía de preñez y con eso, compra dos terneros. A las vaquillas, les da servicio con los toros todo el año.

Presenta el rodeo dividido en tres categorías de machos: terneros, novillitos y novillos y lo mismo con las hembras.

En el campo, cuenta con un tractor Zanello articulado, un tiro excéntrico scharrer de 40 discos grandes con cajón sembrador, una pala mecánica, acoplado, tanque para el combustible.

Mejoras que afirma debería realizar: *“Tendría que invertir en combustible y semillas para sembrar más y tener más productividad en el campo.”*

El productor reflexiona que, la principal limitante es el precio de combustible, la falta de créditos y las perspectivas en la ganadería. *“Hoy uno es ganadero porque nos gusta.”* Confiesa que como viajante le

va bien y con muy poco capital invertido, que es su auto. El aumento de precios que sufre el país, se ve reflejado en su recaudación, ya que van de la mano y no pasa lo mismo con la hacienda. El campo se autosustenta, pero no le genera excedentes.

En cuanto al asesoramiento, cuenta con un veterinario. Se comunican con frecuencia y cuenta que estuvo hace muchos años trabajando en un grupo de productores de Carnes Santafesinas. En el campo, realizan vacunaciones preventivas, tres veces al año inyectan minerales como el cobre, y cuentan con un plan sanitario. El veterinario está bastante en el campo y el empleado participa en las reuniones.

Sobre los empleados

El establecimiento cuenta con un empleado fijo y dos estacionarios. El empleado permanente hace 18 años que está trabajando en el establecimiento.

Los empleados estacionales son siempre los mismos, oriundos de Huanqueros y cuyas edades oscila entre 40 y 52 años.

El productor afirma que resulta difícil conseguir empleados. Cuenta que hace 15 años atrás en el pueblo encontrabas 10, 12 chicos de a caballo, con su recado, dispuesto a trabajar e incluso ir con sus propios caballos. Hoy ya no se encuentra a nadie y menos chicos jóvenes. Incluso cuando la gente (con la que viene trabajando), no puede, tienen que posponer el trabajo. Explica que la gente prefiere trabajar en la comuna, incluso a veces si hay algún muchacho que uno lo quiere inscribir, *“te dicen que no, porque tienen un plan social”*

La relación entre los empleados es buena, según explica.

El actual empleado permanente empezó a trabajar en el campo, primero realizando changas. Se había vendido el campo en donde estaba y le pidió trabajo al productor. Comenzó con pocos trabajos, hasta que finalmente quedó como fijo. No le hizo entrevista, sino que lo fue probando a través de las “changas”. No ha recibido capacitación de manera formal, pero ha ido a las jornadas de pastizales naturales que se hacen en la zona y participaba de las reuniones de carnes santafesinas.

Lo que busca en un empleado este productor, es que sea serio y que tenga experiencia en la labor, aunque confiesa que no es fácil encontrar eso hoy en día.

El empleado está en blanco, como peón rural. El recibe el sueldo y tiene un incentivo de un 35% más del sueldo rural y aparte de eso, de cada jaula de novillos gordos que salen del campo recibe un 1 % de esa venta y un 0,05% por la venta total de vaquillas con garantía de preñez. Este empleado está recibiendo un sueldo de \$6500 a \$7000\$ por mes. Es decir, su sueldo base es de \$ 5000 y además, recibe los porcentajes de producción.

Calidad de vida en el campo de los empleados

El productor afirma que, las condiciones de vida en el campo son las adecuadas. Cuenta con diferentes comodidades como son: teléfono y luz (que paga el productor), Direct TV, aire acondicionado, además, se le paga el combustible del auto.

El entrevistado explica que el empleado es activo y proactivo, que tienen buena relación y que él le ayuda cuando tiene que cambiar el auto.

Además, de ese campo el productor y el empleado se hicieron cargo de cuidar el campo de un vecino. Lo acomodaron, haciéndole mejoras. Los tiempos del empleado se dividen entre el campo del productor y el de enfrente. *“Si hay que trabajar con la hacienda le traigo empleados que lo ayuden.”* Cuando existe algún conflicto lo habla con el empleado. Por ahora, no tuvieron diferencias. Cuenta una anécdota de un planteo que le hizo el empleado ya que le habían ofrecido otro trabajo, pero finalmente no se fue y que esa vez fue la única vez que el productor le mostró su punto de vista.

Sobre la dificultad de encontrar personas que trabajen en el campo expone: *“Es difícil porque estamos perdiendo la cultura de trabajo. La gente se va a agrupar a las grandes ciudades, se priorizan otras cosas antes que la producción. No solamente en el campo sino, en todos los niveles. En el campo, se agudiza y eso va a ser un problema a futuro y va a ser un problema en la cría, ¿por qué muchos productores no hacen cría? Porque tenés que poner más gente(...) No es una cuestión tan fácil y tan sencilla la del campo, hay que saber pialar, capar, el que lo ve de afuera... piensa que es fácil, hay que descornar, señalar...y vos fijáte que se está trayendo gente todavía de Corrientes, donde se está rescatando algo.... Y allá le está pasando lo mismo, pero todavía ¡gente en Corrientes!”*

Finalmente, a la pregunta de qué busca en un empleado, vuelve a remarcar: *“Que sea serio, correcto, que sobre todo conozca su profesión y que tenga iniciativa propia.”*

Empleado con residencia en la explotación. Actividad secundaria: encargado de un campo vecino en sociedad con el productor dueño del campo donde reside

El empleado de este campo tiene 43 años. nació en Huanqueros, pero pasó a corta edad, a vivir en un campo en la costa del salado hasta cumplido los 15 años. El padre estaba empleado en ese campo y se dedicó siempre, a la cría de bovinos. Cuenta que, en su niñez, participada de todas las actividades que hacía su padre, sobre todo las tareas relacionadas con la hacienda. Fue a la escuela y pudo terminar la primaria, para luego trabajar. Dice que siempre trabajó a la par de su padre, hasta que falleció. Siempre se dedicó a la ganadería. Explica que todo lo que aprendió fue con su padre y trabajando. No hizo ningún curso.

Estuvo trabajando en la Esperanza, en un campo ubicado en Monte avispas. Estuvo como mensual, durante 9 años, luego se vendió el campo y de allí, pasó a trabajar a la Turingia.(importante cabaña de la zona) En ese lugar, estuvo un año, después se fue al pueblo, para luego terminar donde está ahora.

Le gusta todo lo que esté relacionado con el caballo. “*Ese es mi hobby*”, aclara. Realiza trabajos de todo tipo, como arreglar el tractor, los alambrados, sabe arreglar molinos, pero confiesa que lo suyo es el caballo.

Está contento con el lugar donde vive, si se tuviera que ir, le gustaría que sea por la zona y para vivir en el campo. Prefiere el campo a estar en el pueblo.

Considera que lo que mejor hace, es el trabajo con el ganado y lo aprendió de su padre.

Hace 18 años que trabaja para el mismo patrón. Antes en el campo trabajaba su suegro y él comenzó a trabajar por día y se fue quedando. No tuvo período de prueba, porque ya lo conocían, empezó por día hasta que se quedo como permanente. En el establecimiento, trabaja solo él como permanente, y cuando hay necesidad lo ayudan empleados que vienen por el día.

En el campo hacen internada, algo de novillo para exportación. Después, también se hace “entore” de vaquillas para venta con garantía de preñez. Cuenta que Cría todavía no está haciendo. “*Se va viendo, porque depende del momento. Por ahí de un día para el otro, te cambian todas las cosas. Ahora, el ternero está valiendo bien. O sea, la relación para el que hace internada. Así que por ahora, hacemos eso. En caso de hacer cría yo tengo experiencia, también. Siempre estuve en el tema. Por ahí se necesita, cuando hay que hacer trabajo de movimiento o todo eso, se necesita gente. Y ahí se ocupa gente por día. Son de Huanqueros, gente conocida. Cada vez se consigue menos gente para trabajar, hay mucha gente pero no está apta para el trabajo; lo que más se necesita es gente de a caballo. Hoy, gente para el caballo hay muy poca. Y con experiencia cero. No hay gente con interés de aprender. Cuando uno ocupa gente, le tenés que estar encima diciéndole lo que tienen que hacer.*”

No tienen ni una iniciativa. La juventud, le tenés que prestar el recado, ensillar el caballo. Y después decirle anda para acá, para allá.

Con respecto a mejoras que se podrían realizar en el campo, explica que se podría hacer algo más de pastura. Cuenta que hay mucho espartillo y muy poco monte. Han o ¿ha? hecho alguna pastura, avena y trébol que anduvo bien. El sorgo forrajero y el grama rhodes, también andan muy bien en el campo.

Características, composición del hogar y organización de las actividades de sus miembros

El hogar está compuesto por el empleado y su señora, no tienen hijos. Ellos viven en el campo. Además de las tareas del hogar y la actividad del empleado, la señora cría animales aves de corral de las cuales obtiene huevos y carne.

Calidad de vida

En cuanto a la vivienda comenta que presenta todos los servicios, luz, agua de buena calidad, tiene baño instalado, dos cuartos. Y no necesitaría por ahora ningún arreglo. La vivienda tiene todas las comodidades.

Al Observar la casa, se ve que está hecha con placas de cemento, es pequeña pero cómoda. No se ve humedad, ni otro indicio de deterioro.

Para realizar las compras, tienen auto y las hacen en Huanqueros y San Cristóbal.

Los descansos los va manejando el empleado; se toma los fines de semana, pero “se maneja” él no tiene ningún problema en eso.

Cuenta que le gusta ir a las jineteadas, o destrezas, cuando puede va; se realizan o en San Cristóbal o en Arrufó.

La relación con los vecinos comenta que es buena. Aunque confiesa que se ve poco con ellos. *“Tengo uno solo, pero que lo veo poco, y en la estancia hay unos chicos también. La relación es buena, pero no es que nos juntamos”*

No tiene contacto con la gente del gremio, por ahora, no lo utilizó, ni lo ha necesitado.

Tiene la obra social del gremio y cuando precisa va a San Cristóbal, tampoco la ha usado mucho.

Remuneración

El empleado está en blanco según explica, tiene un sueldo mensual y luego cuando se venden animales, recibe un porcentaje de las ventas. La paga es mensual. No recibe ningún plan social. Los mayores gastos que presenta son en comida y combustible y todo lo relacionado con el auto.

En cuanto al productor

El productor viene aproximadamente 2 veces al mes. El trato entre ambos cuenta que es excelente. Se comunican con frecuencia, casi diariamente. Destaca que lo importante es que el productor preste atención de las necesidades del campo y en conjunto tomar decisiones para mejorar o resolver problemas.

Tiene asesoramiento veterinario, que no es puntual, sino que es más frecuente y con un seguimiento del campo. En las visitas del profesional, el empleado participa.

Capacitación del empleado

El empleado no ha participado de cursos o de una capacitación específica. Sí, ha ido a Jornadas organizadas por el INTA. El productor participaba de un grupo de Carnes Santafesinas (grupo promovido por la provincia para que los productores reciban asesoramiento), Cree que siempre algo se aprende en las capacitaciones.

También explica que para él es importante que el productor también asista, porque es el que después toma las decisiones en el campo, por ejemplo si hay experiencia con algún forraje para implantar, es importante que él esté en esa charla. *Uno le comenta pero no es lo mismo.*

Le gustaría capacitarse en lo relacionado con el animal y cuenta que una vez había pensado en capacitarse en tacto. *“Pero después no hice nada. Si, todo lo que sea aprender, me gusta. Y otra cosa que sería útil es el tema de la inseminación.”*

Tener cuidado porque se mezclan los dos discursos: el del empleado y el suyo, como narrador de la tesis.

CAPÍTULO VII

DISCUSIÓN

7.1 Relación entre el Marco teórico planteado y el trabajo de campo.

7.1.1 Precariedad y flexibilidad, ¿se ven reflejados estos conceptos en el trabajo asalariado?

Uno de los conceptos abordados en el marco teórico y relacionado con el empleo y con lo laboral, fue el concepto de precariedad laboral. Es posible describir dos tipos de precariedad, por un lado, la *Objetiva* que tiene que ver con la realidad palpable y formal del empleo, como ser el tipo de contrato, el sueldo, el horario que debe cumplir el empleado y por otro lado la *Subjetiva*, que está relacionada con lo no tangible, como ser el ambiente de trabajo (relación con los colegas o superiores), con el agrado o no, de las tareas que se realizan, las motivaciones personales y si se quiere la vocación. Así, lo expresa Paugam (2000: Traducción Piñero 2008): “*La precariedad laboral debe ser analizada a partir de la relación con el trabajo y de la relación con el empleo porque ellas constituyen dos dimensiones distintas de la integración laboral, tan fundamental una como la otra*”

Desde el punto de vista objetivo, o desde la mirada del empleo, se puede observar que existe precariedad en el trabajo del empleado rural en los siguientes puntos:

- Sueldo: el sueldo de los empleados está al límite de la línea de la pobreza, es decir para febrero de 2014 estaba en: \$4500 el sueldo para un peón único y cerca de los \$4900 para un puestero. Pensando en una familia integrada por 2 adultos y dos menores, por ejemplo de 8 y 5 años, el valor de la canasta básica total⁴¹ debería ser de \$4448, para que ese hogar no se considere en los límites de la pobreza. En los casos analizados, los sueldos de los empleados se complementan por algún tipo de motivación o premio que el productor le reconoce al empleado; sin embargo, muchas veces este estímulo no está blanqueado o pactado debidamente y surge como una individualidad de cada productor y no como una obligación. Esto podría estar indicando que en otras situaciones diferentes a las estudiadas y mediante las resoluciones que surgen del CNTA, el productor puede limitarse a pagar lo que le exigen y en el caso del empleado que cuenta con una familia mayor a la descripta, es muy probable que se encuentre en los umbrales de la pobreza.

⁴¹ El valor de la CBA (canasta básica) marca el ingreso mínimo que un adulto equivalente debe tener para no ser considerado indigente. Los ingresos necesarios por hogar para superar el umbral de indigencia surgen de multiplicar el costo de la CBA del adulto equivalente por la cantidad de adultos equivalentes que conforman el hogar. El valor de la CBT marca el ingreso mínimo que un adulto equivalente debe tener para no ser considerado pobre. Para obtener el valor de la CBT (canasta básica total), se multiplica el valor de la CBA por la inversa del Coeficiente de Engel (relación entre los gastos alimentarios y los gastos totales). Los hogares se consideran pobres si su ingreso es menor al valor de la CBT que le corresponde según el número de adultos equivalentes. Extraído de www.fiel.org/publicaciones/canasta/

- Los horarios de trabajo: no se puede determinar bien los horarios de trabajo de los empleados. Por lo expuesto, surge que ellos manejan sus horarios y no existiría una exigencia de cumplimentar ciertas horas de trabajo. Hay días de mayores requerimientos donde se trabajan mayores horas que la de cualquier trabajo formal, sin embargo son pocas veces al año y no se han detectado disconformidad por parte de los empleados. Este punto reflejaría el concepto de Flexibilidad laboral, no queriendo decir que el trabajo sea precario por esto. Sin embargo, puede llegar a serlo en épocas donde se necesita alimentar terneros todos los días y donde el empleado trabaja inclusive los domingos, en los casos analizados no se detectaron estos trabajos extras, ya que los productores llevan los terneros de destetes en forma precoz a otro campo.
- Servicios y distancias. Por las distancias a los centros poblados y los servicios tanto de comercios, centros de salud y en algunos casos que no tienen servicio de luz eléctrica, pueden considerarse un trabajo precario, ya que se requiere que el empleado viva en el lugar de trabajo.

Existe una precariedad subjetiva que plantea Paugam (2000: Traducción Piñero 2008) y es aquella relacionada con el vínculo (y ya no al empleo). Una relación laboral puede ser precaria también, cuando no brinda satisfacciones personales, ya sea porque el salario es bajo, porque las relaciones con superiores o compañeros es “tirante”, o cuando no encuentra realización personal en la tarea.

Paugam (2000: Traducción Piñero 2008) en esta precariedad subjetiva incorpora el concepto de (in)satisfacción con el trabajo en tres dimensiones: (in)satisfacción con el producto obtenido, (in)satisfacción con la retribución económica e (in)satisfacción con las relaciones de sociabilidad en el lugar de trabajo.

Desde este punto de vista y según lo descrito en cuanto a la precariedad objetiva, se puede deducir en este caso analizado, que el empleo en la actividad de cría está satisfaciendo a los empleados en cuestiones que no tienen que ver con las económicas.

La combinación de diferentes precariedades son influenciadas por la satisfacción subjetiva en el trabajo como determinantes de un trabajo precario o no y que influyen en la decisión de los empleados de permanecer en el trabajo actual. Estas satisfacciones tienen que ver con varias cuestiones. Por un lado, están realizando un trabajo que conocen desde la infancia, que les gusta y del cual se jactan de saber realizar actividades que no todos son capaces de hacer, por ejemplo, pialar. Otras de las satisfacciones es el medio en el cual se encuentran realizando la actividad, que es el campo. A la pregunta sobre dónde les gustaría vivir, si pudieran elegir, todos contestan que en el campo o

responden algún campo vecino o sitio cerca de algún familiar, pero siempre relacionado al ámbito rural.

La otra satisfacción que se puede evidenciar es la relación con los patrones, el buen ambiente de trabajo, hace que los empleados permanezcan en sus puestos de trabajo y relacionado con esto y con el lugar de residencia de los productores, muchos de los empleados presentan un grado de pertenencia importante hacia el establecimiento para el cual trabajan, que se refleja en lo proactivo de los empleados. Algunas frases de los empleados entrevistados. . *Antes yo era como puestero acá y hace 1 año más o menos, me pasaron todo el mando de este campo a mí. Soy Administrador, encargado, completo.(...) El dueño me pregunta qué vas a hacer acá , yo le cuento voy a hacer esto y esto. Acá manejo yo todo* (Empleado 2).

Otro de los empleados explicando lo francos *“Lo vamos manejando, yo soy peón, puestero y encargado.”* Estas frases muestran que existe un grado importante de pertenencia a la empresa y a la vez, hay un alto grado en la toma de decisiones en algunos de los empleados entrevistados.

Existe una especie de apropiación del lugar de trabajo, probablemente porque los dueños pueden venir poco y muchas veces, tienen que tomar decisiones ellos, también por la antigüedad laboral relacionada al actual trabajo.

7.1.2 Capitales en juego en el campo social

En términos analíticos, un campo puede definirse como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones se definen objetivamente en su existencia y en las determinaciones que imponen a sus ocupantes, ya sean agentes o instituciones, por su situación (situs) actual y potencial en la estructura de la distribución de las diferentes especies de poder (capital). (Bourdieu en Bourdieu, P. y Wacquant, L.J.D, 1995.)

Para construir un campo, hay que identificar aquellas formas de capital específico que serán eficientes en él y, para construir estas formas de capital específico, se debe conocer la lógica específica del campo. (Bourdieu en Bourdieu, P. y Wacquant, L.J.D, 1995.)

En este estudio de caso, se pueden encontrar principalmente tres capitales que están en juego y que sirven para conocer la estructura.

Por un lado, el *capital cultural*, está ligado a conocimientos, ciencia, arte, y se impone como una hipótesis indispensable para rendir cuenta de las desigualdades de las performance. El capital cultural

que se distingue en el ámbito estudiado, es bajo la forma de estado incorporado, es decir, bajo la forma de disposiciones durables (*habitus*) relacionadas con determinado tipo de conocimientos, ideas, valores, habilidades, etc. El capital cultural que se encuentra en juego en el lugar de estudio tiene que ver con las habilidades adquiridas por los empleados rurales, adquiridas a partir de la infancia, ya sea por observar a sus padres, ayudar en las tareas del campo o durante la juventud a partir de la práctica mediante las “changas”. Entre esas habilidades o conocimientos se destaca el trabajo con la hacienda y a caballo. “*Me gusta vacunar y todo lo relacionado al caballo, sé pialar ...sé, porque me gusta. Aprendí solo, por gusto, practicando solo. Nadie me enseñó...*” (respuesta de uno de los empleados entrevistados).

Muchos de los conocimientos que presentan los empleados son distintos a los que presentan los productores, por lo que pueden llegar a complementarse. Entre estos conocimientos, se encuentran los relacionados con el animal y con su estado en general, los asalariados permanentes que se dedican a la ganadería están acostumbrados a la observación y al análisis implícito de la misma. Esta afirmación es algo común en los productores, se reconoce esta capacidad y que ha sido desarrollada por los empleados desde pequeños. Se puede observar en una simple visita a un campo y en la descripción de una situación de los animales desde una distancia considerable y que tal vez, el común de las personas no lo pueden percibir. “*y a veces nos enseña a nosotros lo que es una vaca...si malpare, la cose él...está criado en el campo...*”. (Productor 4)

Otro de los capitales que se encuentran en juego es el *capital social*, que está ligado con un círculo de relaciones estables y se define cómo: “conjunto de los recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento y de inter reconocimiento; o en otros términos, a la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no solo están dotados de propiedades comunes, sino que también están unidos por lazos permanentes y útiles.” (Bourdieu en Bourdieu, P. y Wacquant, L.J.D, 1995.)

Este capital se lo ve claramente como una necesidad a la hora de conseguir trabajo. Existe una red social de contactos y conocimientos que hace que los trabajadores hayan podido encontrar un trabajo estable, por un lado y por el otro, esa red es fundamental también para los productores a la hora de buscar empleados.

Es un capital que si bien puede considerarse subjetivo, es conocido por ambas partes y reconocido como fundamental a la hora de cumplir con los objetivos personales de cada parte, empleado y empleador.

“No, no tuve ningún período de prueba. En la zona todo se sabe, te conocen, si trabajas y cómo trabajas no hace falta mucha entrevista. ...Me trajo el capataz y estaba trabajando mi hermano en ese entonces en este campo.” Existe un conocimiento social que es reconocido por los agentes.

Para el caso de los productores, también están conscientes de este saber colectivo y se descubre en algunas entrevistas *“... Lo veo complicado al contrato de otro empleado, sobre todo por no estar allá y no conocer a todo el movimiento”* (productor). No conocer todo el movimiento, significa no estar inmerso en este conocimiento social, no presentar este capital social, en este caso, por no hallarse en la zona y en el ambiente.

La red de relaciones es el producto de estrategias de inversión social consciente o inconscientemente orientadas hacia la institución o la reproducción de las relaciones sociales directamente utilizables. (Bourdieu, 1980a:2 en **Gutierrez, A.** 2006)

La pertenencia a esta red de información o grupo, es fundamental tanto para los empleados como para los empleadores; a los primeros, les permite tener acceso a un trabajo esperado y mantenerse dentro del “ambiente” y a los segundos, les permite encontrar un empleado y, a su vez, mantener un círculo de información para obtener servicios temporales y conocimiento sobre la zona. Esto se dificulta si los productores no toman contacto con agentes locales y si sus visitas sólo se restringen al campo de manera esporádica y de forma no vinculada a la región.

Por último y relacionado con los anteriores capitales, se reconoce un tercer capital y es el capital simbólico.

“...el capital simbólico, no es sino el capital, de cualquier especie, cuando es percibido por un agente dotado de categorías de percepción que provienen de la incorporación de la estructura de su distribución, es decir, cuando es conocido y reconocido como natural” (Bourdieu en Gutierrez, A. 2006)

Este capital es fundamental para los empleados a la hora de buscar trabajo. Es decir que sus pares y la gente de la zona reconozcan sus saberes y su forma de trabajar y sus cualidades como empleado. Este capital junto con los otros dos, son la base para la construcción del campo donde se mueven estos actores.

La acumulación de estos tres capitales (cultural, social y simbólico), determinan el campo social de los asalariados. En el caso de los productores a estos tres capitales se les puede sumar el capital económico, sin embargo sería necesario ahondar en la estructura social de los productores para determinar correctamente el campo en el cual se mueven. Si bien son campos diferentes, se podría

determinar que existe un capital social que es compartido o se relacione entre ambos actores, las redes sociales en las cuales se mueven ambos agentes es distinta, pero en algunos puntos se relacionan, para poder poner en contacto a productores con empleados.

Sin bien el estudio de caso realizado es muy acotado en las unidades de análisis y se trata de una porción definida del territorio del departamento San Cristóbal, se considera que los conocimientos aportados sobre el mismo es significativo referido a la actividad analizada.

Se concluye que el empleo rural relacionado con la actividad de cría necesita personas con habilidades adquiridas específicas, como son saber pialar, castrar, ayudar en el parto, etc. Muchas de las acciones se originan de la observación y de la comprensión de la realidad que se está estudiando, teniendo que ver con la mirada hacia lo particular y que permita diferenciar acontecimientos eventuales. Estas habilidades son adquiridas durante la adolescencia o la juventud de los empleados y es transmitida por familiares directos como un padre, hermano o tío.

El núcleo familiar que vive en el ámbito rural favorece la adquisición de dichas habilidades.

La percepción de los productores entrevistados es que a medida que existen migraciones hacia los pueblos, algunas habilidades no se adquieren de la misma manera que cuando se tiene mayor relación con la actividad, incluso se perdería un capital cultural por parte de los posibles empleados que tiene que ver con la actividad de cría.

En base a lo expuesto, los productores consideran que cada vez sería más difícil conseguir personal para trabajar en el campo y esto se ve incrementado por los planes sociales que atentan con los empleos de estas características. Esta afirmación necesitaría mayor nivel de análisis, por lo que sería indicado seguir investigando sobre el tema.

La continuidad de los empleados que actualmente están en la actividad se ve favorecida por el capital cultural y social que ellos tienen, sus expectativas es seguir en los actuales puestos de trabajo. Sin embargo, esta visión no es la misma hacia sus hijos, destacándose la necesidad de que estudien y que elijan su propia vocación.

Los hijos de los empleados que son mayores de edad, han seguido el oficio de los padres, en algunos casos trabajando en el mismo campo y en otros, en campos cercanos.

El cambio del lugar de trabajo se ve posible si se les ofrece mejor remuneración y seguiría siendo en relación con la actividad ganadera.

En cuanto a las unidades ganaderas y la incorporación de tecnologías, se encontraron dos limitantes a la innovación: por un lado, los productores que van más seguido al campo, plantean los costos de las innovaciones y por otro, el retorno económico de las mismas es muy lento o a largo plazo. Los resultados muchas veces no equiparan los esfuerzos.

Los productores que van menos al campo (1 vez al mes), plantean que la limitante es el tiempo de ellos, es decir, tienen otras actividades que les demandan mayores tiempos y su dedicación al criadero es limitada. En algunos casos, en los que hay una nueva generación trabajando en el campo, como ser hijo o nieto, los cambios se empiezan a dar a partir del trabajo de ellos.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1 Conclusiones

- Las Unidades ganaderas relevadas presentan una producción extensiva, con un promedio de equivalente vaca por hectárea de 0,47; siendo los rangos desde 0,36 a 0,60 E.V⁴² por hectárea.
- La estructura de las empresas se componen de al menos 1 empleado permanente, que habita en el campo, o muy cerca del mismo con su familia. Las unidades relevadas tienen instalaciones para la ganadería como son alambrados permanentes perimetrales, en algunos casos división de potreros con permanentes y con alambrado eléctrico, manga para el trabajo con los animales con casilla para operar; en la mitad de los campos existen baños sanitarios en uso. La presencia de maquinarias es mínima, pero se observa con mayor frecuencia la tenencia de un tractor que se utiliza para realizar contrafuegos. Las actividades que necesiten maquinarias se contratan a terceros, o se utilizan máquinas traídas de otros campos.
- Se observa que existe una intensificación en la mano de obra contratada en algunos campos. Esto se refleja en la cantidad de animales al cuidado del empleado. El promedio de animales que cuida un empleado rural en estas unidades es de 520 (principalmente vacas madres, vaquillas y toros, sin tener en cuenta los terneros), siendo el mayor número en uno de los campos que realizan novillos gordos para venta. El ITM (Indicadores Mínimos de Trabajadores), recomendados por la AFIP⁴³ para las diferentes actividades, propone que haya un mínimo de 3 empleados cada 2000 bovinos en los establecimientos tipo *feed lot*, pero no esclarece la cantidad de ITM necesarios para la actividad de cría. En el caso de la cría, existen momentos que aumenta considerablemente los animales y que necesitan mayores cuidados, principalmente en época de parición. Al guiarse del ITM para el *feed lot*, es posible suponer que existen épocas donde el empleado está subocupado en cuanto al cuidado de animales se refiere y épocas de producción que presenta un sobreocupación ya que aumentaría en un mínimo de 30%⁴⁴ la cantidad de animales que cuida. Según información CREA para el ejercicio 99/2000, el promedio de cabezas vacunas por hombre a caballo sería de 537.⁴⁵

⁴² La unidad vaca o equivalente vaca (E.V.) es el promedio anual de los requerimientos de una vaca de 400 kg de peso, que gesta y cría un ternero hasta el destete a los 6 meses de edad con 160 kg de peso, incluido el forraje consumido por el ternero. Equivale a los requerimientos de un novillo de 410 kg de peso que aumenta 500 g diarios. Extraído de http://www.produccion-animal.com.ar/produccion_y_manejo_pasturas/pastoreo%20sistemas/70-equivalencias_ganaderas.pdf. Permite comparar un campo con otro, relacionado con la intensidad de la producción, es decir a mayor E.V por hectárea, mayor producción.

⁴³ <http://www.afip.gob.ar/empEmpl/imt.asp#agricultura>

⁴⁴ Este número se estima de un mínimo porcentaje de preñez de 40% para la categoría de vacas adultas.

⁴⁵ Extraído del informe de campo del establecimiento “Rincón de yeguas” perteneciente a Pilaga S.A.G. corrientes. 2000. Grupo CREA

- Las condiciones de vida de los empleados rurales es adecuada en cuanto a instalaciones de las viviendas, ya que tienen los servicios básicos cubiertos. En la todos los casos se les permite hacer uso de la tierra para criar algún animal o realizar huerta, algunos aprovechan esas ventajas. La mayor limitante en cuanto al habitat es relacionada con los servicios, principalmente adquisición de alimentos, centros de salud, escuelas rurales a distancia y escasos transportes diarios hacia las grandes poblaciones.
- En cuanto a las características del empleo, se pudo conocer las principales labores de los empleados y las tareas que realizan en un día de trabajo y en diferentes épocas del año. La ocupación de los empleados relacionado con el manejo del rodeo, tiene épocas de mayores cuidados, cuando el servicio es estacionado por ejemplo y otras, donde la ocupación sería menor y se aprovecharía para realizar tareas diferentes al cuidado del animal. Existen actividades relacionadas con el bienestar animal que tienen mayor vigilancia en épocas estivales, estas se vinculan con el manejo del agua, vigilancia de ectoparásitos que afectan a los bovinos como ser bicheras, entre otros puntos.
- La relación laboral entre empleado y empleador, se ve afectada por dos aspectos principales, como por ejemplo, la antigüedad laboral del empleado. En la mayoría de los casos analizados, el empleado hace más de 10 años que trabaja en la empresa, esto beneficia a la confianza del productor y a la relación que en algunos casos es amistosa (esto surge en las entrevistas de los productores). En algunos casos que se ha traspasado el mando del dueño a un familiar directo, la nueva relación se establece con mayor respeto y distancia según el trato previo a este traspaso de ambas partes. Se percibe cómo, las antiguas generaciones al mando, son más permisivas que las nuevas y cómo deben adaptarse estas últimas a los tiempos del campo y de los actuales empleados. El otro aspecto que modifica la relación laboral y principalmente el rol del empleado, es la distancia de los productores a cargo de las unidades, o la frecuencia de visitas al establecimiento. En los establecimientos en que la mirada del productor no es tan cotidiana, se ve cómo el empleado adquiere otro rol al de simple puestero o peón, sino que tiene actividades similares a un encargado, es decir tiene actitudes proactivas sobre las tareas a realizar y sobre la toma de decisiones, por ejemplo en los cambios de potreros, planificación en conjunto con el productor de siembras, limpieza de boyeros o parcelas, entre otras actividades.
- En cuanto a las estrategias productivas y la importancia de la actividad de cría dentro de la economía del productor, se evidencian en el trabajo, al menos dos situaciones: por un lado, el productor que vive de actividades relacionadas con el campo y en que la cría es un complemento para su sistema de terminación. En este caso, suele haber mayor compromiso hacia la actividad tratando de intensificar la misma y de obtener la mayor cantidad de terneros posibles. Por otro lado, se ve al productor cuya principal actividad no es agropecuaria y su

relación con el campo comienza con la ganadería de cría en años que pudo invertir en tierra. Para estos casos, la actividad trata de ser eficiente pero no intensiva, de modo que resulte algo simple; los productores que están en esta situación tratan de invertir lo justo y necesario y tienen a la actividad más como un hobby, lo que se ve reflejado en las tecnologías que aplican. Estos últimos empleadores han aprendido mucho de la actividad en conjunto con los empleados que han contratado y es aquí donde los empleados presentan más participación en las decisiones del productor, proponiendo en algunos casos las innovaciones.

- La actividad de cría no es la fuente de mantenimiento de los productores entrevistados, es sólo un complemento, que en algunos momentos se traduce en pérdidas y en otros, en beneficios acotados.
- En base a lo expuesto se evidencian diferentes niveles de tecnologías aplicados en los establecimientos. Los que están relacionados con actividades pecuarias, presentan un mayor planteo tecnológico, relacionado a tecnologías de procesos y de insumos, entre las que se puede encontrar: servicios estacionados, diagnóstico de preñez, destete precoz, suplementación de algunas categorías, sanidad (vacunas, minerales y desparasitaciones), plantación de pasturas y forrajes, entre otras. Los que presentan menores tecnologías, las que más utilizan, son la implantación de pasturas. En cuanto a la limitante para incorporar nuevas técnicas, los primeros explican el bajo retorno de la inversión y los segundos acuden a la falta de tiempo para la planificación y falta de infraestructura para algunas tecnologías, como el servicio estacionado o el destete precoz.
- Las estrategias productivas varían según las diferentes situaciones de los productores, en cuanto a sus actividades, como se explicó más arriba. Relacionado con el empleo y con el empleado, se percibe una adaptación de los productores a las circunstancias actuales, y en base a eso la estrategia hacia los empleados y que perduren en el tiempo, es brindarle por un lado, condiciones de vida aceptables y permitir actividades secundarias por ejemplo, cría de animales. Relacionado con esto se ve tolerancia hacia cómo se realizan las actividades, no existen exigencias de horarios ni en cómo se realizan los trabajos, sino que se planifican y se deja que los empleados se manejen con libertad. Es de remarcar la importancia de la comunicación; parece ser la principal herramienta para el entendimiento y para resolver diferencias, esto es lo que explican los productores. Se ve por otro lado, la intensificación en el uso del empleado y las actividades a desarrollar, ocupándose los mismos no solo de los animales, sino de otros implementos necesarios, como el molino y aguadas, maquinarias etc. De esta manera, no se recurre a servicios de terceros para cualquier actividad y se resuelven situaciones urgentes, de manera rápida. La flexibilidad de tales situaciones parece tener un beneficio para ambas partes, el empleador se beneficia ahorrando gastos extras por contratos de servicios o empleados temporales y ocupa su empleado y este último recibe un trato de

mayor tolerancia hacia cómo se realizan las cosas y la manera de trabajo. Es un fino equilibrio que cuando se rompe la relación entre ambas partes puede generar conflictos.

8.2 Recomendaciones

8.2.1 En relación con propuestas de desarrollo de la región

La familia rural, en este caso, la del empleado que trabaja en los campos de cría, cumple un rol fundamental en regiones con las características de las que se abordan en esta tesis. Desde la extensión y el trabajo en el territorio se debe apoyar para que la misma pueda realizar estrategias de reproducción y producción.

En base a lo expuesto, una propuesta, pensando en la permanencia de estos empleados con su núcleo familiar en el campo, es generar o promover actividades que se complementen con su trabajo en el campo y generen un ingreso “extra” al salario que se les ofrece. Este ingreso puede ser a manera de producto, como puede ser el resultado de la huerta familiar o de la granja. Para ello, el productor debe ceder o permitir el uso de la tierra para tal fin y proveer de herramientas o ayudarlo en la adquisición de las mismas.

Estas actividades generan pertenencia al lugar y al ambiente. Además, pueden contribuir a mantener la soberanía alimentaria de la familia rural. Sería necesario pensar en talleres de capacitación que contemplen a la familia y puedan distribuir tareas a los integrantes según las motivaciones propias de cada actor.

Las citadas actividades se pueden realizar en conjunto con las escuelas, aprovechando un espacio conocido y común, pensando en capacitaciones específicas, que puedan aprovechar las mujeres rurales, como una manera de tener un nuevo espacio social, además del conocimiento generado. Esto genera lazos, vínculos y redes que potencian la región y ayudan al desarrollo de la misma.

Pensando además, en un desarrollo a escala humana, se debe tratar de buscar elementos que satisfagan las necesidades de la familia rural, pocas veces expresadas y muchas veces no tenidas en cuenta.

8.2.2 La Extensión: ¿Como modo de transferir conocimientos? O, ¿como rol para ayudar al desarrollo de una región?

El rol del extensionista genera “ruidos” internos hacia los propios agentes de extensión y hacia la comunidad que tiene expectativas propias en este agente.

En estas regiones ganaderas, las preguntas siempre se enfocan hacia lo productivo, ¿cómo se puede hacer para que los productores lleven a cabo esta tecnología que tantos beneficios le dará? Sin embargo, muchos elementos previos se pueden encontrar hasta llegar a resolver el problema productivo.

Los extensionistas deben tener una mirada amplia de la realidad compleja, no simplista, no focalizarse en la producción sino en el mundo circundante y principalmente en los actores, ayudándolos a reconocer las principales problemáticas y buscando cubrir las mismas. La mirada proactiva, sistémica y compleja es la que ayudará a ser un facilitador para el cambio y no un simple transmisor de información. Esta es una constante contradicción que se debe resolver como extensionistas.

El desafío en el trabajo de Extensión Agropecuaria es el de actuar con una ética racional, con un desempeño responsable para un bien común, sin olvidar las consecuencias en el futuro, ser capaces de contribuir al desarrollo de las identidades, a “...*estimular la autoestima, la confianza, la reflexión, la toma de decisiones, tratando de estimular también la participación activa*” (Diruscio, I. Guerra, S. 2009) a clarificar conceptos e ideas de los actores con el fin de que como grupos e individuos tengan capacidad “...*para decidir sobre sus propios recursos y regular sus destinos...*” (Max-Neef, M.; Elizalde, A. y Hopenhayn, M. 1993)

8.2.3 El aumento de la producción, ¿genera mejoras en el desarrollo de la región?

La realidad de los productores ausentistas probablemente responda en forma negativa a esta pregunta. Si bien es importante generar estrategias que mejoren la producción y los ingresos de los productores, es necesario tener en cuenta que probablemente esas mejoras no se vean reflejadas en la zona de producción. Pensando en ello, es significativo ayudar en la gestión de la empresa y proveer herramientas para la toma de decisión y el continuo mantenimiento de las

estructuras necesarias para sostener o aumentar la productividad del campo. Esto debe estar articulado con la calidad y las comodidades ofrecidas al empleado y de ser posible, incentivar al productor para el reconocimiento y valoración del empleado, no de manera de atar la remuneración del asalariado a la productividad, sino de manera de dejar en el sistema y en la región parte de lo obtenido por esa producción. Son puntos a trabajar entre los diferentes actores del lugar: productor, asesor y empleado.

8.2.4 Generación de políticas ganaderas

El estancamiento histórico de la ganadería y el corrimiento de la actividad a zonas de características extrapampeanas y con menores condiciones apropiadas para la misma, genera una mayor inestabilidad del sistema. Esto, sumado a los precios, al freno de las exportaciones y a otras limitantes, genera que la actividad no avance con los objetivos que se plantean a nivel Nacional.

Por lo tanto es necesario:

- Generar la participación del productor ganadero en instituciones intermedias, gremios y diferentes espacios que permitan relacionarse con los gobiernos locales, provinciales y nacionales de manera de plantear la problemática local.
- Generar conciencia en las entidades bancarias por medio de cursos que expliquen los ciclos de la actividad, con el objetivo de que se promuevan nuevas ofertas crediticias específicas para la ganadería
- A nivel provincial, es necesario crear nuevos subsidios y créditos para el productor ganadero que puedan tentar a la inversión y al aumento de la productividad (no sólo que surjan en épocas de emergencia climática), sino que sirvan para una planificación a largo plazo. Al productor organizado, la sequía lo afecta, pero en menor medida y no lo desestabiliza como al productor que es más dependiente del clima. Se necesita una política que planifique, no que “apague incendios”.

BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA DE EXTENSION RURAL SAN CRISTÓBAL. Recopilación de datos archivo de la agencia, de la zona estudiada de los años 2000 hasta la actualidad.

ANTUÑA, C; ROSSANIGO, C.Y ARANO, A. 2010. “Análisis de la actividad ganadera bovina, por estratos de productores y composición de stock Años 2008 a 2010. Región pampeana” trabajo realizado entre INTA, SENASA, RIAN y el Observatorio Estratégico. Ediciones INTA.CD-ROM.

APARICIO, S. Y BENENCIA, R. 1999. *Empleo Rural en tiempos de flexibilidad* Buenos Aires: Editorial La Colmena.

AGÜERO, R. et al. 2009. *Los trabajadores rurales dependientes en el actual contexto socio-territorial del sur cordobés.* En: XII Encuentro de Geógrafos de América Latina. Montevideo. Uruguay. 03 al 07 de abril de 2009. Extraído de: http://egal2009.easyplanners.info/area06/6004_Aguero_Ricardo_Oscar.doc. Acceso el 3 de octubre 2009.

AYUDA escolar anual. Disponible en de [http:// www.anses.gob.ar/](http://www.anses.gob.ar/). Acceso el 18 de septiembre de 2014.

BALDINI, V. et al. 2010. “El capítulo más triste de nuestra historia. El cierre del ferrocarril” Trabajos de Iniciación en la Investigación. Trabajo presentado en el Ministerio de Educación de La Nación-Facultad de Humanidades y Ciencias. UNL. Olimpiada de Historia De La República Argentina. Edición 2010. Extraído de <http://es.scribd.com/doc/88300007/El-cierre-del-Ferrocarril-El-capitulo-mas-trieste>. Acceso el 2 septiembre 2012.

BAUDRON, S. Y GERARDI, A. 2003. “Los asalariados agropecuarios en Argentina: Aportes para el conocimiento de su problemática.” Ministerio de Economía y Producción Secretaria de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimento. PROINDER. Buenos Aires. Serie Estudios e Investigaciones N 6. Edición SAGPyA.

BERGER, M. 2006. “Transformaciones de las unidades familiares en el agro y construcción del espacio en el marco del proceso de diferenciación social. El caso del partido de Carlos Tejedor,

provincia de Buenos Aires.” Tesis de Maestría en Ciencias Políticas y Sociología. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO/ Sede Académica Argentina).

BERRENGUER, P. 2001. “Las Transformaciones del trabajo en la esquila: nuevos perfiles y relaciones de los actores” en Susana Aparicio y Roberto Benencia (Coord.) *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. . Buenos Aires. Editorial La Colmena

BOURDIEU, P. Y WACQUANT, L.J.D. 1995. “Respuestas por una Antropología Reflexiva.” México. Editorial Grijalbo.

CANOSA; F. 2012. “Presente y Futuro de la ganadería Argentina” en *8va Jornada sobre Manejo de Pastizales Naturales*. San Cristóbal. Argentina. Disponible en <http://inta.gob.ar/documentos/presentacion-de-8va-jornada-regional-sobre-manejo-de-pastizal-natural-en-san-cristobal-santa-fe/>. Acceso el 13 de julio de 2013.

CARBALLO GONZALEZ, C. 2010.”Asignación universal por hijo, reflexiones y pautas de acción para programas dirigidos a asalariados rurales y pequeños agricultores familiares” Aportes teóricos-metodológicos para el trabajo de Extensión Rural. Ensayo. Facultad de Agronomía –UBA/Min.de trabajo, Empleo y Seg. Social. XV Jornadas Nacionales de Extensión y VII del Mercosur.

CASTIGNANI, M. et al. 2009 “Los sistemas de cría de bovinos de carne en el centro de la provincia de Santa Fe: evolución e impacto tecnológico sobre los umbrales económicos de operación” en *VI Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*. Buenos Aires.

CUCULLU, G. Y MURMIS M. 2003. “Pluriactividad y Pluriinserción: Un estudio exploratorio en el partido de Lobos, provincia de Buenos Aires.” en Monica Bendini; Salette cavalcanti, miguel Murmis y Pedro Tsakoumagkos. (comp.) *El campo en la sociología actual. Una perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires. Editorial La Colmena.

CHIMICZ, J. 2007 “Tipificación de la Cría bovina en Santa Fe. Una propuesta para la elaboración de estrategias diferenciales de extensión.” Artículo de Difusión interna. EEA INTA Rafaela.

DIRUSCIO I., GUERRA S. 2009. Trabajo correspondiente a Psicología II. Maestría de Extensión Agropecuaria, 8va edición. UNL, Facultad de Ciencias Agrarias, Esperanza.

ERBETTA, A., 2006. “Sistema SISAGRO departamento San Cristóbal, provincia de Santa Fe. Argentina”. CIA. PUBLICIL. Editor Cartográfico. Rosario. CD-ROM.

GASTALDI, L. et al. 2011. “Producción de carne en el centro-norte de Santa Fe.” en Actas del 34° Congreso de Argentino de Producción Animal (AAPA). Mar del Plata.

GIANCOLA, S. et al. 2013 “Causas que afectan la adopción de tecnología en la ganadería bovina para carne de la provincia de Corrientes. Enfoque cualitativo” en *Estudios socioeconómicos de la adopción de tecnología*. Nº 2. Ediciones INTA. Buenos Aires.

GIARRACA, N., GUTIERREZ, P. 1999. “Una aproximación a los estudios agrarios en EE.UU. en este siglo” en Gutierrez (coord.) Estudios Rurales. Teorías, problemas y estrategias metodológicas. Coordinadora N. Buenos Aires. Editorial La Colmena.

GIORGI, R. et al. 2007. Proyecto RIAP “Zonificación Agroeconómica de la Provincia de Santa Fe. Delimitación y descripción de las Zonas y Subzonas Agroeconómicas”. EEA INTA RAFAELA.

GIUSSIANI, O. 1971. “San Cristóbal Puerta del Norte Santafesino, desde sus orígenes a la actualidad”, publicación documental Municipalidad de San Cristóbal.

GIDDENS, A.1984 “La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración”. Traducido por José Luis Etcheverry. Buenos Aires: Amorrortu editores S.A.

GUTIERREZ, A. 2006. “Las prácticas sociales: Una introducción a Pierre Bourdieu”. Córdoba. Ferreyra Editor.

HERNANDEZ SAMPIERI, R.; FERNANDEZ COLLADO, C.; BAPTISTA LUCIO, P. 2008. “Metodología de la Investigación.” Cuarta Edición. Lugar Editorial Ultra. McGraw-Hill Interamericana.

HERNANDEZ SAMPIERI, R.; FERNANDEZ COLLADO, C.; BAPTISTA LUCIO, P. 2007. *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. Editorial Ultra. McGraw-Hill Interamericana. CD-ROM.

HOPENHAYN, M. 2001. Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.

LATTUADA, M. y NEIMAN, G. 2005. “El campo argentino: crecimiento con exclusión Claves para todos.” Colección dirigida por José Num. Buenos Aires Capital Intelectual

NEIMAN, G. y BARDOMAS, S. 2001. “Continuidad y cambio en la ocupación agropecuaria y rural en la Argentina”, en Neiman Guillermo (comp.) *Trabajo de campo: Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. 1ª ed. Buenos Aires: Fundación Centro Integral Comunicación, Cultura y Sociedad CICCUS

NEIMAN, G. et al. 2005. “Entre el campo y la ciudad: desafíos y estrategias” 1ª ed. Buenos Aires: Fundación Centro Integral Comunicación, Cultura y Sociedad CICCUS.

NEIMAN, G. et al. 2006. “Población, estructura agraria y ocupación en el agro argentino”, en *Los asalariados del campo en la Argentina: Diagnóstico y políticas*. 1ª ed. Buenos Aires: Secretaría Agricultura, ganadería, Pesca y Alimentación.

NEIMAN, G y QUARANTA, G. 2006. “Los estudios de caso en la investigación sociológica” en Irene Vasilachis De Gialdino (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A.

MAX-NEEF, M.; ELIZALDE, A. Y HOPENHAYN, M. 1993. “Desarrollo_a escala humana” Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Uruguay, Montevideo: Editorial Nordan-Comunidad.

MURMIS, M. 1994. “Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de excluidos e incluidos”. En *Revista Latinoamericana de Sociología Rural*. ALASRU. N° 2. Universidad Austral de Chile, Valdivia.

MENICHELLI, M. 2009. “Coordinación. Formulario presentación Proyecto INTA: Proyecto Regional: Producción sustentable de carne bovina en la provincia de Santa Fe.” Documento de circulación interna INTA para la presentación de Proyectos Regionales por cadenas productivas.

MOREIRA, B. 2010 “Inferencias sobre el trabajo y los procesos de contratación en la ganadería, a partir de un estudio de caso en el noreste de Durazno”. Tesis de Maestría en Sociología del Desarrollo, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR. Uruguay.

PERETTI, M y GÓMEZ, P. 1991 “Evolución de la Ganadería”, en Osvaldo Barsky (ed.), *Desarrollo Agropecuario Pampeano*, INDEC, INTA, IICA, Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano.

PILAGA S.A.G. 2000. “Informe de campo del establecimiento Rincón de yeguas” perteneciente al Grupo CREA. Corrientes. Informe de circulación para los asistentes a la reunión CREA.

PIÑERO, D. 2008. “El trabajo precario en el campo Uruguayo”. Editado por la Comisión Sectorial de la Investigación Científica de la Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo

POSADA, M. y PUCCIARELLI, P. A. 1997 “La cuestión tecnológica en la ganadería. Una imagen censal hacia fines de los años ‘80”, en Osvaldo Barsky y Alfredo Pucciarelli (comp.) *El agro pampeano. El fin de un período*, Buenos Aires: Flacso-oficina de publicaciones del CBC (UBA),

REYES, G. 2001. “Los tipos de puesteros criollos de la zona de los blancos en el Chaco salteño. Un estudio de caso.” Tesis de grado. Maestría de Extensión Agropecuaria. UNL. Esperanza.

SODIRO, A. et al. . 2010. “Sistema Sanitario Productivo y Participativo” Faltan datos Secretaria del Sistema Agropecuario, Agroalimentos y Biocombustibles. Ministerio de la Producción. Gobierno de Santa Fe.

REARTE, D. 2010 “Situación Actual y prospectiva de la producción de carne vacuna”. Artículo realizado para el *Programa Nacional Carnes de INTA*. Marzo 2010 lugar

RESOLUCION C.N.T.A 87/13 en el *Boletín Oficial del día 18 de noviembre de 2013*. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/downloads/agrario/res_cnta_087_2013.pdf. Acceso el 18 de septiembre de 2014.

TUBÍO, M. 2001. “El impacto de las transformaciones agrarias sobre el empleo rural en el Uruguay.” En publicación: *Informe final del concurso: Globalización, transformaciones en la economía rural y movimientos sociales agrarios*. Programa Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

VASILACHIS DE GIALDINO, I (coord.). 2006. *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A.