

La dirección de las empresas agropecuarias. Análisis de los trabajadores asalariados que dirigen explotaciones de diverso perfil en la provincia de Buenos Aires

Moreno, Manuela

La dirección de las empresas agropecuarias. Análisis de los trabajadores asalariados que dirigen explotaciones de diverso perfil en la provincia de Buenos Aires

Estudios Rurales. Publicación del Centro de Estudios de la Argentina Rural, vol. 10, núm. 19, 2020

Universidad Nacional de Quilmes, Argentina

La dirección de las empresas agropecuarias. Análisis de los trabajadores asalariados que dirigen explotaciones de diverso perfil en la provincia de Buenos Aires

The management of agricultural companies. Analysis of salaried workers who run farms with different profiles in the province of Buenos Aires

Manuela Moreno
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Instituto sobre Economía y Sociedad de la Argentina
Contemporánea, Universidad Nacional de Quilmes,
Argentina
 manuelamoreno.ls@gmail.com

Recepción: 17 Diciembre 2019
 Aprobación: 10 Mayo 2020

Recepción: 17 Diciembre 2019
 Aprobación: 10 Mayo 2020

RESUMEN:

En el marco de las transformaciones recientes en el agro pampeano, diferentes estudios refieren a los cambios en los sujetos rurales en las dimensiones que los definen. Sin embargo, pocos analizan a los trabajadores agrarios de dirección. Producto de esta ausencia, se trata de actores “invisibilizados” dentro de los análisis sobre el sector, y dentro de estos, algunos tipos de trabajadores más que otros. En este sentido, en general, en los estudios agrarios se menciona a los profesionales que dirigen la producción actual, pero pocos se refieren a otros perfiles de trabajadores a cargo de estas mismas tareas. En el presente trabajo, nos proponemos caracterizar a los asalariados que dirigen explotaciones agropecuarias en la región pampeana, señalando diferentes perfiles y dinámicas socio-laborales en torno a la gestión de estas unidades productivas. Para desarrollar este objetivo, en primer lugar, se revisarán las principales referencias bibliográficas sobre el tema; en segundo lugar, en el marco de una muestra más amplia, se identificarán aquellas explotaciones que asalarizan la dirección, en tres partidos de la provincia de Buenos Aires; en tercer lugar, se describirán diferentes tipos de dinámicas sociales, a partir de identificar las formas en que se construyen las relaciones sociales y de los perfiles de los trabajadores. Finalmente, se reflexionará sobre la existencia de diferencias relevantes en la forma de construcción de la dirección de las empresas, y de la importancia que adquieren los trabajadores en la producción agropecuaria actual.

PALABRAS CLAVE: agro, región pampeana, trabajadores, tareas de dirección.

ABSTRACT:

Within the framework of recent transformations in Pampas, different studies refer to changes in rural subjects in the dimensions that define them. However, few analyze agricultural workers of management. As a result of this absence, these are “invisible” actors within the analysis of the sector, and within these, some types of workers more than others. In this sense, in general, in the agrarian studies the professionals who direct the current production are mentioned, but few refer to other profiles of workers in charge of these same tasks.

In the present work, we propose to characterize the employees that direct agricultural holdings in the Pampas region, pointing out different profiles and socio-labor dynamics around the management of these productive units. To develop this objective, first, the main bibliographical references on the subject will be reviewed; secondly, within the framework of a larger sample, those farms that wage management will be identified, in three departments in the province of Buenos Aires; Thirdly, different types of social dynamics will be described, based on identifying the ways in which social relations are constructed and the profiles of workers. Finally, we will reflect on the existence of relevant differences in the way of building business management, and the importance that workers acquire in current agricultural production

KEYWORDS: agro, pampa region, workers, management jobs.

INTRODUCCIÓN

Desde los años 1960, el agro pampeano argentino viene experimentando una serie de cambios de índole productiva, social e ideológica, que invitan a repensar varios aspectos de su caracterización. Desde los espacios

académicos se han desarrollado intensos debates sobre las transformaciones estructurales, las mutaciones en las formas de trabajo, la introducción de nuevas lógicas productivas, entre otras temáticas. Dentro de estos estudios, la cuestión de los sujetos agrarios y su caracterización actual es ampliamente debatida. Sin embargo, pocos análisis se refieren a los trabajadores de dirección.

Si bien los datos censales demuestran el crecimiento de la asalarización del trabajo en las explotaciones agropecuarias pampeanas (en adelante EAPs), aun los análisis no han reparado con centralidad en este tema. Al respecto, refiriéndose a los trabajadores manuales en la región pampeana, Villulla (2015) ha señalado con claridad sobre la cuestión la invisibilización de estos actores, producto –según el autor– del aislamiento y la dispersión en que realizan sus tareas, de su desarticulación política y sindical y de la construcción de un ideario dominante que identifica al “campo” con un todo homogéneo, exento de perdedores y de conflictos.

Adscribiendo a este planteo, en nuestro caso consideramos que una posible explicación de esta ausencia se puede vincular, además, para el caso específicamente de los trabajadores de dirección, a las formas sociales de producción que predominaron en el agro pampeano. Nos referimos al hecho de que históricamente, en la región pampeana, la figura típica del agro, el chacarero, se caracterizó por una escasa separación entre la toma de decisiones[1] y el aporte de mano de obra requeridos en la unidad, quedando todos a cargo del productor (junto a su familia). Desde los años 1960, producto de transformaciones tanto tecnológicas como sociales, este actor fue abandonando las tareas manuales, para centrarse en las de gestión (Balsa, 2006). Así el peso del trabajo asalarado manual, por sobre el propio, fue ha incrementado. Asimismo, la gestión se fue profesionalizando por medio del acceso a la educación formal superior, tanto de los productores como de sus hijos (Muzlera, 2009).

En el marco de las transformaciones más recientes en el agro, la dirección profesional y separada de la propiedad, cobra otra relevancia. En las nuevas formas de organización de la producción, denominadas en “red”, uno de los rasgos que conformarían lo novedoso es justamente que la toma de decisión queda separada de la propiedad de la tierra y de la coordinación/dirección de la actividad (Bisang, Anlló y Campi, 2008).

A pesar de la creciente importancia de la asalarización de la dirección, tanto por la reconfiguración de los sujetos históricos como por la introducción de nuevos actores en el sector, el análisis de los trabajadores que resuelven este tipo de tareas no ha sido abordado en profundidad. Si bien en los últimos años ha crecido el estudio sobre trabajadores manuales, los de dirección aún no han cobrado la “visibilidad” que corresponde con la importancia tienen actualmente en la producción.

En el presente artículo, por lo tanto, nos proponemos indagar sobre el perfil que tienen los asalarados encargados de la dirección, y cómo son las dinámicas socio-laborales en el marco de las explotaciones agropecuarias que los involucran. Mediante este análisis nos proponemos reflexionar sobre la importancia que tienen para la producción agropecuaria pampeana actual.

DISCUSIONES SOBRE LA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN LOS ESTUDIOS AGRARIOS RECIENTES

En análisis recientes, como mencionamos anteriormente, pocos refieren de modo central a los trabajadores asalarados rurales. Pareciera que la mirada analítica se centrara casi exclusivamente en aquellos que detentan los recursos materiales en la producción (productores, empresarios, contratistas, etc.), soslayando a los que aportan la mano de obra (en sus diferentes formas).

Esta ausencia resulta llamativa, ya que la asalarización del trabajo es un fenómeno de relevancia. Al respecto, si comparamos los datos de los censos 2002-2018, se observa que la proporción de los trabajadores de dirección (“jefes de producción”) se incrementó, pasando de 36% al 45% de las EAPs con trabajadores, mientras que los asesores (“profesionales y técnicos de la producción”) ascendieron del 3% al 7% (elaboración propia en base a los datos de los censos, INDEC).

Como señalamos antes, una posible explicación de esta ausencia o “invisibilización” podría estar asociada al hecho de que una de las figuras más significativas, desde el punto de vista social, ha sido el chacarero, que históricamente representa una figura que aporta el trabajo (manual y de dirección) individual y familiar. La centralidad de este actor habría inclinado a subsumir a otros sujetos, sobre todo a los trabajadores. Y si bien varios estudios han indicado la transformación de aquella figura (Balsa, 2006; Muzlera, 2009), por ejemplo, en relación al crecimiento de la asalarización, aún no se han dedicado con exhaustividad a los otros sujetos involucrados en la producción, como los trabajadores asalariados.

Si bien señalamos esta ausencia, destacamos tres líneas en las cuales se han generado algunas reflexiones sobre estos actores dentro de la región pampeana. En primer lugar, en relación al trabajo familiar y la creciente remuneración de los hijos en la dirección de las empresas. En segundo lugar, respecto a la creciente profesionalización de la actividad agropecuaria, en particular, en las formas de gestión. En tercer lugar, en cuanto al rol que cumple un tipo particular de trabajador asalariado de dirección en la “mediación” y penetración del discurso de los agronegocios[2] y en la generación de consensos en los territorios, que permiten la expansión de las “megaempresas” del sector.

En relación a los trabajos que abordan el tema (aunque sea de un modo secundario), podemos señalar, por ser los más profusos, aquellos que refieren al trabajo familiar. Por ejemplo, el de Melina Neiman (2008) y otros análisis cualitativos sobre el traspaso y herencia en el agro, como el de Muzlera (2008) y Manildo (2009), advierten sobre la creciente incorporación de los hijos en la dirección de las unidades a edades más tempranas. Estas investigaciones muestran que la estrategia de incorporación resulta una forma de resolver más prontamente el traspaso del mando y de sumar los aportes de saberes de las nuevas generaciones. En esta misma línea, detectan cómo trabajar con la familia (en especial, con los hijos) es un “deseo” y una preferencia de padres e hijos, por sobre la relación asalariada no familiar (Neiman, 2008; Muzlera, 2008; Manildo, 2009).

En lo que respecta a la cuestión salarial, en el caso de los trabajadores familiares, Neiman (2008) destaca que, si bien existe una gran diversidad de vínculos entre los padres y los hijos que deciden dedicarse al trabajo en el campo, la presencia de alguna forma de remuneración se ha vuelto una característica frecuente (Neiman, 2008).

Finalmente, sobre las relaciones familiares, un aspecto central son las relaciones de género en el agro (actuales e históricas) y su rol en la gestión. Si bien las mujeres cumplen tareas cardinales del “quehacer” de la dirección de las empresas agropecuarias, las mismas están completamente opacadas en el discurso de los productores (Stølen, 2004; de Arce, 2013). En este sentido, se mantienen las estructuras de subordinación a los varones, inclusive en la herencia de la tierra (de Arce, 2013).

En segundo lugar, sobre la profesionalización de la gestión, cabe destacar que se señala que el trabajo de dirección a cargo de profesionales define los estilos de manejo de las explotaciones. En este sentido, se lo relaciona al tipo de actividad productiva, a labores culturales más novedosas –tales como la opción por la tercerización, la incorporación de nuevas tecnologías, entre otras (ENPA, 2012; Lódola y Brigo, 2013) – y al modo en que se manejan los vínculos con los trabajadores manuales y los saberes que éstos poseen (Grosso y Albadalejo, 2009). Los escasos trabajos sobre el tema resaltan la relevancia que está adquiriendo el anclaje de esta construcción en los sistemas expertos (Gras y Hernández, 2009; 2013), con lo cual el profesional a cargo de las explotaciones cobra otra significación (Grosso y Albadalejo, 2009). En esta línea, destacamos el análisis de Muzlera (2009), que articula ambas dimensiones, la familia y el conocimiento experto, a partir de considerar cómo se incorpora este tipo de conocimiento a través de los hijos de los productores que accedieron recientemente a la formación universitaria.

Sobre las remuneraciones de los profesionales se menciona que, además del salario, reciben otras compensaciones, existiendo de diverso tipo. Algunas están atadas a la productividad de la empresa (Grosso y Albadalejo, 2009) o a compensaciones con larga tradición en el sector (Ratier, 2004), mientras que en otros casos apuntan a la formación de los trabajadores de acuerdo a las necesidades de las firmas (como capacitaciones o financiamiento de estudios en áreas estratégicas para el esquema productivo o comercial de

la firma) (Córdoba, 2015). Estas formas de remuneración refuerzan la idea de que los intereses se asocian más a los empresarios que a los trabajadores.

En tercer lugar, hay análisis que problematizan el rol de los trabajadores asalariados de dirección en grandes empresas emblemáticas de los agronegocios. Al respecto, algunos trabajos marcan su relevancia para el mencionado modelo, siendo los más interpelados por el discurso hegemónico. Al actuar como mediadores, facilitan la penetración de este discurso en los espacios locales (Liaudat, 2018). Además, cumplen un rol central en la edificación “pilares” de este modelo en los múltiples territorios (Bernhold y Palmisano, 2017). En esta línea, también se destaca la construcción del mando como “si fuese propio” (de Martinelli, 2015) y la configuración de un tipo particular de “subjectividad” que articula con los requerimientos nodales de los nuevos modelos productivos (Balsa, 2017).

En conjunto, la discusión sobre el tema gira en torno a la relevancia y los perfiles de la dirección asalariada, su relación con el resto de los trabajadores, su cercanía o lejanía con los propietarios y su rol en el modelo de los agronegocios. En este punto, cabe señalar que asociado a las nuevas formas de producción y las empresas más vinculadas a los agronegocios (“mega empresas en red”), se ha estudiado un poco más la cuestión de los trabajadores de dirección, pero ligado a un perfil específico (un tipo particular de profesional). Sin embargo, consideramos que ello no resulta representativo del conjunto de asalariados en la actualidad, puesto que este perfil coexiste con otros que se hallan aún más “invisibilizados”.

En el presente trabajo nos proponemos indagar sobre los trabajadores de dirección en torno a una muestra de explotaciones en tres partidos de la provincia de Buenos Aires, describiendo diferentes perfiles y formas de manejo de las explotaciones. Para ello, a continuación, señalaremos algunos aspectos de construcción de los datos, específicamente sobre el trabajo de campo y las explotaciones relevadas en la muestra.

CONSTRUCCIÓN DE LOS DATOS: TRABAJO DE DATOS Y LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS EXPLOTACIONES QUE COMPONEN LA MUESTRA

El presente análisis se basa en un trabajo de campo que permitió construir los datos. Este trabajo implicó tomar, inicialmente, una serie de decisiones: en primer lugar, dado que el estudio se refiere a la región pampeana, se decidió recortar la selección a partidos de la provincia de Buenos Aires, dado que representa –por su diversidad de zonas productivas– a toda la región (Barsky y Pucciarelli, 1991). En segundo lugar, dentro de esta provincia, se seleccionaron los partidos de Junín, Pehuajó y Mar Chiquita, teniendo en cuenta dos criterios: su carácter representativo de distintas zonas productivas y su accesibilidad en términos de contactos previos para facilitar el trabajo de campo. En tercer lugar, este último se realizó entre 2010 y 2013, relevándose 38 explotaciones de distinto tamaño (entre 100 y 15000 ha) distribuidas del siguiente modo: 16 en Pehuajó, 12 en Junín y 10 en Mar Chiquita. Dentro de estas unidades se entrevistó a aquellos que estaban a cargo de la producción y a otros actores involucrados (contratistas, trabajadores, rentistas).

A continuación, en primer lugar, señalamos algunos aspectos sobre cómo se presenta la asalarización en el marco de nuestra muestra y, en segundo lugar, nos centramos en los sujetos trabajadores que dirigen las unidades.

Explotaciones agropecuarias y asalarización de la dirección en la muestra.

En nuestro caso, en sintonía con los datos censales, la asalarización de la dirección se encuentra en, aproximadamente, un tercio de las unidades relevadas: 13 de los 38 casos seleccionados. Si bien se trata de pocos casos (por lo tanto, las correlaciones entre variables no resultan válidas), presentaremos algunos vínculos entre dimensiones estudiadas solo para marcar algunos aspectos que pueden resultar interesantes, aunque sea solo de un modo “ilustrativo”.

Al respecto, podemos indicar dos elementos que caracterizan a estas unidades: su particular perfil productivo y su tamaño. Por un lado, se trata de empresas con un perfil predominantemente agrícola. Es decir, la agricultura se emparenta a un empresario más desvinculado del trabajo directo (no solo manual, sino de gestión). Además, luego de revisar el 50% de los casos (por cierto, no representativos), se logró advertir el predominio de explotaciones de entre 1.500 y 10.000 ha, siendo las más grandes de la muestra. Así la organización del trabajo en la cual se asalariza la dirección se puede asociar, en nuestro caso, con el tamaño: a mayor cantidad de hectáreas los empresarios tenderían a desvincularse del trabajo cotidiano de dirección de las unidades. Sin embargo, junto a estas unidades grandes también encontramos algunas de tamaño más pequeño, de menos de 1.500 hectáreas o incluso de menos de 500 ha. De modo que la desvinculación de las tareas de gestión cotidiana también puede ocurrir en unidades pequeñas, perteneciente a empresarios que tienen otras actividades y cuyas explotaciones no detentan centralidad –o ha dejado de tenerla– en su proyecto de trabajo.

Finalmente, destacamos otras dos variables que caracterizan a las explotaciones que asalarizan. Además de identificar que todos los casos (con excepción de uno) tercerizan las labores, hallamos a arrendatarios y terratenientes con una inserción local de larga data.

Los trabajadores de la muestra.

Para describir a los trabajadores de dirección de la muestra, en primer lugar, cabe diferenciar entre éstos y los manuales, incluso, dentro de los que gestionan existen distintas categorías. Específicamente, y en base a la distribución de la autoridad, la calificación (Wright, 1995) y las tareas que realizan, podemos distinguir, primero, a los capataces. Son ellos quienes supervisan el desarrollo de las tareas manuales cotidianas, por lo que estrechan vínculos más cercanos a los trabajadores manuales. En segundo lugar, a están los encargados de producción (según la empresa pueden tratarse de zonales, regionales, etc.), quienes monitorean, supervisan la ejecución de la producción, coordinan los distintos factores, implementan los objetivos de la empresa y pueden tomar algunas decisiones (como compra de insumos, asignación de tareas, redefiniciones de cuestiones productivas, etc.). Una tercera categoría es la de los administradores, quienes toman las decisiones de la empresa, en general referidas a la organización de cuánto, qué y cómo se producirá, la toma de riesgo, el financiamiento, la comercialización, etc. (Bini, 1998). En cada categoría (excepto los capataces) puede tratarse de profesionales o no profesionales, y familiares o no familiares de los propietarios de la empresa. En este artículo nos centraremos en la dirección a cargo de capataces y encargados, ya que son quienes dirigen la producción cotidianamente (no consideraremos a los administradores).

A continuación, presentamos un cuadro con la distribución de los trabajadores relevados en trece explotaciones de la muestra, determinando si se trata de profesionales y su vínculo con los propietarios de las empresas. Como se puede observar en el cuadro N°1, la mayoría de los trabajadores son profesionales y no poseen lazos familiares con los propietarios. Sin embargo, nos interesa destacar que el perfil profesional no familiar no es el único detectado, y que incluso dentro de esta categoría (profesionales no familiares), no todos están vinculados a los agronegocios.

CUADRO 1

Trabajadores de dirección en la muestra en tres partidos de la provincia de Buenos Aires, según profesionalización y vínculo con los propietarios de las empresas

	Familiares	No familiares
Profesionales	2	18
No Profesionales	3	5

Elaboración propia en base a los datos de la muestra.

En el siguiente apartado, nos interesa abordar, en conjunto, los perfiles de los trabajadores. Señalaremos algunos que, a nuestro criterio, se hallan aún más “invisibilizados” que otros, en las referencias, sobre el trabajo de dirección.

LOS DIFERENTES PERFILES DE TRABAJADORES ASALARIADOS EN LA MUESTRA: ENTRE LO PROFESIONAL Y NO PROFESIONAL Y ENTRE EL MANEJO PERSONAL Y DESPERSONALIZADO

En este apartado describiremos cómo son los trabajadores de dirección de estas empresas, y cuáles son las dinámicas laborales y de manejo empresarial.[3] Para desarrollar este análisis, nos centraremos en lo que hemos construido, a partir del trabajo de campo, como tres dinámicas de manejo que van desde una de tipo personal a una despersonalizada, con situaciones intermedias, construidas a partir de los diferentes tipos de relaciones sociales en torno a la dirección de estas empresas.[4] Privilegiamos esta diferenciación porque nos permite analizar, en conjunto, a los trabajadores, sus perfiles y las formas de manejo de las unidades, así como reflexionar sobre sus principales características y matices, y su rol en la configuración de las distintas formas de producción.

Trabajadores no profesionales con manejo personal.

El primer tipo de trabajadores de dirección a los que nos referimos se distinguen de otros, en primer lugar, por el hecho de que no son profesionales y porque accedieron a los puestos por su vínculo familiar o laboral de largo plazo. En segundo lugar, por la forma de manejo de la explotación que caracterizamos de personal, es decir, en la que el componente de conocimiento y la confianza a este asociado es clave para el desarrollo de una forma particular de la producción. Las relaciones entre los trabajadores de dirección, tanto con los dueños como con los asalariados manuales, se estructuran a partir de la confianza en los “compromisos de presencia”, antes que en los “sistemas expertos”. Esta forma de manejo es un elemento central para el desarrollo del trabajo de dirección en ausencia de sus propietarios y mantiene una lógica en donde se privilegia el modo en que históricamente se realizó la producción. A través de las relaciones y las formas de manejo, se evidencia la escasa separación que existe entre la persona y el rol, entre lo personal y laboral. Esta imbricación se expresa también en las formas en que se articulan intercambios económicos entre dueños y trabajadores. Se trata de un perfil cercano a la figura histórica de “mayordomo”, concepto que casi no se utiliza en el sector.

Para ampliar la descripción, podemos agregar que el modo de ingreso al puesto es a través de los vínculos laborales personales, familiares y locales. Aun siendo grandes o medianas empresas, resulta crucial conocer de antemano a la persona que ocupará el puesto (referencias de otros, ser hijo de otros trabajadores, acreditar una “historia” dentro de la empresa). En otros casos, quienes acceden a éste son trabajadores que desempeñaron otras tareas de menor responsabilidad en la explotación y que, por el conocimiento que tienen de la producción y la confianza construida por el tiempo compartido, fueron designados a cargo de la dirección.

En el caso del trabajador que es familiar, esta condición le imprime algunas particularidades que lo distancian de los otros sujetos mencionados. Una de las singularidades es la mayor juventud (tiene 30 años, frente a los 45/50 del resto), debido a su ingreso directo a la dirección, sin un paso previo por otras tareas. Su incorporación directa como trabajador de dirección representa un modo diferente a la forma “tradicional” que señalan varios estudios, como el de Bardomás (2000). En nuestro caso, el hijo del propietario no solo es muy joven (tiene 22 años) sino que, además, no se desempeñó previamente en tareas manuales. Cabe agregar que, aunque el propietario podría haberlo sumado como socio (como sucede en muchas otras de las explotaciones que relevamos), optó por posicionarlo como trabajador para que aprenda paulatinamente el

manejo de la unidad familiar. La decisión es producto de la confianza y del anhelo de que el hijo se vaya “formando” para suceder al padre en la empresa.

Otro componente que lo diferencia y lo coloca en una situación particular frente a otros empleados es el hecho de contar con la posibilidad de acceder a la sucesión de la explotación. No es de extrañar que esta situación genere tensiones con los asalariados manuales, a los que hay que dirigir. Para este trabajador de dirección, el doble rol, de trabajador e “hijo del dueño”, sumado al hecho de ser joven, le complica el ejercicio del mando. Debe “dar órdenes” a personas que lo conocen desde pequeño y que detentan un saber y “formas de hacer” construidas en su larga experiencia de trabajo en la empresa.

En segundo lugar, otro aspecto que resulta sintomático de un manejo particular que describimos se refiere a las remuneraciones que estos trabajadores perciben. Tienen emprendimientos propios dentro de la explotación (ganado) y/o reciben un porcentaje por las actividades agrícolas. Asimismo, cuentan con la posibilidad de obtener “ayuda” y recibir “asistencia” en caso de que lo “necesiten” (en un sentido similar al planteado por Córdoba [2015]). En conjunto, estas otras formas de pago (además del salario) implican un reconocimiento, no solo a la trayectoria dentro de la empresa, sino también de un lugar diferente respecto a los trabajadores manuales. Simultáneamente, refuerza la identificación de los trabajadores de dirección con la empresa.

En el caso del trabajador familiar, no recibe un salario fijo y los pagos se basan en la relación personal (padre-hijo) antes que en cualquier otro parámetro. Las formas de remuneración, que se estructuran por mecanismos no salariales (como el pago de “gastos” o llevarse comida de la casa de los padres, entre otros.) marcan también este tipo particular de relación, ya que no solo dan cuenta de la intimidad entre las personas, sino que también lo diferencia, como “hijo del dueño”, frente a otros trabajadores que cobran un salario.

En tercer lugar, estos trabajadores construyen la confianza en base a la identificación con la empresa, la cual se traduce en formas de manejo “como si fuera propia”. Asumen como “suyos” los instrumentos, el espacio de trabajo y las relaciones necesarias para la producción. La identificación no se trata solo de la responsabilidad que implica el puesto, sino que se basa en la pertenencia a la empresa, de la cual se sienten “parte”. Existe aquí lo que Max Weber denomina una “inclinación al trabajo de carácter racional con arreglo a valores” (Weber, 2012[1922]), basada en una valoración social muy elevada del trabajo o del servicio que se presta. El rendimiento del trabajador no está dado solo por la percepción de un salario o el miedo al despido (propio de la economía capitalista) sino por otros elementos, como el prestigio que le otorga el rol que cumple y la identificación con el espacio de trabajo.

En cuarto lugar, tuvimos en cuenta el tipo de empresa y algunos aspectos del rol que tienen estos trabajadores en la forma de producción. Como se puede observar en el cuadro N° 2, esta dinámica se presenta, en el marco de la muestra, en explotaciones de diverso tamaño. A diferencia de lo que podría esperarse de una dinámica personal, no es una forma de articular en unidades pequeñas, sino también en algunas medianas y grandes.

Explotación	Tamaño en ha	Trabajadores de dirección	Perfil	Origen de la relación
21	230	1	No profesional	Familiar
30	370	1	No profesional	Laboral
33	5.900	1	No profesional	Laboral
5	1.500	1	No profesional	Laboral

CUADRO 2

Empresas con dinámicas personales con los trabajadores de dirección

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la muestra.

En estas empresas, el tipo de manejo y el perfil de los trabajadores permiten desarrollar la producción sin necesidad de presencia permanente de los propietarios, conservando las lógicas vinculares de antaño, aunque generando tensiones futuras. En este sentido, al anclar el rol de dirección en una persona concreta, se abre el interrogante de qué sucederá con las formas actuales de trabajo y producción ante la jubilación de los trabajadores de dirección. Además, el desarrollo de la producción a la “distancia”, sin control periódico, coloca a estos trabajadores en un rol central dentro de la empresa. Esta centralidad es percibida por los trabajadores en cuestión, considerándose “irremplazables”.

Finalmente, cabe indicar, que este manejo sin supervisión estricta por parte de los propietarios está posibilitado por el hecho de que en las relaciones personales –como señala Quaranta (2007)– se despliegan modos de control no basadas en la vigilancia permanente, sino en un auto-disciplinamiento y en el control ejercido tácitamente por las redes sociales compartidas por los trabajadores.

Trabajadores profesionales y con un manejo despersonalizado.

El segundo perfil mencionado se trata de trabajadores que se caracterizan por un perfil profesional, por una forma de acceso formal al puesto y una forma de manejo despersonalizada; además trabajan para un tipo de empresa asociada con los agronegocios (en los cuales cumplen un rol central para la consolidación de este modelo en los territorios).

Se trata de trabajadores asalariados que son jóvenes (todos tienen menos de 40/45 años) y profesionales (incluso algunos con posgrados) que accedieron al puesto por medio de una selección de personal de un departamento de recursos humanos (propio o externo, según la empresa). A diferencia de otros trabajadores (que describimos anteriormente), que ingresaron por un vínculo familiar o por su trayectoria dentro de las empresas, en estos casos se presentaron a una entrevista, o bien les ofrecieron el puesto porque respondían a un perfil. Es decir, las formas de acceso se articulan con estas “credenciales” (etarias y de formación profesional) y no necesariamente con la trayectoria dentro de la empresa.

Como señalan otros trabajos sobre los profesionales en el sector (de Martinelli, 2015; Grosso y Albadalejo, 2009; Muzlera, 2009), en nuestro caso la búsqueda de este tipo de trabajadores por parte de las empresas caracteriza de un modo particular la organización del trabajo, al basarse en una forma de tipo profesional o “científica”, antes que en las trayectorias y el saber “hacer” de los trabajadores. También el hecho de que sean jóvenes es un dato relevante porque implica no tener experiencia previa, y de este modo formarse según la lógica de la empresa (tanto en la práctica como en las capacitaciones que ésta brinda a los empleados).

Sobre este aspecto, otro elemento a considerar es que se trata de trabajadores que, ya sea por los requerimientos de la empresa o por su propia iniciativa de búsqueda de otras oportunidades laborales, no permanecen décadas en su puesto. El tiempo de recambio de trabajadores es corto, ya sea porque renuncian (para cambiar de empresa) o los despiden, o bien porque pasan a otras áreas de trabajo (como la comercialización). La antigüedad en el puesto no supera los diez años, siendo de entre tres y cinco años en la mayoría de los casos.

A través de estos trabajadores se consolida una forma de manejo donde prima la asignación de roles. Lo que se espera de cada uno de ellos es la organización científica del trabajo, el saber experto y un perfil profesional. A esta forma de manejo la denominamos despersonalizada, ya que las cualidades propias y la historia (personal y dentro de la empresa) no cuentan para la asignación de roles, las formas de remuneración, el ascenso en los puestos, etc. Sin embargo, cabe mencionar que, si bien prima una lógica racional de organización del trabajo, cuando se requiere, también se utilizan otras estrategias asociadas a los conocimientos personales y a las redes locales (por ejemplo, para contactar contratistas, algún trabajador temporal o incluso cubrir un puesto directivo).

Señalamos que las formas de manejo del trabajo y la producción se articulan con este perfil de trabajadores, ya que además de ser jóvenes y con escasa formación en los espacios laborales, también son personas externas a

la explotación, “sin historia”, ni lazos personales con otros trabajadores (no existen “arreglos” previos, favores, “deudas”, etc.).

Estos trabajadores se desarrollan en un tipo particular de empresa, aquellas más grandes, con un perfil agrícola y con una lógica de producción más flexible (con cambios y reorganizaciones año a año, según las condiciones de producción y precios de los productores), tal como condensa la propuesta de los agronegocios. En el cuadro N° 3, se presentan las cuatro unidades productivas a las que nos referimos.

Explotación	Tamaño en ha	Trabajadores de dirección	Perfil	Origen de la relación
17	1.000	4	Profesional	Laboral
18	8.000	4	Profesional	Laboral
40	10.000	1	Profesional	Laboral
35	15.000	4	Profesional	Laboral

CUADRO 3

Empresas y trabajadores involucrados con un perfil profesional y manejo despersonalizado

Fuente: elaboración propia en base a la muestra

Estos trabajadores, en general, reportan a otra persona que se encarga de la administración general o zonal de la empresa, pero el manejo de la producción y el personal están a cargo de estos profesionales. Si bien existen promociones, y la posibilidad de realizar una carrera en la empresa, una pertenencia o trayectoria no es condición central para acceder a los puestos de dirección.

Un aspecto que marca diferencia en las formas de manejo se refiere a las remuneraciones. Entre estos trabajadores las mismas se pautan según los salarios acordes al mercado y se establecen según los escalafones de los ingenieros (juniors, semi seniors, seniors). Sobre las formas de pago, algunos reciben un “plus” o bono vinculado a la productividad, que establece diferenciaciones en relación a las jerarquías de los trabajadores, asociándolos a los resultados de la empresa. Pero, además, como forma de compensación, también tiene relevancia las capacitaciones y los elementos de identificación con la empresa y rol directivo (vestimenta, camioneta, celular corporativo, etc.).

En este tipo de empresas las capacitaciones también se vinculan a otra particularidad: la utilización de las herramientas de gestión empresarial. Por ejemplo, brindan o asisten a capacitaciones (que ofrecen proveedores de las empresas) tanto relacionadas con los temas tecnológicos y productivos, como de gestión y management.

Esta posibilidad de “formación” dentro de los espacios laborales refuerza la identificación con la empresa, ya que es valorada como algo que no obtendrían de otro modo. Y también es una forma que tiene la empresa de reforzar una manera de producción y de trabajo, así como de construir representaciones sobre sí misma y los otros involucrados, ya que las capacitaciones tienen esta impronta empresarial. Se destinan los mayores recursos de formación y capacitación al “núcleo estable” del personal, lo cual refuerza su distancia social con la “periferia” de trabajadores menos calificados y/o precarizados.

Bajo esta lógica de relaciones con los trabajadores de dirección se obtiene el manejo “como si fuera propio”, como señalan también otros estudios sobre estos actores (de Martinelli, 2015; Balsa, 2017). En sintonía con lo que plantea Palomino (2000), estas formas convergen con un discurso empresarial que vehiculiza la instalación de estas nuevas formas de organización. Dicho discurso se focaliza en la “individualización” y mercantilización” del trabajo, y promueve el “hacerse responsable de la tarea como si fuera el propio negocio”. En nuestro caso, consideramos que este estilo de manejo está asociado al cumplimiento de un rol, y en todo caso, a la identificación con una lógica empresarial, más que con una explotación o espacio de trabajo concreto. Este manejo “como si fuera propio”, empresarial y despersonalizado, resulta “acorde” a las formas de articulación de la producción y el trabajo “flexibles” que propone el modelo de los agronegocios.

Los trabajadores profesionales/no profesionales con un manejo personal formalizado.

El tercer tipo de trabajador comparte características de los anteriores, pero las articula de un modo particular, lo cual nos inclina a considerarlo separadamente en este apartado. En primer lugar, tal como se observa en las dos últimas columnas del cuadro N° 4, este trabajador puede ser tanto profesional como no profesional y detentar o no un vínculo familiar con los propietarios de las empresas.

Explotación	Tamaño en ha	Trabajadores de dirección	Perfil	Origen de la relación
4	1.700	2	Prof. / No prof.	Familiar
41	5.000	1	Profesional	Familiar
1	11.000	2	Profesional	Laboral
34	11.000	3	Prof. / No prof.	Laboral
2	7.000	2	Prof. / No prof.	Laboral

CUADRO 4

Empresas y trabajadores de dirección con dinámicas personales formalizadas

Fuente: elaboración propia en base a la muestra

El origen del vínculo de aquellos no son familiares es de más de 20 años, y puede asociarse a algún trabajador de la empresa (hijos/sobrinos de trabajadores de dirección de la empresa). Los trabajadores ingresaron a puestos de trabajo manual y, por medio de la trayectoria en la empresa, fueron ascendiendo hasta llegar al puesto de dirección. En los casos en que se iniciaron directamente en los puestos de mando (o en un escalafón inferior), su contratación se debió a que sus padres o tíos se jubilaban como mayordomos de la empresa.

Así las formas de acceso al puesto de dirección se enlazan a cierta “tradicción”: que los trabajadores hayan desempeñado previamente tareas manuales, que construyan una trayectoria dentro de la empresa y/o mantengan un vínculo familiar con la misma (porque sus padres o abuelos trabajaron allí). En este punto el anclaje en lo personal y en lo local (vinculado al espacio de trabajo) resulta un componente central para el acceso al puesto.

A pesar de tener una extensa trayectoria dentro de la unidad o un vínculo familiar (ser hijo de trabajadores, haber vivido en el campo de la empresa), entre estos los trabajadores se destaca una pertenencia a la empresa (como espacio de trabajo) pero acompañada por la identificación del cumplimiento de un “rol”.

A aquellos que son trabajadores familiares, el hecho de que puedan acceder a la propiedad de la empresa los posiciona distinto respecto al resto de los trabajadores. En estos casos fueron incorporados como trabajadores, pero no manuales, sino directamente a la dirección de la empresa. Realizamos esta diferenciación porque esta forma de inserción implica un punto de quiebre con las modalidades históricas, que impacta en la organización del trabajo y en las relaciones sociales: genera una estructura laboral con puestos intermedios entre los propietarios y los trabajadores, y bajo formas que requieren de un salario fijo.

Los trabajadores tienen autonomía en el manejo cotidiano, aunque mantienen una comunicación permanente con los propietarios (les rinden cuentas sobre los gastos, el stock de productos e insumos y la toma de decisiones sobre la producción). Se trata de personas que resultan esenciales para los empresarios, en cuanto que delegan el trabajo de dirección, sin supervisión estricta. Esto les permite mantener la explotación sin ocuparse de ella cotidianamente.

Sin embargo, el hecho de que sean personas de confianza no involucra otras formas de remuneración que no sean las basadas en los parámetros de mercado. La misma es el salario fijado por el tipo de tarea con “plus” por productividad. Estas formas de remuneración marcan el tipo de relaciones en cuanto a que, al igual que en el caso anterior, las modalidades estructuradas por el mercado les han permitido mantener personas conocidas

desde hace mucho, con vínculos estrechos y personales con la empresa, pero con los límites (derechos y obligaciones) que implican los roles estrictamente laborales.

En el caso de los familiares, se aplica una estrategia característica de los nuevos contextos económicos y de modos de vida, como señala Neiman (2008): recurrir a la remuneración es una forma de retener e incentivar a los hijos a que continúen con el trabajo agropecuario. Sin embargo, esta estrategia no representa una ruptura completa con las modalidades históricas (conservando otras instancias antes de acceder a la sociedad), como ocurre en muchas de las unidades que se gestionan con hijos como asociados directamente.

Aunque sean familiares, se hace una abstracción de estas relaciones personales, para dar lugar a una transacción mercantil. La introducción de lo mercantil en la relación familiar es producto tanto de las nuevas posibilidades que tienen los hijos (por lo cual se requiere de otros incentivos como lo monetario) pero también es una lógica que se introduce de forma deliberada para “ordenar” las relaciones al interior de la empresa. En este sentido, una particularidad, además, es que los familiares tienen recibo de sueldo (y uno cobra en el estudio contable que se encarga de las finanzas de la explotación). Este “recibo” es uno de los elementos que permite diferenciar los roles de la persona, como familiar y como trabajador.

Por el otro, el hecho de trabajar con un familiar tiene un doble efecto: construye la confianza necesaria para que el empresario pueda delegar las tareas de supervisión, pero también genera tensiones con el resto de los trabajadores a los que el familiar debe dirigir.

Las empresas en las que trabajan estos asalariados, como se observa en el cuadro N° 4, tienen un tamaño medio y grande. Es interesante señalar al respecto que no se presentan unidades de menos de 1.500 ha, y que hay unidades grandes y muy grandes, que desarrollan la dirección por medio de dinámicas que tienen en consideración lo personal y el largo plazo.

En estas formas que adquieren las relaciones sociales con los trabajadores de dirección, lo personal es central para construir la delegación del mando, permitiendo una producción y, en muchos casos, una expansión de la misma sin necesidad de control por parte de los propietarios. Sin embargo, esta misma característica de la relación, anclada en el conocimiento de generaciones e identificación con el espacio de trabajo, es lo que impulsa a que se busque expandir el componente mercantil en la estructuración de las relaciones que, sin llegar a despersonalizar las relaciones y el mando, limitan en parte lo personal.

Tensiones que atraviesan a los trabajadores de dirección agropecuarios.

En la descripción que realizamos, hemos señalado la existencia de distintos perfiles de trabajadores, sus matices y elementos que los diferencian entre sí (alejándonos de una mirada solo centrada en los jóvenes profesionales, sobre lo que más se ha analizado). Sin embargo, existen algunos aspectos que atraviesan a los trabajadores de dirección, por la posición en la que se encuentran.

Por un lado, cabe mencionar que existe una ausencia de la consideración de las mujeres y su rol en las tareas de administración. En sintonía con lo que plantean los estudios sobre género (Stølen, 2004; de Arce, 2013), en el discurso de los empresarios, no existe un “lugar” para las mujeres de la familia que participan de diverso modo en las tareas de dirección.

Por el otro, se trata de trabajadores atravesados por una serie de tensiones en los espacios de trabajo. La tensión fundamental —aunque no derivó en conflictividad abierta— está asociada a la cuestión salarial (en un contexto de remuneraciones muy bajas y signadas por la informalidad) y a la desaparición de otras formas remunerativas históricas. Pero también aparecen otras variables que generan tensiones. En este sentido, en primer lugar, señalamos la cuestión del saber, y, específicamente, la valorización de la experiencia, que en algunos vínculos implica la exigencia (y logro en muchos casos) de adicionar algún “plus” al salario u otras formas de remuneración. En segundo lugar, la retención de la mano de obra y el afán por el compromiso con el trabajo motivan tensiones en los sitios productivos, en especial en tiempos de recambio generacional de los trabajadores. En tercer lugar, las tensiones se producen cuando cambia la conducción de las empresas y, por

ende, las formas de trato y el estilo de manejo (tanto en las que dirigen los empresarios como en las que lo hacen los asalariados). Sobre esta última situación, también cabe mencionar la tirantez entre el conocimiento profesional y el saber hacer anclado en las prácticas tradicionales.

Por su parte, en aquellos que son trabajadores familiares las tensiones con las nuevas generaciones se vinculan tanto a los conocimientos más novedosos que pueden aportar (incluso aunque los hijos no sean profesionales), como al involucramiento con el trabajo (por la disputa con otras posibilidades de trabajo a las que pueden acceder, tanto en el agro como en el ámbito urbano) y a la necesidad creciente de los hijos (en algunos casos al menos) de obtener remuneraciones individuales con el fin de disponer de su propio dinero.

Finalmente, una cuestión que atraviesa a los trabajadores de dirección es su particular posición en términos de clase y su proximidad e identificación con los propietarios. Esto último, resulta una condición central para que ejerzan el “mando como si fuera propio” y les permita a los propietarios desvincularse de la gestión cotidiana. Estas formas implican un distanciamiento con el resto de los trabajadores y un acercamiento a los propietarios —por vínculos familiares o de otro tipo, algunos de los cuales describimos más arriba (el resto ameritan un estudio más pormenorizado)—.

REFLEXIONES FINALES

En el marco de las transformaciones sociales, económicas y productivas del agro pampeano, en la muestra analizada en tres partidos de la provincia de Buenos Aires (sin pretensiones de representatividad) hallamos que la asalarización del trabajo de dirección es fenómeno de relevancia. Es decir, detectamos en las explotaciones más grandes y predominantemente agrícolas un perfil de empresario que no realiza un manejo cotidiano de la empresa. Sin embargo, teniendo en cuenta que no es una muestra representativa, también cabe resaltar que se presenta en otras unidades de menor tamaño. Si bien se trata de un fenómeno que ha crecido en las últimas décadas, tal como indican los datos censales y los estudios sobre los cambios en la organización del trabajo, el análisis de los trabajadores de gestión, no ha alcanzado un desarrollo que acompañe esta relevancia.

Por otro lado, en “diálogo” con los estudios que se refieren a los asalariados de dirección, en nuestro caso detectamos perfiles de trabajadores que no se vinculan necesariamente al origen familiar o a un joven profesional, vinculado a los agronegocios. En este sentido, nuestro interés ha sido “visibilizar” a los trabajadores de dirección, sus rasgos y perfiles. Al respecto, describimos tres tipos, con lógicas de manejo que estructuran las relaciones de diferente modo (con formas de supervisión y confianza, remuneraciones y formas de reclutamiento, entre otras).

El primer tipo se trata de un trabajador no profesional, cuya formación es a partir de los espacios de trabajo, en general asociada a una misma empresa (familiar o no). El manejo se construye a partir de relaciones personales, que permiten desarrollar la producción sin necesidad de presencia permanente de los propietarios, pero a la vez conservan la tradicional lógica de vínculos construida por generaciones anteriores. Al mismo tiempo, presenta algunas tensiones respecto al futuro. En este sentido, al anclar el rol a una persona concreta, se abre el interrogante de qué sucederá con las formas actuales de trabajo y producción, ante la necesidad de reemplazo por proximidad de las jubilaciones de algunos de los trabajadores.

En segundo lugar, identificamos un trabajador joven profesional con dinámicas que denominamos despersonalizadas, que se construyen sobre la base de una estructura de trabajo y lógicas productivas más flexibles y deslocalizadas, y donde las personas concretas no ocupan un lugar central. En este sentido, se sustentan en una separación entre persona y puesto, rol o servicio, que posibilita modificaciones más dinámicas acordes al tipo de producción.

En tercer lugar, detectamos trabajadores profesionales o con alguna formación en educación secundaria o universitaria incompleta, de diferentes edades, con un fuerte arraigo personal con las empresas, pero con formas de trabajo y remuneración propias de una dinámica estrictamente laboral.

Estos últimos trabajadores se desarrollan en explotaciones que han generado profundas transformaciones en las últimas décadas. Dentro de las transformaciones en las lógicas, se encuentran la introducción o ampliación de la participación de profesionales, las redefiniciones en los perfiles y los tipos de tareas, la desaparición de puestos, un control más estricto de los procesos de trabajo y formas de intercambio marcadas cada vez más exclusivamente por las relaciones de mercado.

Estos tres perfiles de trabajadores construidos se hallan interpelados, de diferente modo, por las nuevas lógicas productivas y los discursos sobre los agronegocios. En este sentido, se puede plantear cuál es el rol que juegan en la consolidación (o no) de este modelo en los espacios concretos.

El primer tipo de trabajador es central para mantener una producción persistente que, sin llegar a constituirse como alternativa, mantiene profundas diferencias con el modelo de los agronegocios: se articula con un fuerte anclaje local (no deslocalización de la producción), estructuras de trabajo tradicionales, el predominio de relaciones personales y una producción con prácticas ancladas en la forma de hacer (aunque con modificaciones), entre otras. Los otros dos tipos de trabajadores analizados aportan a la expansión del modelo, pero no del mismo modo: uno de un modo unilineal, mientras que el otro de manera más ambigua o con matices.

Por un lado, el perfil de jóvenes profesionales empalma con el tipo de sujeto y lógicas que prescribe el modelo de los agronegocios. Hacia arriba del mando articulan con un empresario deslocalizado y flexible. Estos trabajadores, además de brindar una forma de manejo acorde a estas formas productivas, también juegan un rol central en brindar acceso a información local, ya que “aportan” a la empresa parte de su “red de relaciones” (por ejemplo, informaciones sobre rentistas locales, contratistas, trabajadores manuales, etc.), sin recibir una remuneración específica o adicional por ello. Este aporte les permite a los empresarios no asumir gastos de búsqueda de mano de obra (en tiempo, en contratar empresas o avisos, etc.), y construir una estructura de trabajo asegurando compromiso, competencias y mayor trabajo (temporal) cuando lo necesitan (con estas cualidades, también). Hacia abajo del mando, tienen un estilo de mando despersonalizado y anclado en la organización científica del trabajo y la valorización de lo profesional como el saber legítimo. Pero, además, como señalan otros estudios, cumplen un rol central en la “mediación” del discurso de los agronegocios y en la generación de consensos en los espacios locales.

Por el otro, el tercer tipo de trabajadores realiza un aporte similar al descripto anteriormente. Sin embargo, hallamos una limitación en la expansión de una lógica plena de los negocios, principalmente por el mantenimiento de lo personal como forma central para el desarrollo de la producción. Es decir, que, aunque avanza la relevancia de los sistemas expertos (tanto para desarrollar la producción como para manejar el trabajo y los trabajadores), no resulta completo o suficiente para articular los factores y las relaciones necesarias. El conocimiento profundo de los trabajadores, la valorización de la experiencia y el anclaje más emocional (que puramente racional) con el espacio de trabajo, entre otros, se ponderan más en un caso que en otro. En suma, consideramos importante no solo visibilizar a los trabajadores, sino también poder señalar los matices entre ellos, y el aporte que cada tipo realiza a la consolidación de distintas lógicas involucradas en la producción agropecuaria actual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balsa, J. (2017). Subjetividades subordinadas en la agricultura pampeana: procesos de concentración, formas de producción y sujetos agrarios. En: Guillermo de Martinelli y Manuela Moreno (comps) Cuestión agraria y Agronegocios. Tensiones en torno a la imposición de un modelo concentrador. Bernal: Publicaciones Departamento de Sociales UNQ.
- Balsa, J. (2006). El desvanecimiento del mundo chacarero. Bernal: UNQ Ediciones.

- Bardomás, S. (2000). La transmisión de la propiedad como factor relevante en la continuidad de la agricultura familiar en la región pampeana, Un estudio de caso: colonos de origen francés en Pigüé. *Revista Ciclos*, No. 20 pags.65-94. Buenos Aires: IIHES-FCE-UBA.
- Barsky, O. y Pucciarelli, A. (1991). Cambios en el tamaño y el régimen de tenencia de las explotaciones agropecuarias pampeanas. En: BARSKY, Osvaldo (ed), *El desarrollo agropecuario pampeano*. Buenos Aires: INDEC, INTA, IICA.
- Bernhold, C. y Palmisano, T. (2017). Relaciones sociales, concentración de capital y construcción de consenso en el agronegocio. Un caso de estudio. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios* N° 46, 1er. Semestre de 2017. Buenos Aires: CIEA-FCE-UBA.
- Bini, A. (1998). La administración agropecuaria. Investigación & Desarrollo – Departamento de Capacitación y Desarrollo de Mercado, Bolsa de Comercio de Rosario. Disponible en: http://www.bcr.com.ar/Publicaciones/investigaciones/agropecuaria_bini.pdf
- Bisang, R., Anlló, G. y Campi, M. (2008). Una revolución (no tan) silenciosa. Claves para pensar el agro en la Argentina. *Desarrollo Económico* N° 190-191. Buenos Aires: IDES
- Córdoba, M. S. (2015). Viaje al corazón del negocio agrícola. Dispositivos de legitimación e intervención territorial del modelo de agronegocios en Argentina, (Tesis de Doctorado). Buenos Aires: Universidad de San Martín.
- De Arce, A. (2013). Género, trabajo y representaciones en el mundo rural. El agro pampeano y el norte argentino (1930-1960) (Tesis Doctoral). Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- de Martinelli, G. (2015). Nuevas formas de organización social del trabajo en la agricultura argentina reciente. Exploraciones sobre el avance del capitalismo cognitivo y sus estrategias de subjetivación. *Revista de Ciencias Sociales*, segunda época, año 7. Bernal: Editorial UNQ.
- ENPA (2012). Encuesta sobre las Necesidades del Productor Agropecuario Argentino. Centro de Estudios en Agronegocios y Alimentos. Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Austral. Rosario: Universidad Austral.
- Giddens, A. (1995) *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Ed. Península.
- Gras, C. y Hernández, V. (2009). El fenómeno sojero en perspectiva: dimensiones productivas, sociales y simbólicas de la globalización agrorural en la Argentina. En: Gras, C y Hernández (coords) *La Argentina rural De la Agricultura familiar a los agronegocios*. Editorial Biblos: Buenos Aires.
- Gras, C. y Hernández, V. (2013). *El agro como negocio*. Biblos: Buenos Aires.
- Grosso, S. y Albaladejo, C. (2009). Los ingenieros agrónomos y la “nueva agricultura”: des/reterritorialización de la profesión. En: GRAS, C. y HERNÁNDEZ, V. (Coord.). *La Argentina rural. De la agricultura familiar a los agronegocios*. Buenos Aires: Biblos.
- INDEC. 2002/2018. Censo Nacional Agropecuario.
- Liaudat, D. (2018). “HEGEMONÍA, DISCURSOS E IDENTIFICACIONES EN EL AGRO PAMPEANO. Análisis de los agronegocios y su eficacia interrelativa en los actores agropecuarios” (Tesis para optar por el título de Doctor en Ciencias Sociales). Bernal: UNQ.
- Lódola, A. y Brigo R. (2013). Contratistas de servicios agropecuarios, difusión tecnológica y redes agroalimentarias: una larga y productiva relación. En Anlló, G., Bisang R. y Campi M. (coord.), *Claves para repensar el agro argentino*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Madden, P. (1967). *Economies of size in farming*. Agricultural Economic Report N° 10- USDA, reimpresso por el Department of Agricultural Economics & Rural Sociology, Pennsylvania State University. Pennsylvania: Mimeo.
- Manildo, L. (2009). De los fundadores a los fundidos. Desplazamientos, transmisiones y apropiaciones intergeneracionales en las transformaciones recientes de la producción familiar pampeana (Tesis de Maestría en Ciencias Sociales). Buenos Aires: UNGS – IDES.
- Neiman, M (2008) *La organización del trabajo en la agricultura familiar: los hogares con trabajadores familiares remunerados en la región pampeana: el caso del Partido de Junín* (Tesis de Maestría en

Estudios Sociales Agrarios). Buenos Aires: FLACSO. Recuperada en: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/1104#.WiW9StQrIrg>.

- Moreno, M. (2019) Las relaciones sociales en la producción agropecuaria pampeana. Tipos de vínculos, lógicas económicas y organización del trabajo en explotaciones de tres partidos de la provincia de Buenos Aires (2010-2013) (Tesis para Doctorado en Ciencias Sociales y Humanas). Bernal: Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en: <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1657>
- Muzlera, J. (2008). La producción familiar pampeana a comienzos del siglo XXI. Organización del trabajo, familia y herencia entre los chacareros del sur de la provincia de Santa Fe (Tesis de Maestría en Ciencias Sociales). Buenos Aires: UNGS-IDES.
- Muzlera, J. (2009). Los Chacareros del Siglo XXI. Argentina: Imago Mundi.
- Newby, H. (1983). Capítulo 4. En NEWBY, H. y SEVILLA GUZMAN, E. Introducción a la sociología rural. Madrid: Alianza Universidad.
- Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales. Documento presentado al congreso de ALAST. Buenos Aires: ALAST.
- Quaranta, G. (2007). Reestructuración y organización social del trabajo en producciones agrarias de la región pampeana argentina (Tesis para optar por el grado de Doctor, Instituto de Sociología y Estudios Campesinos). Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Ratier, H. (2004). Poblados bonaerenses: vida y milagros. Buenos Aires: La Colmena.
- Stølen, K. A. (2004). La decencia de la desigualdad. Género y poder en el campo argentino. Buenos Aires: Editorial Antropofagia.
- Villulla, J. M. (2015). Las cosechas son ajenas. Buenos Aires: Cienflores.
- Weber, M. (2012[1922]). Economía y sociedad, esbozo de sociología comprensiva. México: FCE.
- Wright, E. O. (1995). Análisis de clase. En J. Carabaña, (Ed.) Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Eric O. Wright. España: Fundación Argentina/ Visor.

NOTAS

- [1] Dentro de la esfera de la dirección de una explotación agropecuaria existen distintos roles y funciones. El productor agropecuario cumple, en general, las tres funciones: trabajo manual, supervisión y coordinación, y “empreendedorismo”. Mientras que las tareas de coordinación y supervisión pueden ser delegadas a personal contratado a tal efecto, la cualidad/función “empreendedorismo” sólo es propia y puede ser desarrollada por el agente a cargo de la explotación (Madden, 1967).
- [2] El modelo de los agronegocios se refiere a lógicas de producción con variantes nacionales y locales (Gras y Hernández, 2013). A nivel productivo y organizacional, los elementos que caracterizan al modelo es la generalización, ampliación e intensificación del papel del capital en los procesos productivos agrarios; las modalidades novedosas de tenencia de la tierra y de organizar la producción, y de arreglos financieros y comerciales; la intensificación en el uso de los distintos factores de la producción, junto con cambios tecnológicos en la calidad de los insumos e innovaciones genéticas, tecnologías de la información; la mayor integración y extensión de la cadena de valor, guiada por la integración técnica de los procesos productivos (vertical) y por la articulación horizontal de otras actividades que se valorizan como oportunidades para el capital; los comportamientos de valorización financiera, a partir del uso de nuevas herramientas de financiamiento; y el acaparamiento de tierras para el desarrollo de la producción a gran escala (Gras y Hernández 2013).
- [3] Para desarrollar estos aspectos, consideraremos: el perfil del trabajador (edad y formación), formas de acceso al puesto, tipo de anclaje con la empresa, vínculo con los dueños, tipo de empresa para la que trabaja y rasgos generales de la forma de manejo del trabajo (y otros trabajadores) y la producción.
- [4] Estas tres dinámicas se construyen a partir de los tipos de relaciones que hemos construido en la tesis de doctorado (Moreno, 2019).