



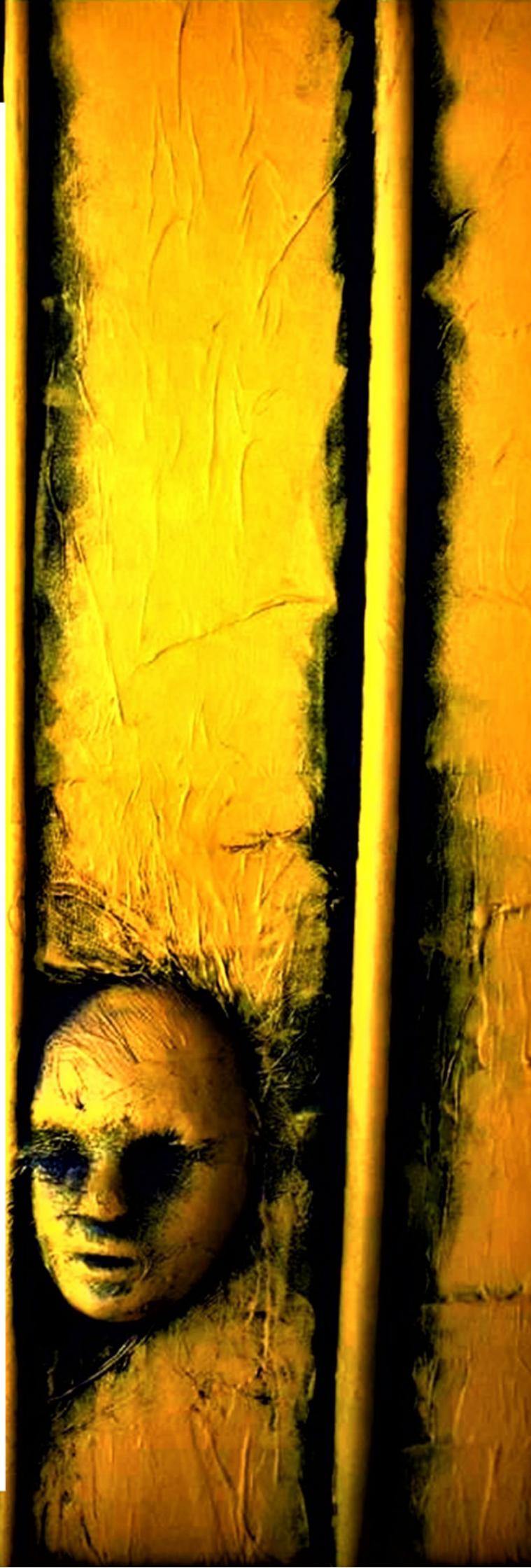
Revista
electrónica
de la Secretaría
de Investigación
y Postgrado

FHyCS-UNaM

Nº 10 Enero-Julio 2018



► www.larivada.com.ar



La Rivada. Investigaciones en Ciencias Sociales.

Revista electrónica de la Secretaría de Investigación y Postgrado. FHCS-UNaM

La Rivada es la revista de la Secretaría de Investigación y Postgrado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones. Es una publicación semestral en soporte digital y con referato, cuyo objeto es dar a conocer artículos de investigación originales en el campo de las ciencias sociales y humanas, tanto de investigadores de la institución como del ámbito nacional e internacional. Desde la publicación del primer número en diciembre de 2013, la revista se propone un crecimiento continuado mediante los aportes de la comunidad académica y el trabajo de su Comité Editorial.

Editor Responsable: Secretaría de Investigación y Postgrado. FHCS-UNaM.

Tucumán 1605. Piso 1.
Posadas, Misiones.
Tel: 054 0376-4430140

ISSN 2347-1085

Contacto: larivada@gmail.com

Artista Invitado

Fabián Rodríguez

<https://www.facebook.com/people/Fabian-Biko/1053711315>

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones.

Decana: Mgter. Gisela Spasiuk

Vice Decano: Esp. Cristian Garrido

Secretario de Investigación: Mgter. Froilán Fernández

Secretaria de Posgrado: Mgter. Diana Arellano

Director: Roberto Carlos Abinzano (Profesor Emérito/Universidad Nacional de Misiones, Argentina)

Consejo Asesor

- Dra. Ana María Camblong (Profesora Emérita/ Universidad Nacional de Misiones, Argentina)
- Dr. Denis Baranger (Universidad Nacional de Misiones, Argentina)
- Dra. Susana Bandjeri (Universidad Nacional del Comahue/Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina)

Equipo coordinador

- Froilán Fernández
- Adriana Carísimo Otero
- Carmen Guadalupe Melo

Comité Editor

- Débora Betrisey Nadali (Universidad Complutense de Madrid, España)
- Zenón Luis Martínez (Universidad de Huelva, España)
- Marcela Rojas Méndez (UNIFA, Punta del Este, Uruguay)
- Guillermo Alfredo Johnson (Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil)
- María Laura Pegoraro (Universidad Nacional del Nordeste, Argentina)
- Alejandra C. Detke (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas)
- Ignacio Mazzola (Universidad de Buenos Aires-Universidad Nacional de La Plata)
- Mariana Godoy (Universidad Nacional de Salta, Argentina)
- Carolina Diez (Universidad Nacional Arturo Jauretche, Argentina)
- Pablo Molina Ahumada (Universidad Nacional de Córdoba, Argentina)
- Pablo Nemiña (Universidad Nacional de San Martín, Argentina)
- Daniel Gastaldello (Universidad Nacional del Litoral, Argentina)
- Jones Dari Goettert (Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil)
- Jorge Aníbal Sena (Universidad Nacional de Misiones, Argentina)
- María Angélica Mateus Mora (Universidad de Tours, Francia)
- Patricia Digilio (Universidad de Buenos Aires, Argentina)
- Mabel Ruiz Barbot (Universidad de la República, Uruguay)
- Ignacio Telesca (Universidad Nacional de Formosa, Argentina)
- Christian N. Giménez (Universidad Nacional de Misiones)
- Bruno Nicolás Carpinetti (Universidad Nacional Arturo Jauretche, Argentina)
- María Eugenia de Zan (Universidad Nacional de Entre Ríos, Argentina)
- Juliana Peixoto Batista (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Argentina)

Consejo de Redacción

- Natalia Aldana (Universidad Nacional de Misiones, Argentina)
- Lisandro Rodríguez (Universidad Nacional de Misiones/CONICET)
- Miguel Ávalos (Universidad Nacional de Misiones/CONICET)

Asistente Editorial

Antonella Dujmovic (Universidad Nacional de Misiones, Argentina)

Coordinador Sección En Foco

Sandra Nicosia (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina)

Apoyo técnico

Federico Ramírez Domíñiko

Corrector

Juan Ignacio Pérez Campos

Diseño Gráfico

Silvana Diedrich
Diego Pozzi

Diseño Web

Pedro Insfran

Web Master

Santiago Peralta

ARTÍCULOS

1. Gobierno y partidos en la provincia de Entre Ríos. Un análisis de la relación Ejecutivo-Legislativo a nivel subnacional, 1999-2015.

Por Elías Manuel Fernández

2. Gestión de la mirada, género y publicidad.

Por Natalia Colombo

3. La Liga Patriótica Argentina en el Congreso Nacional (1919-1960). La pervivencia del poder político entre bastidores.

Por Noemí María Girbal-Blacha

4. Análisis de los vínculos Familia-Empresa en los Contratistas de Maquinaria Agrícola Pampeano.

Por José Muzlera

Análisis de los vínculos Familia-Empresa en los Contratistas de Maquinaria Agrícola Pampeanos

Analysis of family-business relationship in the Pampeanos Agricultural Machinery Contractors

Por José Muzlera*

Ingresado: 26/03/2018 // Evaluado: 04/05/2018 // Aprobado: 12/07/2018

Resumen

Las empresas prestadoras de maquinaria agrícola, ampliamente difundidas en la Argentina para realizar labores culturales en la producción de *commodities* (soja, maíz, girasol, trigo, cebada y sorgo principalmente), a pesar de sus considerables niveles de capitalización, de estar insertas en un mercado desregulado, dinámico y tecnologizado, la dimensión familiar sigue siendo –por diversos motivos– de gran influencia en las dinámicas empresariales. En base a una encuesta de alcance nacional que alcanzó a 426 empresas y a entrevistas a contratistas y a sus empleados, exploremos las particularidades y la fortaleza de estas relaciones familia-empresa. Como mostraremos en las páginas siguientes, ambas esferas –la familiar y la empresarial– se influyen mutuamente y tiene poder explicativo en la estructura, en las estrategias de reproducción e inversión y en los capitales simbólicos y culturales que se ponen en juego.

Palabras Claves: Contratistas de maquinaria agrícola – Empresas Familiares – Familia



Universidad Nacional de Misiones

Abstract

The Agricultural Machinery Contractor companies, very common in the agricultural grain production of the Pampean commodities in Argentina (soybeans, corn, sunflower, wheat, barley and sorghum, mainly), are family businesses with important levels of capitalization. In those companies, despite being inserted in a dynamic and technological market, the family dimension continues to be for several reasons of great influence. Based on a nationwide survey of 426 companies and interviews with contractors and employees of companies providing services, we explored the family-company relationships in the Pampean agricultural machinery service providers. In this paper, we will show how the family dimension could explain the structure of the companies, the business strategies and the interplay of symbolic and cultural capital.

Keywords

Agricultural machinery contractors - Family businesses - Family



Universidad Nacional de Misiones

José Muzlera

* Lic. en Sociología (UBA), Mg. en Cs. Soc. (IDES-UNGS) y Dr. con mención en Cs. Soc. y Humanas (UNQ). Actualmente se desempeña como investigador del CONICET con lugar de trabajo en el CEAR-UNQ, como docente de grado en la UNQ en el Área de Sociología y como docente de la Maestría en Estudios Rurales de Flacso.
Email: jmuzlera@gmail.com

Cómo citar este artículo:

Muzlera, José (2018). "Análisis de los vínculos Familia-Empresa en los Contratistas de Maquinaria Agrícola Pampeanos". Revista La Rivada 6 (10), 152-166. <http://www.larivada.com.ar/index.php/numero-10-julio-2018/93-3-articulos/174-analisis-de-los-vinculos-familia-empresa>

Introducción

La revisión de trabajos, de los últimas 3 décadas, que analizan el rol de los prestadores de servicios en el agro argentino dan cuenta de cómo la demanda de servicios de maquinaria agrícola viene incrementándose (Baumeister, 1980; Barsky y Gelman, 2009; Devoto, 1989; Forni y Tort, 1991; Llovet, 1991; Tort, 1983) así como los de períodos más recientes (Hernández y Muzlera, 2016; Lódola, Angeletti y Fossati, 2005; Regolini, Granato y Leysa, 2014; Varela y Capello, 2016; Villulla, 2015). La tercerización de cada vez más segmentos del proceso productivo (producción de semillas, monitoreo de cultivos, labores culturales, reparación de máquinas y herramientas) y la demanda creciente de nuevos conocimientos, que pronto quedan obsoletos, son dos características destacadas del agro pampeano de las últimas tres décadas (Azcuy Ameghino, 2009; Barsky y Dávila, 2008; Lodola, Angeletti y Fossati, 2005; Muzlera, 2012 y 2013). Hay un consenso generalizado acerca de la importancia que los prestadores de servicios de maquinaria agrícola, contratistas en la jerga nativa, han adquirido en el agro pampeano (De Martinelli, 2008; Giordano, González y Ríos, 2002; Gras y Hernández, 2013; Varela y Capello, 2016: 43; Villulla, 2015). La generalización que ha cobrado la tercerización de servicios agropecuarios (principalmente los de cosecha, pulverización y siembra) es tal que los contratistas en la Argentina, son responsables del 90% de la cosecha de granos, el 70% de la pulverización y el 60% de la siembra (Garbers, 2016: 11).

Estos prestadores de servicios no constituyen un conjunto profesional homogéneo, ni respecto a sus trayectorias, ni a su formación, ni en relación al modo de organización de su trabajo. Encontramos prestadores que diversifican la cartera de servicios ofrecidos y otros que se especializan en una sola actividad (siembra, cosecha, fumigación, henuficación, ensilado, etc.). Hay empresas que compran equipos cada vez más sofisticados con alta rotación de los mismos y se desplazan cientos de kilómetros durante varios meses para vender sus servicios, pero existen también quienes de modo

exitoso se organizan en torno a equipos más modestos y de mayor antigüedad cuyo radio de trabajo coincide con el de residencia del empresario responsable. En relación a la formación profesional, también pueden identificarse diversas trayectorias e intensidades: hay quienes actualizan sus competencias de manera continua, vía jornadas de capacitación ofrecidas por instituciones privadas o públicas, y quienes sólo han completado sus estudios primarios o secundarios y no han vuelto al sistema de educación formal (ni público ni privado) sino que “se las arreglan” con los conocimientos transmitidos “de boca en boca” en sus redes de contactos. A nivel financiero, algunos prestadores se capitalizan tomando importante cantidad de deuda y otros prefieren abstenerse lo máximo posible de esta estrategia por encontrarla muy “arriesgada”. La literatura señala diversos “modos de comercializar” en base al estilo de cliente con el que entablan relación: un servicio ofrecido a muchos pequeños clientes (generalmente, mercado local) o un servicio dependiente de una o dos grandes empresas (llevándolos a organizar una prestación más de tipo “nómada”). Finalmente, podemos diferenciar a quienes hacen de la venta de servicios su única actividad y a quienes llevan adelante, en paralelo a la venta de servicios, algún tipo de producción agropecuaria (generalmente agricultura extensiva) (Agüero, Rivarola y Maldonado, 2007; Hernández e Intaschi, 2011; Hernández y Muzlera, 2016: 2).

A pesar de todas estas diferencias el vínculo con la esfera familiar¹ es un común denominador a todas las empresas contratistas (Muzlera, 2013 y 2015). Si bien presentaremos datos de distintas

1 La literatura académica que aborda el tema y trata de definir los límites de la producción familiar es profusa y no concluyente, o al menos no concuerdan en sus definiciones (Cloquell, 2007; De Martinelli, 2011; López Castro y Prividera, 2011; Muzlera, 2009; Tort y Román, 2005). En este trabajo -como en otros- lo familiar está definido por las consideraciones nativas, por lo identitario, por la fuerza y las características del vínculo entre empresa y familia. Si un contratista considera que la empresa es familiar y las estrategias económicas de ambas esferas se limitan e imbrican mutuamente, consideramos a esa empresa como familiar. Este concepto, en nuestra definición, tiene mayor peso que los distintos algoritmos que miden las proporciones de la fuerza de trabajo.



variables que nos ayudaran a profundizar los conocimientos de estos sujetos, hay dos hipótesis que atraviesan la construcción del mismo: a) que el ciclo de vida y la composición familiar afecta las estrategias empresariales y b) que cuando hay hijos varones es probable que la empresa condicione las opciones de la adolescencia y adultez de estos.

El siguiente trabajo, además de esta introducción estará estructurado en cinco partes más: un apartado metodológico, uno en el que se describirán las principales características de las empresas, uno en el que se describirán las características de las familias, uno en el que se analizarán los vínculos entre empresas y familias y reflexiones finales.

Consideraciones metodológicas

La principal fuente de insumos de este trabajo ha sido una encuesta realizada a 426 contratistas de servicios agropecuarios de la República Argentina. A partir de trabajos de campo cualitativos realizados durante 2008 y 2014, en este último año, se diseñó una encuesta de alcance nacional con el objetivo de profundizar los conocimientos de estos agentes, en especial: respecto a la estructura de sus empresas, dinámicas y estrategias desarrolladas, nivel de capitalización, servicios prestados, características estructurales de las empresas y vínculos entre empresas y familias (ya que los trabajos cualitativos previos a la encuesta mostraron un marcado componente familiar de éstas).

En marzo de 2015, finalizadas las pruebas piloto correspondientes, comenzó el relevamiento (*on line* y cara a cara²). El 12 de diciembre 2015, con un total de 426 formularios se dio por terminado el relevamiento. De los formularios relevados, 122 lo fueron entre marzo y septiembre. A partir de octubre, la Federación Argentina de Contratistas de Maquinaria Agrícola (FACMA) comenzó a reenviar el link de la encuesta a su base de datos que incluía asociados y no asociados. Hasta la finalización del

relevamiento respondieron 302 empresas más. De este modo, la muestra final estuvo compuesta por un 63,2% de contratistas que pertenecen a alguna agrupación/institución que los nuclea y un 36,8% que no. El total de los encuestados residía en la República Argentina. La cantidad de preguntas por formulario fue de 75 y las dimensiones exploradas fueron: familia, calidad de vida, estructura y nivel de capitalización de las empresas y dificultades percibidas. El período de referencia sobre el que se hacían las preguntas fue todo el año 2014.

De modo complementario a los datos de esta encuesta, se utilizaron entrevistas y observaciones a contratistas de maquinaria agrícola, a empleados y familiares (aunque el fuerte fue los titulares de las empresas). En total fueron realizadas 45 entrevistas. Si bien las entrevistas no fueron hechas con preguntas pautadas previamente trataron estar orientadas de modo tal que sirvieran para reconstruir trayectorias profesionales e historias de vida, que nos permitiesen comprender las subjetividades y racionalidades puestas en juego al momento de organizar el trabajo y desarrollar estrategias de capitalización. El análisis de las entrevistas se complementó con observaciones en espacios y actividades cotidianas para ellos (casas de familia, galpones, establecimientos agropecuarios, oficinas, asambleas, asados, explotaciones agropecuarias propias y de demandantes, talleres de reparación de maquinarias, fiestas institucionales, hoteles³ y bares que frecuentaban). Este criterio para la selección de lugares donde realizar los encuentros tuvo un objetivo doble: por un lado, que la persona se sintiera lo más cómoda posible y por otro complementar el registro de la entrevista con observaciones del espacio, las actividades y los vínculos diarios de los entrevistados que ayudaran a comprender más sus lógicas y dinámicas. También contribuyó al conocimiento de la vida privada de los contratistas el tiempo de permanencia (entre

2 Cuando ésta fue la modalidad, las respuestas fueron volcadas a la misma base que las recogidas *on line*.

3 Si bien no es lo más frecuente, hay algunos contratistas que circunstancialmente se alojan en hoteles en lugar de casillas. Tal fue el caso de un contratista de cosecha, a quien le tocó trabajar con sus equipos por la zona de Balcarce cerca de fin de año. Como su esposa fue a visitarlo, durante esos días ellos se alojaban en un hotel. El resto del equipo, lo hacía en las casillas. Este tipo de situaciones fueron relatadas en más de un caso.



una y dos semanas cada vez) en sus localidades de residencia o de trabajo y la presentación personal efectuada por otro contratista o algún productor de su confianza. El llegar “de la mano de” fue un hecho determinante y facilitador para realizar las entrevistas y acceder a información que de otro modo hubiese sido mucho más difícil.

La selección de los prestadores de servicios se realizó principalmente mediante la técnica de “bola de nieve”, es decir, en función de un listado conformado a partir de contactos ofrecidos por otros informantes, pero con la particularidad de que se comenzó “esta bola de nieve” en 4 lugares distintos (el sudeste de la Provincia de Buenos Aires, el sur de la Provincia de Santa Fe, el sudoeste de la Provincia de Buenos Aires y el centro bonaerense) dando de este modo un poco más de representatividad y heterogeneidad a nuestra muestra.

Algunas de las entrevistas duraron sólo un par de horas, o menos, mientras que otras se llevaron a cabo en sucesivos encuentros. Las hubo que fueron realizadas sólo entre entrevistado y entrevistador y otras que, al haber sido hechas en espacios compartidos, también participaron familiares, socios y empleados, los cuales frecuentemente participaron de las conversaciones. Estos escenarios y modos de entrevistar no fueron considerados como “contaminados” o dificultosos, sino que han servido como una oportunidad de observación de las relaciones establecidas entre los contratistas y su entorno. De este modo, la situación de entrevistas en su conjunto ha sido incorporada al análisis de los diálogos entre entrevistado y entrevistador. Así, esas particularidades y esos otros de la escena -incluyendo al propio entrevistador- sirvieron para complejizar y complementar los dichos de nuestros entrevistados.

Empresas y familias. Datos y análisis. Empresas y servicios

La incorporación permanente de tecnología, tanto de procesos como en equipos informáticos,

mecánicos y satelitales, es una constante entre estos sujetos. Esto obedece a razones complementarias: por un lado, estos procesos son explicados por los *habitus*⁴ de estos agentes en los que la incorporación de tecnología en el proceso productivo es una constante, un mandato, un saber -que se muestra eficaz- en tanto estrategia empresarial (Muzlera, 2009). Y de modo simultáneo, por las exigencias de los demandantes que, al ser escasos en relación a la oferta, ven potenciado su poder de imponer condiciones y como parte de éstas está el de exigir máquinas nuevas con las últimas incorporaciones en materia tecnológica.

Hoy por hoy, te miran todo. Hay productores que te piden cosas que ni saben par qué son ni como se usan, pero ellos las piden. Entonces uno, si quiere seguir trabajando, se sigue endeudando y comprando... avalando así un círculo de locura del cual es imposible salir (Martín, Contratista santafecino, 64 años, 1 equipo de cosecha).

4 El concepto de *habitus* es central en los trabajos de Pierre Bourdieu, sirve para superar la dicotomía entre la estructura que determina y la capacidad de agencia. Por *habitus* Bourdieu entiende el conjunto de esquemas generativos a partir de los cuales los sujetos perciben el mundo y actúan en él.

Será a partir del *habitus* que los sujetos producirán sus prácticas, ya que éste es la interiorización de las estructuras a partir de las cuales el grupo social en el que se ha sido educado produce sus modos de producirse y reproducirse culturalmente. El *habitus* formará un conjunto de esquemas prácticos de percepción -división del mundo en categorías-, apreciación -distinción entre lo bello y lo feo, lo adecuado y lo inadecuado, lo que vale la pena y lo que no vale la pena- y evaluación -distinción entre lo bueno y lo malo- a partir de los cuales se generarán las prácticas -las “elecciones”- de los agentes sociales. De esta manera, ni los sujetos son libres en sus elecciones -el *habitus* es el principio no elegido de todas las elecciones-, ni están simplemente determinados -el *habitus* es una disposición, que se puede reactivar en conjuntos de relaciones distintos y dar lugar a un abanico de prácticas distintas-.

Una de las dimensiones fundamentales del *habitus* es su relación con las clases sociales y la reproducción social. Si el *habitus* es adquirido en una serie de condiciones materiales y sociales, y si éstas varían en función de la posición en el espacio social, se puede hablar de “*habitus* de clase”: habría una serie de esquemas generadores de prácticas comunes a todos los individuos biológicos que son producto de las mismas condiciones objetivas (Bourdieu, 1991 y 2002).



El capital invertido, aunque con considerables oscilaciones, es importante. En base a la encuesta, podemos afirmar que el nivel de capitalización total⁵ de estos sujetos es en promedio de USD 1.345.552 empresa con un desvío estándar de USD 4.576.364. Esta amplitud, entendemos, se debe a dos cuestiones principales. Una es la toma de créditos que según hayan sido o no productores antes de ser contratistas influye en el tipo de crédito y el monto. Quienes han sido productores de tipo chacarero suelen tomar créditos en los cuales la relación Crédito / nivel de capitalización es más pequeña y la “seguridad relativa” de la realización del capital adquirido es mayor. O sea, los ex chacareros toman crédito para ampliar o modernizar su parque de maquinarias cuando ya el servicio ha sido demandado y cuando el nivel de deuda no pone en riesgo a la empresa. Quienes no han sido productores chacareros suelen ponderar más el costo financiero total de la deuda, pero toman créditos más grandes (comparando la relación deuda / nivel de capitalización de la empresa) y con frecuencia se endeudan en la compra de maquinaria -porque el crédito era barato o la compra de maquinaria era “una oportunidad”- aún sin tener el demandante. Estos últimos suelen ser propietarios de empresas de servicios más capitalizadas (Muzlera, 2013). Otra cuestión vinculada a esto es el tipo de servicio que la empresa presta; no cuesta lo mismo un equipo de cosecha, que uno de siembra o uno de fumigación.

Sólo a modo ilustrativo, una cosechadora nueva, que pueda competir en el mercado de servicios, cuesta entre USD 245.000 y USD 860.000 a la cual -para armar un equipo mínimo competitivo en el mercado- hay que sumarle el costo de una camioneta, el de un tractor (que nuevo cuesta entre USD 40.000 y USD 70.000), el de un carro con tolva (entre USD 10.000 y USD 25.000) y el de una casilla (entre USD 12.500 y USD 29.000).

Si vamos a pensar en un prestador de servicios de siembra, debemos considerar que una sembradora cuesta entre USD 48.000 y USD 303.000; y a esta hay que sumarle el tractor (que no posee

las mismas características del que se usa para un equipo de cosecha) de entre USD 90.000 y USD 365.000⁶, la casilla y la camioneta.

Estos montos nos dan una idea de lo heterogéneo que puede ser el nivel de inversión para armar una empresa prestadora de servicios agropecuarios, pero también nos hablan de un piso mínimo importante. Entendiendo por esto que ya no son empleados asalariados, o sujetos rurales con un poder adquisitivo similar al de las clases medias urbanas, quienes pueden convertirse en contratistas de maquinaria, marcándose así una diferencia sustantiva con lo que fue el escenario durante las décadas de 1960, 1970 y 1980.

Durante los últimos diez o quince años se observan cada vez más empresas que en lugar de especializarse en un servicio (cosecha o siembra o pulverización) optan por diversificarse. Esta opción no siempre implica aumentar el nivel de capitalización, a menudo se vende una cosechadora para comprar un equipo de siembra. Esta lógica estabiliza el empleo de los RRHH, ya sean familiares o contratados, y aumentan la posibilidad de fidelidad con los clientes.

El 73,2% de nuestros entrevistados presta servicios de cosecha. 181 de los 426 respondientes poseen cosechadoras axiales, a un promedio de 1,79 por empresa con un desvío estándar de 1,05. La antigüedad promedio de éstas es de 2,42 años y el desvío estándar de la antigüedad es 0,79 años por máquina. 177 poseen cosechadoras convencionales, a un promedio de 1,66 por empresa con un desvío estándar de 0,87. La antigüedad promedio de las cosechadoras convencionales es de 3,23 años y el desvío de la antigüedad es 0,83 años. 171 empresas poseen en promedio 1,59 fumigadoras autopropulsadas cada una, con un desvío estándar de 1,03. La antigüedad de éstas es, en promedio, de 2,41 años y el desvío de 0,92 años. O sea, la mayoría de las empresas que prestan servicios de cosecha tienen entre 1 y 3 cosechadoras de entre 1 y 3 años de antigüedad si eran axiales, y entre 2 y 4 años si eran convencionales.

5 Se considera aquí el valor de mercado (estimado) de sus equipos de trabajo y de sus tierras en el caso de que poseyesen.

6 Los precios, de lista contado, c/equipamiento estándar, sin IVA, (excepto el de la casilla que fue tomado de Internet) son los publicados en el Nro. 375 de Márgenes Agropecuarios, Septiembre 2016.



El 73,2% prestó servicios de cosecha, a un promedio de 2.919 hectáreas, pero la heterogeneidad es grande, el desvío estándar es de 4.477 hectáreas. El promedio de clientes por empresa es de 5,27 y el desvío de 5,21. En promedio, la actividad de cosecha explica que hayan dormido fuera del hogar 53,31 días y el desvío es de 55,52 días. En estas dos variables (superficie cosechada para terceros y días que durmieron fuera del hogar por prestar este servicio) como lo muestran los desvíos estándar, la heterogeneidad es grande. Es fácil encontrar quienes vuelven todos los días a dormir a su casa y cosechadores nómades que pasan 3 meses fuera de su hogar. También respecto a la cantidad de hectáreas se observa una gran heterogeneidad, esto se explica por el “éxito relativo” en la venta de servicios y porque muchos de los prestadores son también productores (Según los datos de nuestra encuesta el 63,2%) y complementan ambas actividades, quienes deben cosecharse su producción tienen una menor disponibilidad y una menor necesidad de vender servicios a terceros.

Si consideramos el número total de cosechadoras por empresa, el 24,3% posee 2 cosechadoras, el 29,5% 3 cosechadoras, el 30,6% 4 y el 15,6% 5 o más.

El 60,6% prestó servicios de siembra, a 4,53 clientes en promedio con un desvío estándar de 3,31. 1.919 hectáreas fue el promedio de la superficie sembrada para terceros por estos contratistas, el desvío fue de 2.085 hectáreas. Esta actividad les implicó, en promedio, dormir fuera del hogar 25,87 días, con un desvío estándar de 41,32 días.

Estos primeros datos nos dan una idea de la superposición de servicios en las empresas y de la menor envergadura relativa del servicio de siembra, o al menos que estos últimos poseen un cariz más local. Si consideramos los datos agregados, quienes prestan servicios de cosecha deben dormir fuera de su hogar el doble de noches que los que brindan servicios de siembra. Esto se explica, al menos en parte, por una cuestión histórica cultural. La cosecha es la primer labor cultural que se mecaniza masivamente y también –vinculado a esto– la primera que populariza su tercerización. Las cosechadoras eran máquinas de difícil adquisición para los chacareros –el sujeto productivo agrícola que predominó

en la Región Pampeana durante la mayor parte del siglo XX– explicando así la existencia de empresas que se dedicaban sólo a prestar este servicio. De manera complementaria a esta situación se dio que las principales fábricas de cosechadoras, durante la segunda mitad del siglo XX estaban en la Provincia de Santa Fe y los compradores –con frecuencia obreros de Zenor y Bernardín– eran de las localidades de las fábricas. Estos obreros-empresarios viajaban en los meses de cosecha desde el norte hasta el sur de la región pampeana y trabajaban como obreros fabriles el resto del año (Muzlera, 2013).

Respecto a la pulverización. El 37,8% prestó servicios de pulverización. Lo hicieron en un promedio de 29.179 hectáreas cada uno a 20,29 clientes. Los desvíos estándares respectivos fueron de 51.230 hectáreas y de 42,24 clientes. Esta actividad les implicó dormir fuera del hogar, en promedio, 26,08 días, pero la mitad de ellos volvió siempre a su hogar. 66,5% poseen una sola pulverizadora autopropulsada, 11,7% 2 cosechadoras y 21,7 3 o más.,

El tractor es la herramienta más difundida en las empresas agrícolas. Entre las relevadas poseen un promedio de 3,69 tractores, con un desvío estándar de 1,48 tractores por empresa. El 9, 3% posee un tractor, 30,8% de las empresas poseen 2, 24,7% tienen 3 tractores, 20,4% posee 4 tractores y el 14,8% 5 o más.

Respecto a la antigüedad de las empresas, en promedio, los contratistas comenzaron a vender servicios en 1994 con un desvío de 12 años. El titular más longevo entre los respondientes fue de 85 años y la empresa más antigua comenzó a prestar servicios en 1950. El más joven fue de 20 años y comenzó como titular de la empresa en 2014.

En resumen, la heterogeneidad del sector, respecto al nivel de capitalización, si son locales o nómades, la cantidad de clientes a los que prestan servicios, el número de hectáreas que trabajan para terceros y la edad de los contratistas es significativa.

Familias y personas

El promedio de edad de los contratistas es de 47,13 años. La desviación de la muestra es de 10,99 años. El 25% tiene hasta 39 años, el 50%



hasta 46 y el 75% hasta 56 años. El promedio de hijos⁷ de los contratistas es de 2,26 por familia, con un desvío estándar de 1,33.

Sólo el 12,4% de los encuestados declaró haberse separado al menos una vez y el 26,3% responsabilizó a la actividad.

El 15,0% vive en el campo; el 23,3% en pueblos de hasta 5.000 habitantes; el 18,9 en pueblos de entre 5.000 y 10.000 habitantes; el 25% en ciudades de hasta 40.000 habitantes; el 13,3% en ciudades de más de 40.000 habitantes y menos de 500.000 y el 4,4% restante vive en ciudades de más de medio millón de habitantes.

El 37,1% vive en la Provincia Buenos Aires; el 28,1% en Santa Fe; el 15,6% en Córdoba; el 7,8% en Entre Ríos; el 2,4% en la Pampa y el resto de las provincias albergan entre el 0,6% y el 2,0% de los contratistas cada una.

La importancia de la familia en la empresa

La dimensión familiar es trascendente entre los prestadores de servicios (Hernández y Muzlera, 2016; Intaschi, 2010) tanto por su importancia cuantitativa como por sus efectos dentro de las dinámicas empresariales. La dimensión familiar puede funcionar como una dimensión que estimule o presione la expansión empresarial o en otros casos en sentido inverso.

Como hemos visto anteriormente, con frecuencia estas empresas suelen ser nómades, pero esta característica se limita por el apego a la familia. El sentimiento de extrañar y el miedo a la infidelidad o la disolución del vínculo conyugal son factores comunes en las entrevistas. Un contratista de Santa Fe, por ejemplo, trabajando en el sudeste de la provincia de Buenos Aires, nos decía:

Aprovecho cuando tengo que hacer un trámite en el banco o algo y cada tanto me hago una escapada... Cada 15 ó 20 días vuelvo a mi casa; si no, no se aguanta. Imaginate, tengo un muchachito de 10

y otro de 7. ¿iVos no sabes la felicidad, del menor, cuando me le aparezco de sorpresa?! (Roberto, Contratista santafecino, 40 años, 2 equipos de cosecha).

El esfuerzo familiar que supone la migración temporaria de uno de sus miembros es percibido tanto por hombre como por mujeres.

Y esta actividad no es para cualquiera. Y no me refiero sólo al contratista sino también a la familia. ¿iVos sabes los meses que, durante años, cuando los chicos eran chicos, me pasaba sola en casa haciendo de madre y padre al mismo tiempo!? Y yo me la banqué, pero no todas son iguales. Al Fernando [hijo de la entrevistada], por ejemplo, que estuvo 3 años de novio, en cuanto se casó lo dejaron. La chica no se bancó que el Fer estuviese tantos meses afuera y lo dejó. ¡Se lo dijo por celular! ¿iSabes cómo estaba el otro?! Pobre... ¡Imaginate que te abandonen cuando estás laburando y te enterés por teléfono, sin poder hacer nada! (Julia, esposa y madre de contratistas de cosecha bonaerense, 62 años)

Este relato de una separación de un contratista joven no es una excepción. Hubo muchos otros casos registrados de contratistas que justificaban la particularidad “sedentaria” de su empresa en la familia y otros que culpaban a la actividad de la disolución del vínculo de pareja, como el caso de Fernando recién expuesto.

No sé qué pretendía. Nunca le faltó nada, toda mi vida laburé para que estuviéramos mejor. Siempre la quise y la traté bien... Y hace 2 años, a la vejez, me vino a dejar... ‘6 meses en casa y 6 afuera no es una familia’ me dijo... (Hugo, Contratista bonaerense, 58 años, 1 equipo de cosecha y 1 de siembra)

También entre la generación de los de más de 60 años, el fantasma de los problemas conyugales es un elemento importante. En el marco de una entrevista, al preguntarle al entrevistado por la cantidad de días que dormía fuera del hogar debido a razones laborales -en tono jocoso-, contestó: “iii-Jamás!!! Yo siempre vuelvo a casa. Y cuando era joven y tenía que viajar por la cosecha, a la bruja me la llevaba. Si vos no dormís con tu mujer segu-

⁷ Estamos refiriéndonos a la cantidad total sin distinción de sexo.



ro que otro lo hace” (Tomás, Productor-contratista bonaerense, 65 años, 2 equipos de cosecha, 130 ha de campo en sudoeste)

Entre los respondientes de la encuesta, el 27,8% de los que se han separado de sus parejas consideran que la actividad fue la causa principal.

Independientemente de la veracidad de la hipótesis que vincula la ausencia prolongada del hogar con conflictos familiares, sobre todo entre las familias más jóvenes donde la disolución del vínculo está socialmente más aceptada, lo concreto es que: a) existe preocupación entre los contratistas y sus empleados por los períodos que pasan lejos de las familias y b) la escasez de mano de obra asalariada-derivada al menos en parte de obligación a ausentarse del hogar- afecta a estrategias que despliegan los empresarios contratistas.

Es común que los prestadores de servicios se quejen de la escasez de mano de obra como un elemento limitante a la expansión de sus empresas. Al indagar entre los potenciales empleados no familiares observamos que el esfuerzo de la distancia del hogar también es un factor de peso (Muzlera, 2014).

Baltasar, con 31 años, casado y con dos hijos (5 y 3 años), hablando al respecto expresaba lo siguiente:

En la cosecha te pagan mucho más⁸. Capaz que con lo que sacas en una temporada de cosecha te haces lo mismo que durante todo el año con los Gutiérrez⁹ y no tenés que estar tirando de la maleta ni cambiando caños entre el barro, pero yo laburando para paperos vengo a casa todas las noches, veo a los nenes y a mi señora y los domingos, en general, tengo vida. Del otro modo ¿iSabes lo que es estar meses sin ver a tu familia?! Mientras el cuerpo me

aguante me quedo con esto (Clemente, Empleado agropecuario bonaerense, 31 años)

Así como el ciclo de vida, en la fase de expansión con hijos chicos, desestimula la expansión de la empresa y la opción la migración temporaria como estrategia comercial, hay otras características de conformación del hogar que inciden en las dinámicas de la empresa, las esposas y los hijos varones adolescentes y adultos jóvenes.

Mónica es esposa y madre de 3 contratistas. Entre los 4 son titulares de 2 empresas, una de los hijos y otra del marido. A su vez uno de los hijos es empleado en la empresa de su padre y los otros dos se autoemplean en la propia. Ya establecida un importante nivel de confianza con la familia una mañana, durante el desayuno, indagamos acerca de cuestiones de dinero. La madre oficiaba de tesorera y administrativa de ambas empresas. A ella se le giraba todo el dinero, se le explicaba cuáles eran los objetivos de la empresa a corto plazo (comprar otra máquina, retirar para comprar un auto, hacer un viaje o refaccionar una casa) y era ella quién llevaba todas las operaciones bancarias de ambas empresas y las obligaciones personales (impuestos, tarjetas de créditos, etc.) de cada uno de los integrantes.

Mónica, -le digo- no sabía que vos trabajabas para tu marido y ahora para tus hijos” Me respondió “No trabajo... los ayudo un poco con los papeles porque sino, los hombres son un despelote, además para no aburrirme. ¿Si no, qué voy a hacer todo el día mientras ellos trabajan? (Mónica, 52 años, Santafecina).

La explotación del trabajo familiar no contabilizado, ayuda a explicar, entre otros factores, la subsistencia de estas empresas. Cuando los tiempos no son favorables este trabajo no remunerado, al igual que lo hacían los chacareros (González, 2005; Muzlera, 2009) se cede al demandante por medio de “precios bajos”.

La composición societal también está fuertemente imbricada con la composición del hogar. Rara vez la composición societal es mayor a tres y no suelen involucrar de manera conjunta amigos e hijos o más de dos generaciones de familiares. Por

8 Esta percepción es puesta en cuestión por Villulla (2018) que analiza los ingresos de los trabajadores del sector entre 2000 y 2016 comparándolos con otros asalariados argentinos y con sus pares del *midwest* norteamericano. La conclusión del autor es que si bien los montos totales percibidos superan a los de muchos trabajadores argentinos no llegarían a cubrir la canasta básica familiar si trabajasen las 8 hs reglamentarias 6 días a la semana.

9 Productores paperos locales. Trabajar en esta actividad implica menos paga relativa y un trabajo físico mucho más exigente, pero le da la posibilidad de volver todos los días a dormir a su hogar.



ejemplo, una sociedad compuesta por dos amigos, con el tiempo, si los hijos varones de uno o de ambos de ellos se incorporan a la empresa, primero lo harán como empleados y después de un tiempo se irán a conformar otra empresa o se dividirá la sociedad original y se constituirán sociedades nuevas que sólo nucleen padres con sus hijos. Lo mismo sucede si la sociedad está compuesta por hermanos. Cuando los hijos de estos (o de uno de estos) pasen un tiempo como empleado se disolverá la sociedad y se constituirá una nueva sociedad o se les ayudará a los hijos para que constituyan su propia empresa.

Veamos primero un ejemplo y después los datos cuantitativos.

La cosa es así: Con El Ruso fuimos socios como 20 años, es como un hermano. Es el padrino de mi hijo mayor, pero cuando los hijos empezaron a pedir pista decidimos separarnos. Ya íbamos a ser muchos caciques. Mis hijos estuvieron ayudando unos años, pero hubo un momento que ya habían crecido... Decidimos separar las cosas y todo bien como siempre... Es como una ley de la vida, mi viejo y mi tío también se separaron cuando mis primos y nosotros tuvimos edad de ser jefes (Ramiro, contratista santafecino, 61 años, 2 equipos de cosecha).

Este tipo de relatos, comunes en todas las entrevistas tienen su correlación con los datos de la encuesta. Entre las empresas que poseen más de un titular: el 66,1 % tienen una relación de familiares directos (entre al menos dos de ellos); el 19,4% es socio de algún amigo; el 6,1 % presentan una relación de familiares políticos entre dos socios y el 8,3% tienen un socio que no entra en estas categorías. Si observamos el parentesco de los empleados, el 37,9% de las empresas tienen al menos un empleado familiar fijo y el 41,1% al menos un familiar como empleado transitorio.

El 13% tienen un solo titular, el 63% dos, el 14% tres. O sea, el 90% tienen menos de 3 dueños y la mayoría son dos socios.

Así como no se contabiliza el costo del trabajo administrativo de las mujeres tampoco el de los hijos varones, durante las primeras

campanas. Pero a diferencias del de las mujeres, este último al menos se considera en los relatos.

Más allá de estos datos, lo familiar se extiende al plano de los valores y deseos de estos sujetos, aunque el deseo no siempre se corresponde con los pronósticos. Si rastreamos el origen de estas empresas, el 33,9 % de los contratistas fueron empleados de alguna empresa familiar¹⁰ dedicada esta actividad y el 56,1% fueron productores familiares antes de ser contratistas. Estos números, nos acercan una idea de la magnitud que la dimensión familiar ocupa en este tipo de empresas y de la estrecha relación entre ambas actividades (el contratismo y la producción agropecuaria)

Entrevistador: ¿Te gustaría que tus hijos sigan con la empresa cuando vos te retires?

Entrevistado: ¡Si me gustaría! ¿Y, claro! Todo lo que una hace quiere que siga la empresa y los hijos son la manera en la que uno sigue estando, por lo que uno vive. Si tus hijos no siguen lo que uno construyó es triste... es como que uno trabajó un poco al pedo ¿se entiende? Es como si no tenés hijos ¿Para qué vivís?! Es un poco... egoísta ¿no? Si no es como que todo nace y se muere con vos, como que todo tienen que ver con uno. Los hijos le dan sentido a la vida y que el patrimonio familiar pase de generación en generación completan eso. Así pienso yo, al menos... (Carlos, Contratista santafecino, 72 años, 2 equipos de cosecha, 1 de siembra y 2 de pulverización).

Cuando se les preguntó a los contratistas por sus pronósticos y sus deseos respecto a si la empresa continuaría en manos de sus hijos, para los casos en que sólo había hijas mujeres nadie respondió la pregunta. Para el caso en el que existían hijos varones, respecto a si creían y deseaban que la empresa continuase con posterioridad a su retiro los resultados fueron los siguientes.

¹⁰ La definición de empresa familiar, en este contexto, deriva de la siguiente pregunta "¿Antes de vender servicios usted fue EMPLEADO en una EMPRESA de SERVICIOS de algún FAMILIAR?"



Universidad Nacional de Misiones

¿Desearía que alguno de sus hijos continuara con la empresa?

	Porcentaje
Sí	60,6 %
No	20,6 %
Me da lo mismo	16,4 %

¿Piensa que alguno de sus hijos continuará con la empresa?

	Porcentaje
Sí	35,1 %
No	28,0 %
No sé	35,1 %

Los cuadros anteriores, lo mismo que las entrevistas, dejan ver que de modo similar a los chacareros (Muzlera, 2009) la relación con la empresa excede lo material. La empresa es un trascender, un valor que es más que una fuente de ingresos, es un legado familiar que simboliza el esfuerzo y otros valores culturales. Aunque sólo el 35,1% cree que alguno de sus hijos continuará con la empresa el 60,6% desea que así sea (Muzlera, 2013).

Los análisis cuantitativos que analizan la relación entre cantidad de hijos y nivel de capitalización en maquinarias han demostrado una relación entre estas dos variables. No así cuando se analizó la relación entre cantidad de hijos y capitalización total (esto es máquinas más tierra). Se establece un tipo de relación simbiótica entre empresa y familia en la que las empresas se expanden para darles lugar a los hijos varones y a su vez la existencia de hijos varones posibilita la expansión de las empresas. Veámoslo.

En los últimos años, a la fuerza... a la fuerza de deuda (se ríe) hemos crecido mucho porque había que darle laburo a los chicos que se vinieron grandes. Compramos una pulverizadora autopropulsada, modernizamos el equipo de siembra y ahora compramos un cosechadora vieja... que creo vamos a vender y comprar otra pulverizadora. (Esteban, 58 años, contratista bonaerense, 1 equipo de cosecha, 1 equipo de siembra y 1 pulverizadora)

Cantidad de Hijos varones y nivel de capitalización en maquinaria

		Nivel de Capitalización en Maquinarias			Total
		Menos de USD 300.000	Entre USD 300.000 y USD 899.000	USD 900.000 o más	
Cantidad de hijos varones	0	40,00%	12,50%	47,50%	100,00%
	1 ó 2	24,10%	48,20%	27,70%	100,00%
	3 o más	40,00%	20,00%	40,00%	100,00%
Total		29,70%	35,90%	34,40%	100,00%

Chi cuadrado de Pearson: 0,04 / Lambda simétrica T aproximada: 0,871 / Phi: 0,348

La tabla anterior nos muestra que cuando hay 1 o 2 hijos varones en la familia el nivel de capitalización en maquinarias tiende a aumentar. Esta relación directa ya no se da con 3 o más hijos varones porque en estos casos, en líneas generales, ya no se espera que haya lugar para todos. Podríamos hacernos la pregunta si la relación entre variables no es al revés, si la variable independiente no es el nivel de capitalización y la cantidad de hijos depende del nivel de capitalización, pero esto queda descartado ya que si así fuese también debería dar algún tipo de relación estadística el nivel de capitalización total (tierras más maquinarias) como variable independiente y la cantidad de hijos como variable dependiente y esto no fue así. Además, tampoco se desprende de las entrevistas que la tasa de fecundidad se vea influenciada por el nivel de capitalización empresarial. Y sí, lo contrario, la necesidad de darle trabajo a los hijos varones fuerza la expansión empresarial.

Se indagó también si había algún tipo de relación estadística entre: a) la edad del titular de la empresa y el nivel de capitalización en maquinarias; b) las hijas mujeres y el nivel de capitalización en maquinarias y c) la cantidad de hijos cruzado por el nivel de capitalización total (máquinas más tierras). Ninguno de estos cruces mostró algún tipo de significación estadística.



Las hijas mujeres no cuentan en su relación con la empresa prestadora de servicios, su existencia no la modifica. En todos nuestros años de trabajo con contratistas sólo nos encontramos con dos hermanas que trabajasen activamente en la empresa. Las dos en calidad de socias. En un caso, eran 3 hermanos socios, dos varones y una mujer. La mujer, a quién llamaremos Martina, era contadora y después de muchos años de experiencia profesional desvinculado de la empresa, en un momento de expansión, fue convocada para hacerse cargo de las cuestiones contables y administrativas, pero a pesar de su condición de socia, su rol se circunscribía a estas tareas. Su poder de decisión no iba más allá de algunas sugerencias en su metier.

Como vimos en el ejemplo anterior tareas de este estilo, a menudo, son desarrolladas por esposas y madres de los titulares de la empresa, pero se consideran como ayuda. Este lugar de subordinación no implica un lugar de impotencia. Las esposas, con o sin actividad en la empresa, terminan teniendo -aunque subordinadas- sus cuotas de poder en la toma de decisiones. Las negociaciones familiares, en los espacios privados, son abiertamente consensuadas y este consenso se traslada a las estrategias empresariales (Scott, 1996 y Stølen, 2004). De esta forma, la familia también puede actuar como un elemento que desestimula la expansión de la empresa. Este tipo de fuerza anti expansiva se vincula con momento del ciclo de vida familiar y la composición de la familia y por la dificultad de separarse temporariamente del hogar para aquellos que expandirse se asocia con migraciones internas temporarias.

Como te decía: yo medio que ya estoy hecho, más máquinas es más quilombo, con lo que tengo y con lo que me entra del campo de mi viejo ¿para qué quiero más? No es que no me gusta la guita, pero no me gustan los quilombos y vivir siempre debiendo. (Juan Martín, Contratista santafecino, 57 años, 2 equipos de cosecha).

Juan Martín Rally es separado, con 4 hijos, dos del primer matrimonio y dos del segundo. Sólo uno está en edad de trabajar en la empresa y lo

hace. Expandirse significaría contratar personal con cierto nivel de responsabilidad o buscar un socio y esto claramente es un límite para la expansión de estas empresas.

Otro contratista con un pasado chacarero, en sintonía con Juan Martín Rally, nos decía:

¿Y yo para qué quiero más? Con dos equipos, estoy hecho. Éste [haciendo referencia a un equipo de cosecha que se encontraba en el lugar de la entrevista] lo laburo yo y el otro, mi hermano y mi hijo. ¡Si compramos uno más tenemos que contratar a un encargado y es un quilombo! Con esto vivimos bien ¿para qué más? (Sebastián, 54 años, 2 equipos de cosecha).

El hijo de Sebastián, que trabajaba en la empresa familiar, por el momento cobraba por su trabajo como maquinista. El padre de Sebastián era chacarero y nuestro entrevistado trabajó con su padre los primeros años de su juventud, hasta que comenzó con la actividad de contratista de cosecha, la cual aparecía como más rentable frente a una pequeña explotación que no parecía ser suficiente para el padre y para él. También en este caso, la venta de servicios estuvo vinculada con la composición y ciclo de vida familiar. Cuando la explotación no fue suficiente fuente de ingreso, el contratismo fue la respuesta a esa necesidad.

Reflexiones finales

La intención de encontrar elementos explicativos para explicar los comportamientos empresariales, como ya se ha visto en numerosos trabajos, excede la dimensión material. Lo cultural, en este caso la familia, tienen un enorme poder explicativo en los comportamientos económicos, así como lo empresarial en la esfera de la familia.

Entre los prestadores de servicios de maquinaria agrícola o contratistas, que son quienes realizan la gran mayoría de las labores culturales (siembra, pulverización y cosecha) del agro extensivo argentino, la composición familiar (cantidad y sexo de los hijos) y momento del ciclo de vida (edades de los miembros de la familia) explican



en buena medida las estrategias de capitalización y descapitalización así como las dinámicas internas de la empresa.

Quienes tienen hijos varones planean estrategias de expansión para que estos y sus futuras familias tengan lugar en la empresa. Estar casado es una restricción para ausentarse del hogar por lo cual tratan de conseguir clientas más cerca o de volver en temporada de trabajo. Esta posibilidad no la tienen los empleados, argumento de peso para no tomar este tipo de empleo a pesar de la posibilidad de hacer una diferencia en dinero respecto a otros empleos en relación de dependencia.

Para el contratista, la empresa no es concebida sólo como una fuente de ingresos, si no como un legado familiar: la identidad de la familia y su buen nombre van pegados a la empresa, es por esto que se desea que los hijos varones (en una sociedad con rasgos patriarcales) continúen con la misma. Lo familiar o no familiar de una empresa aún en un agro tan moderno y globalizado como el de la Región Pampeana Argentina, va más allá del nivel de profesionalización, capitalización y tecnologización de la misma. Está definido por el lugar simbólico y material que se dan mutuamente: por los flujos de dinero de una hacia otra esfera y por el peso que las familias tienen en el manejo de la empresa y el de la empresa en el desarrollo familiar. Las dimensiones familia – empresa están fuertemente imbricadas. Es indispensable conocer la composición familiar, el momento del ciclo de vida, las actividades de cada uno de sus miembros, así como su educación formal y nivel de ingresos, para poder comprender las dinámicas de expansión, disponibilidad a desplazamiento y demás dinámicas empresariales.

Bibliografía

AGÜERO, Ricardo Oscar; RIVAROLA, Andrea; MALDONADO, Rita Alejandra (2007): “Caracterización del contratismo de servicios en un sector de la pampa cordobesa: las localidades de Alcira Gigena y Berrotarán. Presentación de resultados preliminares de investigación.” En *Mundo Agrario*, 7 (14): Consultado de <http://www.>

memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.489/pr.489.pdf

AZCUY AMEGHINO, Eduardo: (2009): “El papel del contratismo de servicios de maquinaria en la caracterización socioeconómica de las pequeñas explotaciones agropecuarias” En *Realidad Económica* Nro. 244. Pp. 26-36.

BARSKY, Osvaldo y DÁVILA, Mabel (2008): *La rebelión del campo. Historia del conflicto agrario argentino*. Buenos Aires, Sudamericana.

BARSKY, Osvaldo y GELMAN, Jorge (2009): *Historia del agro argentino. Desde la conquista hasta comienzos del siglo XXI*. Buenos Aires, Sudamericana.

BAUMEISTER, Eduardo (1980): “Estructura agraria ocupacional y cambio tecnológico en la región maicera. La figura del contratista de máquinas.” Documento de Trabajo N° 10. Buenos Aires, CEIL.

BOURDIEU, Pierre (1991): “Estructuras, *habitus*, prácticas” en *El sentido práctico*. Madrid, Taurus.

BOURDIEU, Pierre (2002): “Estrategias de reproducción y modos de dominación” en Colección Pedagógica Universitaria, Ene-Jul 2002, Nro. 37-38

CLOQUELL, Silvia (Coordinadora) (2007): *Familias rurales. El fin de una historia en el inicio de una nueva agricultura*. Buenos Aires, Homo Sapiens.

DE MARTINELLI, Guillermo (2008): “Pools de siembra y contratistas de labores. Nuevos y viejos actores sociales en la expansión productiva pampeana reciente.” En BALSÀ, Javier, MATEO, Graciela y OSPITAL, María Silvia. (Comp.), *Pasado y Presente en el Agro Argentino* (pp. 547-570) Buenos Aires, Luminere.



DE MARTINELLI, Guillermo (2011): "Las formas sociales de producción familiar: Un análisis de su construcción a partir de los modelos de clasificación para el caso pampeano. Rojas" en *Mundo agrario*, 12 (23), 00. Recuperado en 31 de julio de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-59942011000200013&lng=es&tlng=es.

DEVOTO, Rubén (1989): *Contratistas de servicio y contratistas de producción en la visión de los años 80*. Temas de investigación Nro. 39. Pergamino, INTA.

FORNI, Floreal y TORT, María Isabel (1991): *De chacareros a "farmers contratistas"*. Serie documentos de trabajo Nro. 25. Buenos Aires: CEIL.

GARBERS, Ricardo (2016): "El Contratista Rural de Argentina: empresario eficiente y tenaz del sector agropecuario" trabajo presentado en las *XIII Jornadas Nacionales y V Internacionales de Investigación y Debate "Sujetos Sociales y Territorios Agrarios Latinoamericanos. Siglos XX y XXI"* 27 al 29 de julio en la Universidad Nacional de Quilmes. Disponible (el 20 de septiembre de 2016) en http://jornadasrurales.uvq.edu.ar/media/public/Mesa_7_Garbers.pdf

GIORDANO, A.; GONZÁLEZ, C.; ROS, M.A. Y SIONE, W. (2002): "Los productores graníferos de Luján: contratismo y localización." Trabajo presentado en el *IV Coloquio sobre transformaciones territoriales: "Sociedad, Territorio y Sustentabilidad: perspectivas desde el desarrollo regional y local"*, Montevideo, Uruguay, 21 al 23 de Agosto.

GÓNZALEZ, María del Carmen (2005): *Productores familiares pampeanos: Hacia la comprensión de similitudes y diferenciaciones zonales*. Buenos Aires, astralib.

GRAS, Carla y HERNÁNDEZ, Valeria (Coord.) (2013): *El agro como negocio. Producción, sociedad y territorios en la globalización*. Buenos Aires, Biblos.

HERNÁNDEZ, Valeria e INTASCHI, Daniel (2011): "Caleidoscopio socio-productivo en la pampa contemporánea: agricultura familiar y nuevas formas de organización productiva" En LÓPEZ CASTRO, Natalia y PRIVIDERA, Guido (comp.) *Repensar la agricultura familiar. Elementos para desentrañar la complejidad agraria pampeana*. (pp. 223-248). Buenos Aires, Ciccus.

HERNÁNDEZ, Valeria Y MUZLERA, José (2016): "El contratismo y su integración al modelo de agronegocios: producción y servicios en la región pampeana" En *Mundo Agrario*, 17 (34), abril 2016. ISSN 1515-5994. <http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/>

INTASCHI, Daniel (2010): *Transformaciones territoriales en el partido de San Cayetano (Provincia de Buenos Aires): Su influencia sobre las estrategias empleadas por los productores agropecuarios familiares para mantenerse en la actividad*. En Maestría, Maestría PLIDER. (pp. 1-30): Balcarce: Laboratorio AGRITERRIS, INTA, Proyecto INTERRA,

LLOVET, Ignacio (1991): "Contratismo y agricultura". En Barsky, Osvaldo (Editor) *El desarrollo agropecuario pampeano* (pp. 607-665). Buenos Aires, INDEC, INTA e IICA.

LÓDOLA, Agustín; ANGELETTI, Karina y FOSSATI, Román (2005): *Cuadernos de economía nro. 72. Estructura agraria y demandantes*. Buenos Aires, Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires.

LÓPEZ CASTRO, Natalia y PRIVIDERA, Guido (compiladores) (2011): *Repensar la Agricultura Familiar. Elementos para desentrañar la complejidad agraria pampeana*. Editorial CICCUS, Buenos Aires.

MUZLERA, José (2009): *Chacareros del siglo XXI. Herencia, familia y trabajo en la pampa gringa*. Buenos Aires, Imago Mundi.



MUZLERA, José (2013): *La modernidad tardía en el agro pampeano sujetos agrarios y estructura productiva*. Bernal, UNQ.

MUZLERA, José (2015): “Una radiografía de los contratistas.” En *Agrocontratistas. La revista de FACMA*. Edición 29, Nov.-Dic., pp. 20-24.

REGOLINI, M. GRANATO, M. F. Y LEYSA, S. (2014): “El sector de la maquinaria agrícola de la provincia de Córdoba.” Ponencia presentada en el *XIII Seminario Interna RII y VI Taller Editores RIER*. Salvador, Brasil, 01 al 04 de septiembre.

SCOTT, Joan (1996): “El género: una categoría útil para el análisis histórico.” En LAMAS, Marta (comp) *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México, UNAM.

STØLEN, Kristi Anne (2004): *La decencia de la desigualdad. Género y poder en el campo argentino*. Buenos Aires, Antropofagia.

TORT, María Isabel (1983): *Los contratistas de maquinaria agrícola: una modalidad de organización económica del trabajo agrícola en la pampa húmeda*. Documento de trabajo nro. 11, Buenos Aires, CEIL.

TORT, María Isabel y ROMÁN, Marcela (2005): “*Explotaciones familiares: diversidad de conceptos y criterios operativos*” en María del Carmen González (Comp.), *Productores familiares pampeanos, hacia la comprensión de similitudes y diferenciaciones zonales*. Astralib Cooperativa, Buenos Aires.

VARELA, Juan Carlos y CAPELLO, Jorge E. (2016): “Caracterización de los contratistas de servicios de maquinaria agrícola - localidad de QuemúQuemú, La Pampa” En *SEMIÁRIDA Revista de la Facultad de Agronomía*. UNLPam Vol 26(1): 43-52

VILLULLA, Juan Manuel (2015): *Las cosechas son ajenas*. Ituzaingo, Cienflores

VILLULLA, Juan Manuel (2018): “Pergamino, Iowa y los salarios en la agricultura pampeana: viejos mitos y nuevas realidades” En *Realidad Económica*. Nro. 316, Año 47, pp. 69-97.



