

El trabajo en las explotaciones ganaderas

Francisco Dieguez Cameroni, Emilio Duarte, Alejandro Saravia

Se presenta aquí el Balance de Trabajo. Se abordan el trabajo en el sistema y el tiempo disponible. Se describe la metodología en sí misma y se presentan los resultados obtenidos para la composición del conjunto de trabajadores, el trabajo de rutina y el trabajo estacional a lo largo del año. Asimismo, se presentan los resultados del tiempo disponible calculado para cada explotación estudiada, y se indican algunos factores de su variación.

Introducción

El método Balance de Trabajo propone el relevamiento y análisis del tiempo destinado a las principales tareas realizadas en una explotación ganadera, identifica quiénes realizan esas tareas, así como visualiza su distribución a lo largo del año. Una vez caracterizado el equipo de trabajo y las tareas que se desempeñan en la explotación, este método permite calcular el *tiempo disponible*, unidad que se considera como indicador de margen de maniobra que tienen las personas que toman las decisiones, trabajan y dependen económicamente de la explotación (célula de base), para realizar actividades privadas u otras tareas relacionadas o no con el predio. Asimismo, se calculan otros indicadores de eficiencia del trabajo, como el tiempo de trabajo por unidad de superficie, por unidad ganadera, por unidad producida, así como la participación relativa de los diferentes componentes del equipo de trabajo en las distintas tareas.

Esta herramienta ayuda a la comprensión de las características de la *fuerza motriz*, sea esta familiar, asalariada, contratada o no remunerada, así como los fines y expectativas de la célula de base, y permite identificar los momentos de mayor o menor carga laboral a lo largo del año.

Por qué y cómo nace el Balance de Trabajo

Los temas relacionados al trabajo deberían ser considerados por aquellos que tienen interés en comprender e intervenir en los sistemas ganaderos. Existe hoy una multiplicidad de causas que desafían a los productores ganaderos y que hacen que estos reaccionen con distintas estrategias, como ser la realización de otras actividades (pluriactividad),⁹ la adopción de distintas tecnologías, los cambios en los equipos de trabajo, entre otras.

⁹ Ver «Ganadería a tiempo parcial y pluriactividad de la unidad familiar» (I. Malaquín), en esta publicación.

La metodología Balance de Trabajo se centra en la caracterización de la organización del trabajo, donde la visión de productividad del trabajo se debe contemplar desde las expectativas personales y particulares del productor, quien según su estrategia de conducción combinará en forma diferente los recursos de mano de obra de su explotación.

Históricamente se ha considerado en forma separada la mejora en la productividad y las condiciones de trabajo, pero esta separación puede resultar una tanto artificial. Es fundamental incorporar las nociones de calidad de vida, condiciones de trabajo y equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo libre, lo que cuestiona de alguna forma la idea tradicional de la explotación rural, donde no se distingue la vida privada de la actividad productiva.

El concepto de *sistemas vivibles* se asocia a las siguientes ideas: las elecciones de las técnicas a utilizar dependen, no solo de un resultado económico, sino de otros muchos factores. Son centrales las finalidades y estrategias de los productores, donde la calidad de vida en el trabajo es uno de los pilares fundamentales para la continuidad de un proyecto. Buena parte de la sustentabilidad de las explotaciones depende de su dinámica del trabajo, fundamentalmente de la dificultad, posibilidad y motivación para la ejecución de las tareas propias de la producción agropecuaria.¹⁰

El Balance de Trabajo es un método de origen francés (Dedieu y Serviére, 1999), que surge en un contexto de diversificación de las actividades agropecuarias, de la pluriactividad de los productores como manera de lograr ingresos extraprediales, de la disminución del número de trabajadores rurales y aumento del tamaño de las explotaciones.

Esta metodología nace por iniciativa de un grupo de productores y técnicos del Institut National de Recherche Agronomique (INRA) y el Institut de l'Élevage, quienes plantearon la necesidad de considerar por separado el tiempo de trabajo y el tiempo libre, así como lograr una mejora en el análisis en la organización del trabajo en sus explotaciones. Se identificó, en su momento, que gran parte del trabajo agrícola dependía de la participación de mano de obra no remunerada (padres jubilados, por ejemplo) y otras formas de compartir el trabajo, hechos que hicieron cuestionar la continuidad de las propias explotaciones, que a pesar de su viabilidad económica tenían incertidumbres en cuanto a su persistencia en el tiempo.

La consideración del trabajo pasa a ser un elemento crucial a la hora de entender la marcha de las explotaciones ganaderas, ya que no es lógico considerar que siempre y en todo lugar el trabajo está disponible tanto en calidad como en cantidad y, por lo tanto, se hace imposible considerarlo como un recurso productivo, totalmente móvil y divisible. Los autores del Balance de Trabajo plantean al método como «una entrada al predio por el trabajo», que coloca a la gente como centro de atención y permite una comprensión diferente de la explotación.

Cómo se hace un balance de trabajo La metodología implica la estimación del tiempo dedicado al trabajo sobre los animales, así como sobre la superficie forrajera y de cultivos. En el caso de tareas mecanizadas, el cronometraje puede ser más factible,

¹⁰ Ver «Una propuesta para evaluar la sustentabilidad de los sistemas ganaderos familiares criadores» (C. Molina), en esta publicación.

pero en la mayoría de las tareas la estimación del tiempo de trabajo resulta engorrosa y requiere un registro de difícil puesta en práctica.

El Balance de Trabajo propone, como alternativa, una evaluación no exhaustiva del tiempo de trabajo por medio de una entrevista, que releva las actividades, los participantes y tiempos de trabajo durante un año. Corresponde entonces a un método *declarativo con reconstitución analítica*, es decir, que la persona entrevistada debe recordar los elementos relativos a su trabajo, a partir de los cuales se calculan los tiempos anuales de trabajo para cada trabajador de la explotación. Existen eventos destacados como, por ejemplo, las pariciones o manejo de pasturas, que determinan el contenido y duración del trabajo en el predio; sucesos que son puntos de referencia para organizar la entrevista e identificar así las variaciones de la carga de trabajo dentro del año.

El equipo de trabajo¹¹

El método toma en cuenta el conjunto de personas que, en un momento u otro, trabajan en la explotación. La importancia en tiempo y en responsabilidad de cada uno de los participantes del equipo de trabajo es muy diversa, por eso es esencial identificarlos claramente. Existen dos grandes grupos de trabajadores: la *célula de base* y la *mano de obra fuera de la célula de base*.

La célula de base

Se define como *célula de base* (CB) a los trabajadores permanentes, para quienes la actividad agropecuaria es preponderante, tanto en tiempo como en ingresos (estas dos condiciones se deben cumplir simultáneamente). La CB se corresponde con la unidad de decisión de la explotación, la que puede estar compuesta por más de una persona. Se define a la *persona de CB* (PCB) al número de personas que la componen.

No se incluyen en la CB:

- Quienes intervienen ocasionalmente (trabajadores no remunerados ocasionales).
- Quienes no tienen responsabilidad de organización del trabajo en la explotación (asalariados, contratados).
- Quienes tienen un ingreso que no proviene de la explotación (padres jubilados, cónyuge con salario fuera de la explotación).

Cada persona de la CB se toma como una unidad. No existen equivalencias con otros trabajadores, como por ejemplo equivalentes hombre u otras unidades de equivalencia económica del trabajo como fictos de mano de obra familiar. Si la CB está compuesta por un matrimonio y una de las personas trabaja medio horario fuera del establecimiento, la CB estará compuesta igualmente por dos personas. Los trabajadores fuera de la célula de base.

¹¹ Traducido del francés *collectif du travail*.

El análisis de las funciones de los trabajadores *fuera de la célula de base* es determinante para comprender las estrategias de organización de la mano de obra de la explotación.

Dentro de estos trabajadores se incluyen:

- Trabajadores no remunerados: agrupa a jubilados que trabajan en la explotación, personas que tengan una actividad externa de tiempo completo o aquellas que participen solamente «dando una mano». Su trabajo se realiza sin contrapartida monetaria ni se devuelve con trabajo.
- Trabajadores de ayuda mutua: generalmente productores vecinos, quienes participan en las tareas por intercambio de trabajo con la explotación analizada.
- Asalariados, tanto temporales o permanentes, de tiempo completo o medio tiempo.
- Empresas de servicios y técnicos contratados.

Para las dos últimas categorías la contrapartida es monetaria.

Tipos de trabajo

Los trabajos a identificar son aquellos relacionados con la conducción técnica de la explotación. Se consideran los trabajos realizados con los animales, así como en la superficie del predio, que, de hecho, son los que dan forma a la organización del trabajo durante el año.

Se pueden distinguir los siguientes tipos de trabajo:

1. El trabajo de rutina. Es aquel realizado casi cotidianamente, que es poco concentrado y diferible en el tiempo. Corresponde a los cuidados diarios de los animales, las recorridas, alimentación con suplementos, cambio de potrero y otros. Se cuantifica en horas/día, con un margen de +/- media hora. Esta cuantificación incluye la participación de todos los trabajadores, sea cual sea su categoría: célula de base o personas fuera de la célula de base.

El trabajo de rutina define ciertos períodos en el año en los cuales dicha actividad se puede considerar como constante. En estos trabajos «repetidos» de una jornada a otra dentro de un mismo período, si bien pueden ser afectados en su duración por las mejoras tecnológicas, estas no suprimen la necesidad de su ejecución diaria.

Se elige un inicio del año agrícola en función de algún evento principal o en forma arbitraria (inicio de pariciones, inicio del ejercicio agrícola). En la práctica, la duración mínima de un período es de 15 a 30 días. Generalmente se constata que no existen más de 12 períodos en el año. La unidad de tiempo con que se trabaja es la quincena, por lo que el inicio y fin de los períodos se ajusta al inicio o fin de una quincena. Asimismo, está previsto considerar un nombre descriptivo para cada período, por ejemplo: recorridas por bicheras, recorridas en parición, etc.

El método permite representar un típico día de trabajo, el cual es calculado para todos los que participan en el equipo que desarrolla las tareas.

2. El trabajo estacional. Este tipo de trabajo reagrupa las faenas concentrables y con cierta posibilidad de ser diferidas a lo largo del año. El trabajo estacional es cuantificado en jornadas, con un margen de +/- media jornada, e incluye a todo el equipo de trabajo de la explotación.

Cuadro 1. **Tiempo laborable anual**

El tiempo laborable anual que considera la metodología es 2504 hrs/año, es decir, es el TDC máximo teórico que podría presentar la célula de base.

Este valor de TDC se calcula considerando 8 horas diarias de trabajo y 313 días anuales laborables (días del año sin considerar domingos).

$$8 \text{ h/día} \times 313 \text{ días/año} = 2504 \text{ h/año}$$

La metodología separa el trabajo estacional en tres tipos:

- a. De herbívoros, que toma en cuenta el trabajo sobre vacunos y ovinos.
- b. El trabajo estacional de la superficie forrajera.
- c. El trabajo estacional de cultivos para comercialización.

Estos trabajos están ligados a la estacionalidad de la producción (climática), lo que limita a cierto rango de días la posibilidad de ser diferidos.

La cuantificación del trabajo estacional implica las tareas sobre los animales y charcas,¹² así como los tiempos de traslado de animales en los cambios de potreros, los baños o encierres en los bretes para la dosificación de productos sanitarios o pesadas.

3. El trabajo devuelto. Corresponde al tiempo que el productor trabaja en una explotación ajena y que se realiza como contrapartida del trabajo realizado por personas ajenas a la explotación (los trabajadores de ayuda mutua). La unidad en que se cuantifica es la jornada. Este tipo de trabajo se considera como una variante del trabajo estacional.

Cálculos de indicadores

Una vez obtenida la información se procede a realizar los cálculos, los cuales corresponden a:

El tiempo disponible calculado. Después de haber estimado los trabajos de rutina, estacional y devuelto, la célula de base puede contar con una cantidad de tiempo remanente para cumplir con las tareas agrícolas no consideradas hasta ese momento (mantenimiento de material e infraestructura, contabilidad...) y para otras actividades (remuneradas, asociativas, privadas...). El tiempo disponible calculado (TDC) se considera como un margen de maniobra de la célula de base. Si el trabajo de rutina de la célula de base sobrepasa las 8 horas diarias, el número de horas disponibles se considera cero. El método considera jornadas de ocho horas y, además, domingos libres.

El TDC se determina exclusivamente para la célula de base e implica la noción del saldo de tiempo restante luego de cumplir el trabajo sobre los animales y la superficie forrajera, así como de cultivos dentro de la explotación.

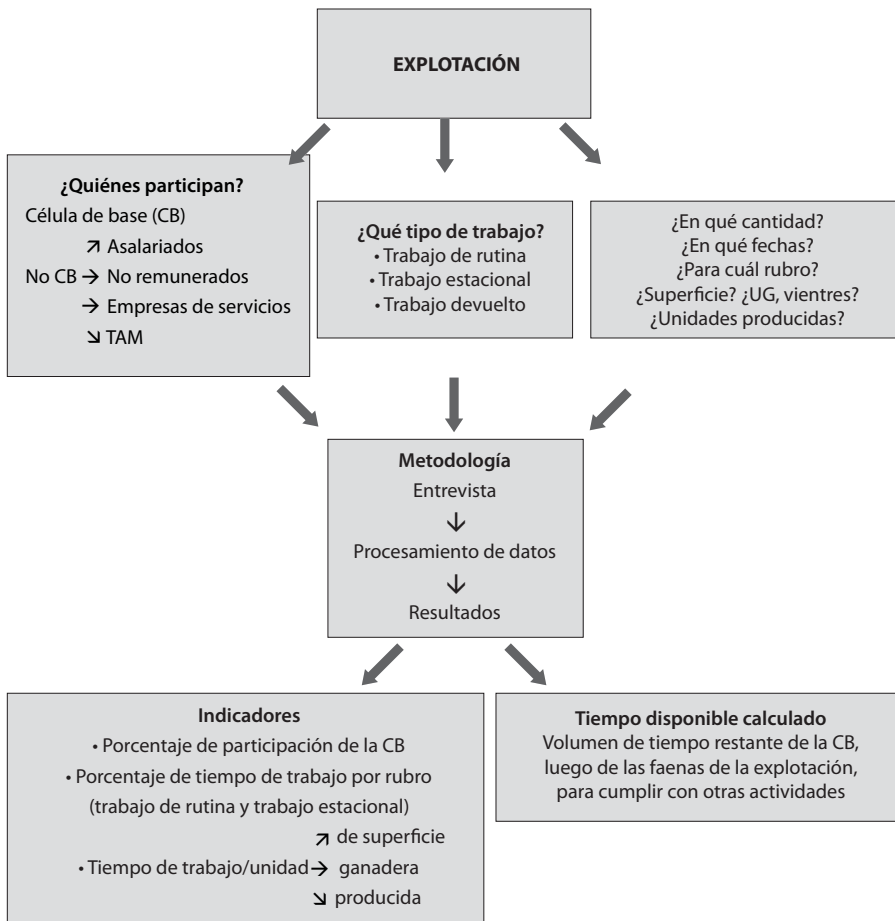
Indicadores. La metodología también permite calcular algunos indicadores que reflejen el grado de participación de cada componente, así como la eficiencia del trabajo realizado.

¹² Hace referencia a la superficie destinada a pastoreo y a cultivos.

Existen dos grandes grupos de indicadores:

- De eficiencia: se relaciona el volumen total de tiempo entre las unidades ganaderas, unidades producidas (totales y parciales por rubro) y superficie. Por ejemplo: trabajo de rutina vacunos/UG vacunas (expresado en horas/UGV); trabajo estacional pasturas/ha (expresado en jornadas/ha).
- De proporción en la participación: el volumen de tiempo de trabajo de un componente del equipo se relaciona con el volumen total del trabajo. Se indica la participación de los componentes del equipo de trabajo en forma porcentual. Por ejemplo: trabajo de rutina de la CB/trabajo de rutina total (expresado en porcentaje).
- De proporción: se expresa la cantidad de trabajo de un rubro en relación al trabajo total. Por ejemplo: trabajo estacional de vacunos/trabajo estacional total (expresado en porcentaje).

Esquema conceptual de la metodología Balance de Trabajo



Aplicación del método Balance de Trabajo

Dentro de las propuestas de trabajo que conforman el PIC, se llevó adelante la validación de este método en explotaciones ganaderas del Uruguay. Se realizaron en total ocho entrevistas de Balance de Trabajo en establecimientos ganaderos cuyas características físicas se presentan en el cuadro 2.

Cuadro 2. Características físicas de los predios estudiados

Entrevista número:	1	2	3	4	5	6	7	8
Sistema de producción vacunos	Cría	Cría	Cría	Cría	CC	Cría	Cría	Cría
Sistema de producción ovinos	CC	CC	CC	-	CC	Cría	CC	Cría
Superficie (ha)	285	300	1861	154	604	760	514	753
% de praderas	11%	17%	20%	15%	5%	16%	9%	16%
Vientres vacunos (cabezas)	130	110	509	82	238	118	146	149
Vientres ovinos (cabezas)	105	220	1595	-	316	499	895	955
Unidades ganaderas vacunas	215	270	862	113	409	252	187	245
Unidades ganaderas ovinas	50	54	553	-	111	130	246	232
Dotación promedio (UG totales/ha)	0,93	1,08	0,76	0,73	0,86	0,50	0,84	0,63

CC = Ciclo completo.

Como se puede apreciar, la mayoría de los predios corresponden a ganaderos mixtos cuyos sistemas de producción son definidos principalmente por la cría en vacunos y ciclo completo de ovinos. Si bien los rubros y sistemas explotados son similares, hay una gran variación en las superficies explotadas. Asimismo, las dotaciones promedio presentan gran variación, lo que refleja las diferentes estrategias de manejo de las explotaciones y las diferentes capacidades productivas de los suelos en que se encuentran (figura 1).

Figura 1. Ubicación de los predios en que se realizó el balance de trabajo



Análisis de los participantes en el trabajo

Dentro de los predios estudiados se observan diferentes composiciones del equipo de trabajo (cuadro 3). La participación de mano de obra asalariada es importante, sobre todo en predios de mayor superficie. La participación de mano de obra no remunerada depende fuertemente de cómo es el sistema productivo. Generalmente, estos trabajadores están conformados, por ejemplo, por los hijos del productor, que vienen «a dar una mano los fines de semana» por tratarse de estudiantes o porque trabajan fuera del predio.

La participación de trabajadores de ayuda mutua, es decir, de un vecino que colabora, depende de las instalaciones y la maquinaria que posea el productor. En un caso (2) la ayuda mutua está dada por el cuñado, que tiene la maquinaria y viene, además, «a dar una mano» en la yerra, así como el productor también participa en tareas similares en lo del vecino.

En otro caso (8) el vecino tiene las instalaciones para bañar los animales y al que también la CB le ayuda cuando tiene que bañar sus animales. En el caso 4, el productor tiene otro trabajo en la ciudad, por lo que la colaboración del vecino es fundamental como forma de «hacer todo rápido cuando estoy». Se observa generalmente que cuando la proporción de mano de obra asalariada es mayor, se reduce la participación de trabajadores no remunerados y de trabajadores de ayuda mutua.

Cuadro 3. **Características del equipo de trabajo**

Entrevista número:	1	2	3	4	5	6	7	8
Sistema de producción vacunos	Cría	Cría	Cría	Cría	CC	Cría	Cría	Cría
Número de asalariados permanentes	1		3	1	2	2	1	2
Participación de trabajadores no remunerados		x			x			x
Trabajadores de ayuda mutua		x		x			x	
Asalariados ocasionales			x	x	x	x	x	x
Empresa de siembra	x			x		x		
Empresa de esquila	x	x	x		x	x	x	x
Célula de base:								
Número de personas	1	2	1	1	1	1	2	1
Características*	H	M	H	H	H	H	PH	H
Edad	70	48 y 47	55	43	58	57	64 y 34	65

*H: hombre. M: Matrimonio. PH: Padre e hijo.

En el caso de la composición de la célula de base, también se observan diferentes perfiles: un matrimonio, un caso donde está compuesta por el padre y su hijo, y en el resto de los casos el productor solamente.

El trabajo de rutina

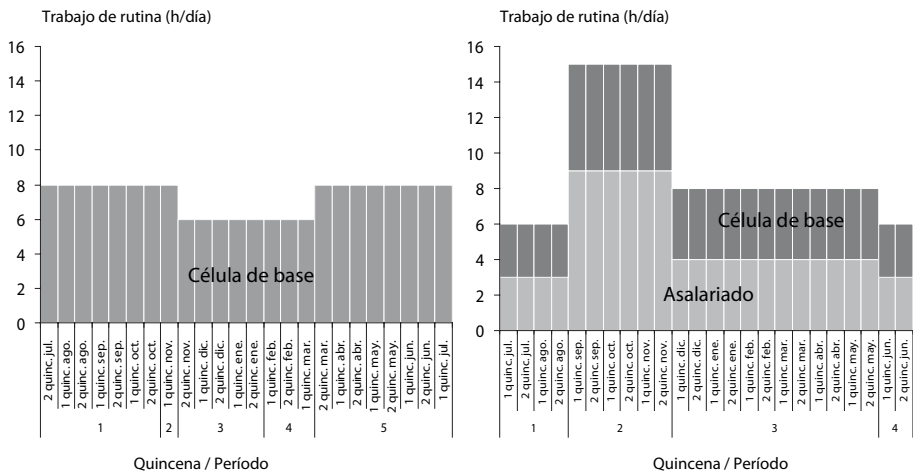
El principal trabajo de rutina corresponde a las recorridas. Estas se realizan a lo largo de todo el año, pero con diferente carga diaria, que se corresponden con los

distintos momentos del ciclo productivo del establecimiento. En la entrevista se le pidió al entrevistado que le pusiera un nombre a cada período. Los principales objetivos declarados de las recorridas fueron: pariciones, bichera y recorrida (a secas, o también general).

En todos los casos se manifestó el control del estado de las pasturas y los animales, se movió un eléctrico o se reasignaron los animales a otros potreros, pero se hizo énfasis en el objetivo de la recorrida: supervisión de las pariciones o de las bicheras, según el caso. Estos diferentes objetivos implican una carga horaria diferente.

La figura 3 muestra dos ejemplos de perfiles de distribución del trabajo de rutina a lo largo del año.

Figura 3. Distribución del trabajo de rutina (en horas diarias) para dos casos estudiados (izquierda caso 2, derecha caso 7)



Si bien los perfiles de distribución del trabajo de rutina son particulares para cada predio, de acuerdo con quiénes participan en las tareas diarias y de cuánto tiempo le dediquen, en general se observa una mayor carga de trabajo en época de pariciones, ya que implica gestionar el forraje, además de observar los animales.

En el cuadro 3 se presentan los resultados de la carga horaria total anual del trabajo de rutina, así como los indicadores de horas por hectárea y por unidad ganadera.

Existen variaciones importantes en el volumen del trabajo de rutina en los diferentes establecimientos, que van de un mínimo de 1170 a un máximo de 7237 horas/año. Esta amplitud refleja el número de personas que participan en las tareas diarias. El trabajo de rutina de la CB presenta igualmente grandes variaciones con un mínimo de 0% y un máximo 100% de participación (lo que equivale a 0 h/año/persona de CB en el caso 6 y 1340 h/año/persona de CB en el caso 2).

Esta heterogeneidad se manifiesta, por ejemplo, en una entrevista en la que la CB declaró: «Hacemos todo nosotros porque queremos» (caso 2). Mientras que en otro caso la CB declaró: «Mi tiempo es demasiado caro para estar arriba de un tractor. Yo sé hacerlo, pero no tengo tiempo» (caso 3), e indicó los roles y formas de conducción contrastantes.

Cuadro 4. Trabajo de rutina

Entrevista número:	1	2	3	4	5	6	7	8
Trabajo de rutina total anual (h/año)	2637	2680	7237	1170	4739	3650	3373	2755
Trabajo de rutina promedio diario (h/día)	7,2	7,3	19,8	3,2	13,0	10,0	9,2	7,5
Trabajo de rutina / unidad ganadera (h/UGB)	10,0	8,3	5,1	10,4	9,1	9,6	7,8	5,8
Trabajo de rutina / hectárea (h/ha)	9,3	8,9	3,9	7,6	7,8	4,8	6,6	3,7
Célula de base:								
Participación en el trabajo de rutina total (% del total)	32	100	15	100	53	0	54	15

El trabajo estacional y el trabajo devuelto

El trabajo estacional, al igual que el trabajo de rutina, presenta una gran variación entre establecimientos (cuadro 4). Esto sucede ya que en algunos casos existe trabajo sobre la superficie forrajera (siembra, cosecha para fardo...) que es muy variable entre predios e incluso no es similar entre años para un mismo predio.

Cuadro 4. Trabajo estacional y trabajo devuelto

Entrevista número:	1	2	3	4	5	6	7	8
Trabajo estacional total anual (jornadas/año)	66	52,5	654	26,5	109,5	113	185	368,5
Trabajo devuelto (jornadas/año)		12		2			12	
Proporción del trabajo estacional sobre animales (%)	89	94	100	62	56	100	100	100
Proporción del trabajo estacional sobre pasturas (%)	11	6	0	38	44	0%	0	0
Célula de base:								
Participación en el trabajo estacional total (% del total)	30	52	13	46	29	15	54	14

El trabajo estacional que implica más tiempo es principalmente la sanidad, tanto para vacunos como para ovinos, que insume, en promedio, 50% de las jornadas totales del año. En ovinos, la esquila es contratada en todos los casos, y es la segunda actividad que insume más jornadas de trabajo (aproximadamente 40% del trabajo estacional total).

La participación de la CB es igualmente muy variable entre establecimientos. Al igual que en el trabajo de rutina, existen diferentes grados de participación en las tareas en función del interés, posibilidad y conocimiento de realizar las tareas. Más allá de la ecuación económica, como se expresó más arriba, existe en algunos casos un interés explícito del productor de participar directamente.

En los casos en que existe, el trabajo devuelto se trata de una relación de correspondencia con los vecinos, ya sea por maquinaria prestada (caso 2), por el número

reducido de personas para realizar ciertas tareas (caso 4) o por la falta de instalaciones para bañar los animales (caso 7).

El tiempo disponible calculado

El TDC, como indicador de margen de maniobra de la CB para realizar otras tareas no productivas o que no están relacionadas directamente con el trabajo sobre animales y pasturas, presenta también gran variabilidad entre casos. El cuadro 5 recapitula el tiempo de trabajo de la CB e indica los resultados del TDC.

Cuadro 5. **Tiempo de trabajo de la CB y TDC**

Caso	Trabajo de rutina por persona de CB (h/año)	Trabajo estacional y trabajo devuelto por la CB (jornadas/año)	TDC total (h/año)	TDC por persona de CB (h/año)
1	846	20,0	1680	1680
2	1340	45,5	2516	1258
3	1064	82,5	1188	1188
4	1170	14,5	1445	1445
5	2520	32,0	335	335
6	0	17,5	2372	2372
7	912	118,0	2823	1411
8	412	52,5	1802	1802

Esta gran variación en el TDC (mínimo: 335, máximo: 2372 horas/año) es el resultado de las diferencias entre los tiempos de trabajo totales (de rutina, estacional y devuelto) destinados en cada explotación y de la participación relativa de la CB en el equipo de trabajo.

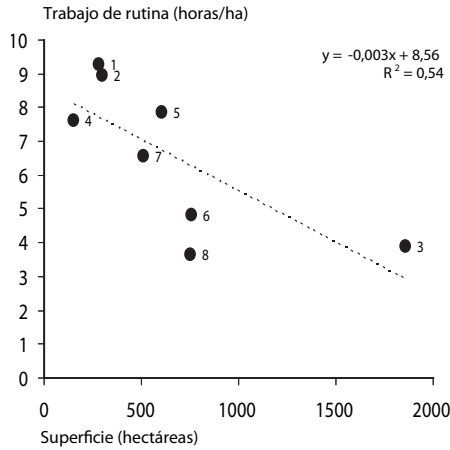
Discusión

De acuerdo con el estudio realizado en este grupo de explotaciones ganaderas, se constata una gran variabilidad en los resultados de tiempo de trabajo. Los predios estudiados, si bien son destinados a la cría en casi su totalidad, presentan gran variación en sus características físicas (superficie y unidades ganaderas). Sin embargo, al realizar los indicadores de resultados por unidad de superficie o unidad ganadera, se observa igualmente gran variación, por lo que las diferencias en resultados no está explicada solo por las diferencias físicas entre los establecimientos. Es de suponer que muchas de esas diferencias se pueden atribuir a la organización del proceso productivo y de las tareas necesarias. Aun cuando este tema no sea el foco de este trabajo.

Con respecto a la relación entre el trabajo y el tamaño de las explotaciones, se observó una correlación negativa entre el trabajo de rutina y la superficie de los establecimientos: cuanto mayor es el tamaño de las explotaciones menor es la carga horaria del trabajo de rutina por hectárea. Lo mismo ocurre cuando se relaciona el

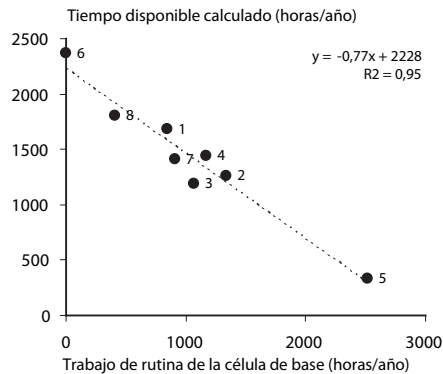
trabajo de rutina y el tamaño del rodeo expresado en unidades ganaderas, lo que indicaría que existe una *economía de escala* en el trabajo de rutina (figura 4).

Figura 4. Relación entre el trabajo de rutina y la superficie de las explotaciones (el número al lado del punto indica el número de casos)



Por otro lado, es el trabajo de rutina el que estaría afectando directamente el TDC de la CB, es decir que a mayor cantidad de trabajo de rutina, menor será el tiempo disponible para realizar otras tareas (figura 5; para referencia ver cuadro 1).

Figura 5. Relación entre el TDC y el trabajo de rutina (el número al lado del punto indica el número de casos)



Esta afirmación, si bien parece lógica, estaría descartando que sea el trabajo estacional sea el determinante del TDC. El trabajo estacional resulta ser independiente del tamaño de la explotación y muy variable entre años, sobre todo las tareas realizadas sobre la superficie forrajera.

Los resultados obtenidos, junto con las declaraciones realizadas en las entrevistas, permiten diferenciar algunas estrategias a la hora de conducir las explotaciones. Estas van desde «querer hacer todo» (caso 2) a «tratar de delegar todo» (caso 3), más allá del costo de contratación de mano de obra, que sin dudas es tenido en cuenta a la hora de tomar la decisión, pero que no es determinante por sí solo. Por otro lado, fue expresada la «necesidad de hacer todo rápido y concentrado» para dedicarse a otra actividad (caso 4), así como la necesidad de «bajar un poco» por cuestiones de edad o salud del productor (caso 1).

En algunos casos la falta de infraestructura (caso 7) hace que se trabaje con los vecinos, lo que pone de manifiesto la importancia del relacionamiento social, así como del intercambio de mano de obra no remunerada para el desarrollo de algunos proyectos productivos.

Todas estas particularidades de conducción afectarán directamente los resultados en el tiempo dedicado a las tareas productivas y, por ende, la dinámica de funcionamiento de la explotación.

Conclusiones

Los ganaderos y sus explotaciones están continuamente sometidos a factores externos a ellos, que desafían a sus conductores a ajustar sus estrategias de forma de cumplir con sus finalidades.¹³ Dentro de esas estrategias, es esencial entender cómo el ganadero organiza el trabajo, lo que seguramente está alineado con el logro de sus objetivos productivos, económicos y personales. Entender tal organización habilita a tener una mejor comprensión de cómo se lleva adelante el emprendimiento y permite lograr una visión más completa de ese sistema ganadero.

El método Balance de Trabajo posibilita este acercamiento, aborda la interrelación entre el equipo de trabajo y las diferentes tareas que se realizan, tanto sobre las pasturas como animales, y permite una mejor interpretación de la propuesta que se lleva adelante.

Mediante el tiempo disponible, interpretado como un margen de maniobra, se lograría una mayor adecuación de las mejoras técnicas a proponer, con la ventaja adicional de que se cuenta con la evaluación de la CB y se contemplan las posibilidades reales de adopción de nuevas técnicas y tecnologías. El Balance de Trabajo permite un enfoque que trasciende lo económico, para focalizarse en la cuestión del quién y el cuándo se realizarían las posibles nuevas tareas, a la hora de proponer un cambio tecnológico.

La calificación del funcionamiento de los predios y/o de las propuestas tecnológicas en intensivos e inflexibles, flexibles en algunas estaciones, operativamente complejos o simples, etcétera, podría ser un derivado interesante a abordar en el futuro. En especial cuando se proponen cambios en la organización de un sistema ganadero, que no solo incorpora transformaciones en los recursos naturales y materiales, sino que conlleva consigo cambios en el tipo y la cantidad de trabajo.

¹³ Ver «Finalidades y reglas estratégicas en explotaciones» (F. Dieguez Cameroni), en esta publicación.

Desde este punto de vista, es necesario aumentar nuestras capacidades, con la adecuación de nuevas propuestas de capacitación, que tome en cuenta esta forma de abordaje en que la gente es el centro de atención, de manera que los técnicos puedan contar con un enfoque más global de las explotaciones ganaderas.

Este tipo de herramientas mejora la comprensión sobre el funcionamiento de los predios ganaderos, como forma de adecuar cada vez más nuestra propuesta y colaborar así con el desarrollo de los productores ganaderos.