

“Representar y no mandar”: Dirigentes campesinos en Santiago del Estero, Argentina

Patricia Beatriz Durand

Facultad de Agronomía.
Universidad de Buenos Aires.
pdurand@agro.uba.ar

"Represent and do not command": Peasant leaders in Santiago del Estero, Argentina

Resumen

Este artículo indaga sobre el sistema de representación que operaba entre las organizaciones de distintos niveles –local, zonal y provincial- que conformaron el Movimiento Campesino de Santiago del Estero en el período 1990-2001. Se analiza, a través de un estudio de caso, el sistema de selección, formación y reemplazo de dirigentes en una organización local, desde la perspectiva de los involucrados. Se concluye que el sistema se basa en una norma fundamental que consiste en que los representantes “representen y no manden”. Que “representen”, porque se espera que sean portavoces, que transmitan las decisiones y consultas de un nivel organizativo al otro lo más fielmente posible a “las bases”, a las familias miembros de la Comisión. Y que “no manden”, es decir, que ese cargo de representante no implique un diferencial de poder sobre las otras familias. El sistema de rotación de representantes que sostiene para que esta norma de “representar y no mandar” se cumpla, presenta el desafío de capacitar nuevos representantes y de darle continuidad a la función de representación. Este sistema, que lleva a que los representantes no sean especialistas en la representación, impone restricciones al trabajo en el predio que comienza a generar tensión entre el compromiso con la organización y con el propio predio -y la familia- cuya resolución es incierta, y merece ser analizada en investigaciones futuras.

Palabras clave: Movimientos campesinos contemporáneos. Organización campesina. Dirigentes campesinos.

Abstract

This article investigates the representation system that operated between the organizations that made the Peasant Movement of Santiago del Estero on the 1990-2001 period, on its different levels -local, regional and provincial-. Through a study case its analyzed the selection, formation and replacing system of leaders in a local organization, from the insiders point of view. We concluded that the system is based on a main norm where the representatives must "represent and do not command". "Represent" because it's hoped that they give voice of decisions and questions from one organizative level to the other, to the "bases", to the families which are members of the Commission as faithfully as possible. And "do not command", which means that the representatives charge shouldn't imply a power differential over the other families. The representative rotation system sustain to comply this rule of "represent and do not command" presents the challenge of capacitate new representatives and give continuity to the representation function. This system prevents the representatives from being representation specialists, force work restrictions on the field and begins to create tension between the commitment to the organization and the own space -and family- with and uncertain conclusion, and which should be analyzed on future investigations.

Key words: Contemporary peasant movements. Peasant organization. Peasant leaders.

1. Introducción

El 4 de agosto de 1990 se constituyó el Movimiento Campesino de Santiago del Estero, primer movimiento campesino de esa provincia. Este evento fue el desenlace de un trabajo de acercamiento progresivo entre distintas organizaciones que se habían formado durante la década del 80, y al mismo tiempo fue el inicio de una nueva fase en la organización campesina, signada por una mayor formalidad de la estructura y un mayor alcance territorial de las acciones. El Movimiento Campesino de Santiago del Estero (MOCASE) operó como único representante de las familias campesinas de dicha provincia hasta noviembre del 2001,⁽¹⁾ momento en que se dividió dando origen a dos organizaciones campesinas con perfiles diferentes.

El MOCASE funcionó en el período 1990-2001 como una organización de tercer grado. Las organizaciones campesinas locales, denominadas Comisiones de Base, seleccionaban representantes que participaban de las organizaciones zonales, llamadas Centrales Campesinas. A su vez cada Central elegía a quien las representaba en la *Asamblea*, donde se tomaban las principales decisiones y se designaba a las autoridades del MOCASE. Toda la organización se sustentaba en este sistema de representaciones y articulaciones entre los distintos niveles, y en las normas implícitas vigentes para elegir a los representantes.

Este artículo indaga sobre el sistema de representación, analizando la forma de selección, formación y reemplazo de dirigentes al interior de una organización campesina local desde la perspectiva de los involucrados. La investigación fue abordada como un estudio de caso (Yin, 1984) considerando a la organización como un sistema complejo (Saltalamacchia, 2005). El trabajo de campo se desarrolló en una localidad del Departamento Moreno de la provincia de Santiago del Estero en el período 2000-2001, y se basó en entrevistas en profundidad y observación participante (Guber, 2001).

2. Los “representantes” de Arroyo Salado

Arroyo Salado ⁽²⁾ es un paraje que se encuentra a 63 kilómetros de Quimilí, ciudad cabecera del Departamento Moreno de la provincia de Santiago del Estero. Allí viven veinticinco familias campesinas,⁽³⁾ de las cuales veinte forman parte de la Comisión de Base de Arroyo Salado.

Las familias que forman parte de la Comisión de Base de Arroyo Salado distinguen dos tipos de actividades dentro de la organización campesina: las *productivas* y las *gremiales*. Esta forma de clasificación de las actividades muestra dos facetas diferenciadas de la Comisión, de la cual derivan distintas formas de inserción en otras organizaciones o redes, y

diferentes roles y funciones de los integrantes de la Comisión. Lo gremial incluye actividades de defensa de derechos de las familias, principalmente ligadas a la lucha por la tierra. Desde esta faceta, la Comisión participa de una organización campesina de segundo grado: la Central Campesina “Ashpa Sumaj”. Lo productivo involucra actividades relacionadas con la producción agropecuaria desarrollada por las familias; considerando este aspecto la Comisión se vincula con la Cooperativa “Ashca Cayku”(4) de Quimilí.

Existe otra faceta de la organización campesina que se podría denominar “política”, pero que no es expresada de esta forma por las familias. La participación en marchas y manifestaciones, la presentación de discursos en fiestas religiosas populares, la declaración pública de apoyo a otras organizaciones constituyen hechos políticos, considerando que son acciones que al mismo tiempo que forman parte de procesos públicos más que privados, se orientan a lograr objetivos que conciernen a un grupo como conjunto y que incluyen diferenciales de poder entre los individuos del grupo en cuestión (Swartz, Turner and Tuden, 1966). Pero estas acciones son percibidas –o enunciadas- sólo como “políticas” por representantes que han participado en cursos de capacitación, y forma parte de una visión construida junto a otras organizaciones campesinas.

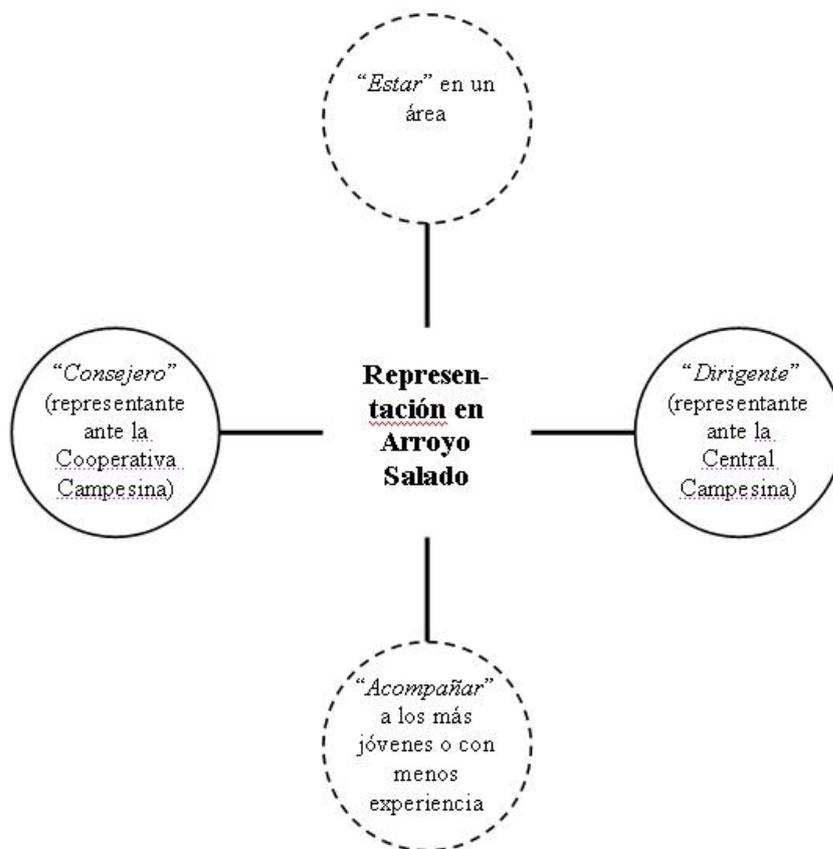
En la vida cotidiana de las familias que forman parte de la Comisión , “lo político” sigue unido a “los políticos”, con una fuerte valoración negativa de éstos, y por ende, de la política. La reivindicación de las actividades de la organización como “políticas” no es algo que se escuche entre los campesinos, al contrario, intentan mostrar que no son políticas porque lo político, en el sentido común de estas familias, es lo partidario , y en Santiago del Estero, lo partidario significa alinearse de alguna manera, –a favor o en contra-, de la facción peronista que gobernó la provincia durante más de veinte años.(5)

Las familias que forman la Comisión de Base eligen periódicamente entre sus miembros a quienes los representan ante la Central Campesina “Ashpa Sumaj” y ante la Cooperativa “Ashca Cayku”, ambas con sede en Quimilí. Los miembros de la Comisión se reúnen cada quince días en un pequeño salón que construyeron cerca de la escuela de Arroyo Salado, y donde también funciona una carpintería con energía solar que fue financiada por la cooperación internacional. Habitualmente no necesitan citar a los miembros porque todos conocen previamente la fecha de las reuniones, sólo en caso de emergencia se convoca a reunión extraordinaria. Durante las reuniones se tratan temas referidos tanto a lo productivo como a lo gremial, y también cuestiones personales y familiares, ya que el objetivo principal de la organización es la ayuda mutua en sentido amplio, y esto incluye resolver problemas

externos –con “ *los otros* ”– y problemas internos –al interior de la organización y al interior de las familias–.

“Cada persona tiene su rol”, afirman los miembros de la Comisión reiteradamente. Dentro de los roles se diferencian los “*dirigentes*”, que son los representantes de la Comisión ante la Central , y los “*consejeros*”, quienes representan a la Comisión ante la Cooperativa. A estos roles se suele hacer referencia como “ *cargos* ”, y a las personas que los ejercen se los denomina en forma general “*representantes*”.(6) Hay otros roles que tienen un menor grado de formalidad, a los que se hace referencia como “*estar*” en un área y no constituyen “*cargos* ” . Por ejemplo, uno de los miembros afirma en una entrevista que “he estado en la parte de energía renovable”. Otro rol que no es un “*cargo* ” pero que es fundamental para el sostenimiento de la organización, es el de “*acompañar*” a los que se inician en un cargo. Una misma persona puede llevar adelante más de un rol dentro de la Comisión , combinando, por ejemplo, “ *acompañar* ” a los nuevos representantes con “ *estar* ” en un área, o bien “ *estar* ” en dos áreas al mismo tiempo. Los tres tipos de roles –“ *cargos* ”, “ *estar*” en un área y “ *acompañar* ”– pueden ser ejercidos por hombres o mujeres. Los cargos se renuevan cada dos años, y quienes son elegidos deben aceptarlos, no hay posibilidad de negarse a ejercer un cargo.

Diagrama 1: Formas de representación de la Comisión de Base



En el diagrama anterior se identifican con línea llena las instancias de representación que constituyen “cargos”, y con línea punteada aquellas que no lo son. El “cargo” tiene normas más definidas tanto en la forma de selección de quien ocupará el mismo como en el tiempo que dura dicho mandato; en cambio las otras formas de representación son más flexibles, y quienes las encarnan pueden ir reemplazándose según las necesidades de la organización y la disponibilidad de las familias para afrontar las tareas implícitas.

Los representantes de la Comisión de Base de Arroyo Salado *no reciben remuneración* por la actividad desarrollada en ninguno de los casos. Suman las tareas de representación a sus acciones de la vida cotidiana; se convierten en portavoces de la organización pero al mismo tiempo continúan trabajando en sus unidades domésticas, cuidando a los niños, etc. Las familias reorganizan las tareas para que el miembro que es representante pueda desempeñar su rol.

Cuando la representante es mujer concurre a las reuniones, marchas o cualquier actividad que requiera su presencia, acompañada en muchos casos del hijo más pequeño, mientras que el padre se hace cargo de las tareas domésticas y el cuidado de los otros hijos que

permanecen en la vivienda. Si un jefe de familia es representante, la mujer y los hijos mayores asumen las tareas que habitualmente realiza el jefe cuando éste debe ausentarse. En muchos casos también colaboran otros parientes, como hermanos del jefe o de la mujer, o vecinos.

3. Normas básicas de representación: “rotar” y “responder”

La ocupación de “cargos” está sujeta a normas claramente definidas por los miembros de la Comisión de Base de Arroyo Salado. Una de las normas básicas es la “rotación”, que consiste en el reemplazo de los representantes cada dos años. Invariablemente, y más allá del desempeño que haya tenido el representante (dirigente o consejero) al cabo de dos años dejará su cargo y será reemplazado por otro miembro de la Comisión que haya sido designado al efecto. Las designaciones son irrevocables: quien haya sido elegido debe aceptar el cargo.

Otra de las normas básicas es *que el representante “responda” a la organización*. Se espera que los representantes sean portavoces de la Comisión de Base en las reuniones de la Central y de la Cooperativa o en otras instancias organizativas; que lleven las propuestas de la Comisión a las organizaciones zonales e intenten hacer valer sus opiniones; y que luego rindan cuenta ante la organización local de lo actuado en las instancias zonales.

Como afirma Marisa (40 años, 7 hijos, elegida “dirigenta” en 2002), “los dirigentes no mandan, porque aquí lo único que manda es la organización; ellos sólo representan, aunque por ahí, en cosas muy urgentes, tienen que tomar decisiones”.(7)

Dirigentes y consejeros son considerados “*buenos representantes*” cuando son capaces de interactuar en distintos ámbitos sin alejarse de las decisiones que se tomaron en la organización campesina local. En cambio no son buenos representantes aquellos que se “*alejan de las bases*”. Como ejemplo de malos representantes incluyen a algunos dirigentes de otras organizaciones campesinas y a los políticos en general.

4. “Dirigentes” y “consejeros”: ¿especialistas de la representación?

Los estudios sobre las formas de representación en las organizaciones campesinas se pueden asociar a dos grupos: aquellos que se sostienen sobre el discurso nativo elaborando un texto donde el autor escribe en colaboración con dirigentes en ejercicio o retirados; y aquellos donde el texto ofrecido intenta algún grado de objetivación de los discursos nativos. Como uno de los estudios emblemáticos del primer grupo podemos identificar el libro “Brava Gente”, elaborado durante 1998 por Bernardo Mançano Fernández en colaboración con

Joao Pedro Stedile, dirigente histórico del Movimiento Sin Tierra de Brasil (Mançano Fernandes y Stedile, 1999). Entre el segundo grupo se encuentra “Les dirigeants paysans”, obra de Sylvain Maresca, central en este tipo de análisis.

Maresca plantea que estudiar los organigramas de las organizaciones campesinas implica trabajar con estructuras vacías que otorgan igual importancia a todos los que ocupan determinado puesto. Propone, en cambio, estudiar un sistema de biografías de dirigentes para analizar las relaciones entre las estructuras –entendidas como ensamble de posiciones–; y de trayectorias –como ensamble de agentes con capacidad para modificar las estructuras–. Maresca (1983) compara dos espacios regionales en Francia para extraer algunas invariantes que intervienen en la formación de dirigentes dentro del campesinado contemporáneo de dicho país. [\(8\)](#) Intenta comprender la naturaleza de las disposiciones que preparan a estos campesinos para transformarse en lo que él denomina “*especialistas de la representación*”. Son especialistas de la representación aquellos campesinos que se iniciaron como dirigentes pero que luego fueron diferenciándose cada vez más del campesino medio, alejándose de la agricultura y dedicándose cada vez más al “trabajo” de dirigente, camino que en algunos casos los lleva incluso a alejarse del campesinado e iniciar carreras políticas.

Maresca identifica características –o propiedades sociales– que permitirían distinguir condiciones que favorecen la génesis de ese tipo de dirigentes campesinos, es decir, aquellos que se dirigen hacia convertirse en “especialistas de la representación”. Identifica los siguientes factores: a) superficie en cultivo; b) status de empleador de mano de obra; c) disponibilidad de mano de obra de reemplazo; d) “excelencia profesional”; y e) nivel de escolaridad logrado.

Según observa el autor, la superficie de explotación de quienes son elegidos representantes campesinos tiende a ser mayor que la del campesino “medio”. Esta diferencia en las superficies de explotación está en la raíz de una distancia económica que separa a los dirigentes del resto de los campesinos, y es principio y consecuencia de una vida pública que aleja a los portavoces del resto de los campesinos. El status de empleador de mano de obra constituye, en los casos analizados por Maresca, un indicador del nivel de capital económico de los dirigentes, inclusive más importante que la propiedad de la tierra. Por otra parte, las ausencias frecuentes de la explotación que implica la representación, especialmente si el dirigente aspira a desarrollar una carrera a nivel departamental o nacional, requieren disponer de mano de obra de reemplazo –asalariada o no–.

Otra característica que Maresca encuentra entre los dirigentes campesinos y que los diferencian del campesino “medio” es la “excelencia profesional”, entendiendo por tal la tendencia a adoptar innovaciones tecnológicas y otros comportamientos precursores dentro del sector productivo, las características técnicas de su producción, y los resultados económicos alcanzados. En cuanto al nivel de escolaridad, según Maresca es importante no tanto por su contenido específico sino por su efecto social, ya que las relaciones que se forjan durante la escuela refuerzan el capital social acumulado por las familias, y parece determinante para la carrera profesional ulterior de los dirigentes.

En el caso de Arroyo Salado las condiciones iniciales de la organización eran de una alta homogeneidad entre las familias que la integran. Ninguno de los miembros era -ni es actualmente- empleador de mano de obra. Las superficies de explotación estaban limitadas por la mano de obra familiar disponible para trabajar la tierra y ningún miembro de la organización tenía títulos de propiedad. El nivel de escolaridad tampoco era diferente entre los dirigentes y el resto; inclusive, el primer representante de la Comisión era analfabeto. Es decir que las características de los miembros de la Comisión de Base en lugar de tender hacia la diferenciación y la especialización inicialmente tendieron a la horizontalización de la organización. Esto podría haber impulsado la adopción del sistema de “rotación” como una forma de continuar con esa homogeneidad inicial. Dicho de otra forma, no habría en el origen de la organización miembros con condiciones más favorables para hacerse cargo de la representación, por lo tanto no se justificaría que algún o algunos miembros permanezcan por tiempo prolongado en los “cargos”.

El sistema de rotación es coherente con una de las normas básicas de la organización: que los representantes “respondan” a la organización, o, como también lo expresan, que *“representen y no manden”*, ya que disminuye –aunque no elimina– los procesos de diferenciación que podrían desencadenarse como resultado de que algunos miembros permanezcan un tiempo prolongado en un “cargo” aumentando la distancia con “las bases”. La *rotación cada dos años* se percibe como una forma de repartir el esfuerzo que implica ejercer esos cargos, y también como una modalidad que permite distribuir las oportunidades de aprendizaje que derivan de los mismos. Este sistema genera la sensación de que en algún momento todos van a ser representantes, aun cuando no sea exactamente así. La sensación de carga unida al cargo se vincula con que *estos representantes no son especialistas de la representación*.

5. Representación y vida cotidiana

Otro aspecto a considerar es cómo el funcionamiento de la Comisión de Base afecta las relaciones cotidianas de las familias. La elección de algún miembro de una familia como representante de la Comisión eleva a esa familia a un nuevo status, alejándola de las redes de reciprocidad (Durand, 2007). El sistema de rotación permite disminuir la distancia preservando las redes de reciprocidad y disminuyendo los conflictos que podrían surgir en la vida cotidiana.

Por otra parte la escasa diferenciación de los representantes les otorga menor visibilidad hacia afuera de la organización, tornándolos menos susceptibles a la cooptación o a la persecución política, algo muy importante en el contexto político provincial en que se encuentran. Este sistema protege a representantes y representados. A los representantes los ampara de la persecución política, y a los representados los preserva de la cooptación de sus dirigentes, con las consiguientes pérdidas que esto implica.

El sistema de rotación, por lo tanto, presenta una serie de “ventajas” para la organización, pero al mismo tiempo tiene un “costo” fuerte: la necesidad de capacitar nuevos representantes. La capacitación que realizan es, por llamarla de alguna manera, capacitación en acción. Los futuros representantes, generalmente jóvenes, acompañan a los representantes actuales durante las reuniones en distintas instancias organizativas.

Estos jóvenes no hablan durante las reuniones, sólo observan y escuchan: ese es el sistema para aprender. Es muy probable que haya instancias de intercambio al interior de la organización donde estos jóvenes encuentren espacio para expresarse verbalmente, una de las aptitudes que debe desarrollar un representante, pero la investigadora no pudo observarlo ya que, como parte del “afuera” de la organización, sólo pudo acceder al comportamiento público de estos jóvenes. Aprender a “*mirar otra gente y a conocer otras comunidades*” es percibido como algo de gran valor dentro de una comunidad que está signada por la distancia. “Yo conocí Quimilí recién al ser dirigente” afirma un representante. “Antes ir a Quimilí era como ir a la China para nosotros” afirma otro. Las distancias cambian como consecuencia de ese aprendizaje de “escuchar y mirar”, ya que se amplían los límites de la acción dentro de la vida cotidiana (Heller, 1998).

6. Conclusiones

Se puede afirmar que el sistema de rotación pone freno al proceso de especialización de los representantes, evitando el alejamiento de éstos respecto al resto de los miembros de la organización. De esta forma se logra un perfil de representante que “responda” a la

organización, que “represente pero no mande”, un representante que no deja de ser campesino porque suma la tarea de representación a las actividades agropecuarias, sin abandonarlas.

Una dificultad que podría tener este sistema es que puede afectar la continuidad de la representación. El cambio de representantes luego de un período relativamente breve como son dos años podría ir marcando quiebres en la representación ante las organizaciones de nivel zonal. La forma de resolverlo fue “acompañando” a los nuevos representantes. Este rol lo ejercen quienes fueron anteriormente representantes –dirigentes o consejeros–, quienes acompañan al nuevo representante a las reuniones y otras actividades que lo requieren. El dirigente anterior observa, escucha y aconseja al nuevo representante en voz baja, discretamente; nunca habla en una situación pública de representación, dejando en claro que está apoyando al nuevo representante y de ninguna manera compitiendo con él. Así como ningún representante electo se puede negar a ejercer el cargo, tampoco se puede negar a alejarse del cargo completamente, sin reservarse “privilegios”, dejando en claro ante todos que ya no es representante, que es otro el portavoz, aunque el –o ella– lo acompañe durante un tiempo.

Todos los miembros de la organización son potenciales representantes, y se deposita en los jóvenes –hombres y mujeres– mayores expectativas, por ello se inicia tempranamente su formación, asistiendo a reuniones donde aprenden a “mirar y escuchar”. Si posteriormente son elegidos representantes serán a su vez acompañados por el representante anterior, completando de esta manera su formación en acción.

La “rotación” permite repartir el esfuerzo que implica ser representante y también facilita la distribución de las oportunidades de aprendizaje que se derivan de esta situación, además de funcionar como una forma de protección frente a la cooptación o a la persecución política.

Los representantes de la Comisión de Arroyo Salado, lejos de ser “especialistas de la representación”, intentan preservar las redes de reciprocidad evitando la diferenciación que podría ocurrir entre las familias. Sin embargo este sistema podría estar encontrando su techo en una de las características señaladas anteriormente: la disponibilidad de mano de obra de reemplazo. Las actividades de representación –no sólo los “cargos”, sino también el “estar” en un área, o “acompañar” a los más jóvenes–, imponen fuertes restricciones al trabajo en el predio, que se posterga para cumplir con estas actividades consideradas prioritarias para la organización.

Aquellos que por la estructura familiar pueden afrontar que uno de los miembros dedique tiempo a la representación están en condiciones diferentes que las familias en las cuales

privarse de uno de los jóvenes o adultos que la forman tiene una repercusión directa sobre la mano de obra disponible para el trabajo predial. Los dirigentes que a pesar de no contar con quien los reemplace en el predio siguen adelante con las actividades organizativas mostrando un gran compromiso con la organización, paradójicamente empiezan a ser mal vistos por sus vecinos porque decaen en su “excelencia profesional”: sus cultivos no se ven bien, los animales no están bien cuidados, por lo cual empiezan a ser mirados con desdén por las otras familias. Se comienza a generar cierto conflicto entre el compromiso con la organización y con el propio predio –y la familia- cuya resolución es incierta, y que merece ser analizado en investigaciones futuras.

Notas

(1) Para un análisis detallado de la ruptura del MOCASE, ver Durand (2005).

(2) Los nombres de los parajes, de las comisiones de base y de las personas entrevistadas se reemplazaron por nombres de fantasía para evitar su identificación y preservar la intimidad y seguridad de los mismos. Los nombres de las ciudades y de las Centrales Campesinas y Cooperativas son reales.

(3) Respecto al debate sobre la categoría “campesino”, ver Durand (2007).

(4) La cooperativa “Ashca Cayku” se constituyó en 1996 y en el 2001 contaba con 300 socios. Para ser socio de la cooperativa es necesario ser miembro de la Central Campesina “Ashpa Sumaj” (Tierra linda, en quechua).

(5) Carlos Juárez gobernó la provincia de 1949 a 1952, de 1973 a 1976, de 1983 a 1987, de 1995 al 2002. En noviembre del 2002 resultó electo Carlos Díaz como gobernador y Mercedes Aragonés (esposa de Carlos Juárez) como vicegobernadora; Díaz renunció a un mes de asumir el cargo de gobernador, que quedó en manos de la esposa de Juárez (Tenti, 2003). En el 2004, luego de constatar numerosas irregularidades, el Gobierno Nacional intervino la provincia; posteriormente se llamó a elecciones.

(6) Se identificaron con cursiva y entre comillas las categorías nativas.

(7) Ser “mandado” por otro es algo descalificador entre estas familias. Este fue uno de los factores que generaba tensión en su vida cotidiana cuando complementaban el trabajo predial con el trabajo cosecheros de algodón en décadas anteriores. Dejar de ser “mandados”, aunque tuviera sus costos, se convirtió en una meta de estas familias (ver Durand, 2007).

(8) Maresca desarrolla su estudio en Francia, donde la estructura agraria presenta características diferentes a las de Argentina; sin embargo el marco conceptual que utiliza es válido para analizar los casos de esta investigación.

Bibliografía

DURAND, Patricia. 2005. “Trayectoria del Movimiento Campesino de Santiago del Estero: desde sus inicios hasta el 2002”. En: BENENCIA, Roberto y C. FLOOD (comps.). *Trayectoria y contextos: Organizaciones rurales en la Argentina de los noventa*. Buenos Aires: CEDERU; La Colmena.

DURAND, Patricia. 2007. *Desarrollo rural y organización campesina en Argentina. El caso del Movimiento Campesino de Santiago del Estero*. Tesis doctoral en Ciencias Agropecuarias. Universidad de Buenos Aires.

GUBER, Rosana. 2001. *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Bogotá: Norma.

HELLER, Agnes. 1998. *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Península.

MANÇANO FERNANDES, Bernardo y Joao Pedro STEDILE. 1999. *Brava Gente*. São Paulo: Fundación Perseu Abramo.

MARESCA, Sylvain. 1983. *Les dirigeants paysans*. Paris: de Minuit.

SALTALAMACCHIA, Homero. 2005. *Del proyecto al análisis. Aportes a una investigación cualitativa socialmente útil*. Buenos Aires: El Artesano.

SWARTZ, Marc; Victor TURNER y Arthur TUDEN. 1966. *Political Anthropology*. Chicago: Aldine Publications.

TENTI, María Mercedes. 2003. "La gestión política de la reforma del Estado santiagueño en los noventa". *Política y Gestión*. Volumen 6.

YIN, Robert. 1984. *Case Study Research: Design and Methods*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Fecha de recibido: 31 de julio de 2007.

Fecha de publicado: 23 de julio de 2008.