

**Diagnóstico de las posibles causas de deserción laboral rural en los sistemas de
producción de las lecherías especializadas de trópico medio y alto en el Eje Cafetero**

Liliana Marcela Álvarez García

Carlos Alberto Valencia Estrada

Universidad EAFIT

Facultad de Administración

Maestría en Administración

Pereira

2019

Diagnóstico de las posibles causas de deserción laboral rural en los sistemas de producción de las lecherías especializadas de trópico medio y alto en el Eje Cafetero

Liliana Marcela Álvarez García

Carlos Alberto Valencia Estrada

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en
Administración (MBA)

Asesor metodológico y temático: Carlos Mario Betancur Hurtado

Universidad EAFIT

Facultad de Administración

Maestría en Administración

Pereira

2019

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Pereira, 20 de noviembre de 2019

Contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
1. Introducción	8
2. Objetivos	10
2.1. Objetivo general	10
2.2. Objetivos específicos	10
3. Marco de referencias conceptuales.....	11
3.1. Antecedentes	11
3.2. Sistemas de producción pecuarios	15
3.3. Explotaciones de lechería bovina especializada.....	16
3.3. Calidad de vida en lecherías.....	17
3.4. Deserción y rotación en lecherías.....	18
3.5. El trabajo rural en Colombia.....	22
4. Método	29
4.1. Tipo de estudio.....	29
4.2. Sujetos/participantes.....	29
4.3. Instrumentos	30
4.3.1. Instrumento de recolección de información.	30
4.3.1.1. Entrevista.	31
4.3.2. Instrumento de análisis de la información.....	32
4.4. Procedimiento	34

5. Análisis de resultados	35
5.1. El trabajo del ordeñador en las fincas lecheras del Eje Cafetero	36
5.2. Remuneración salarial en los hatos lecheros	38
5.3. Jornada laboral del ordeñador y el mayordomo.....	40
5.4. La producción del hato lechero Vs. La rotación del personal.....	41
5.5. Posibles causas de la deserción laboral de los ordeñadores en las lecherías.....	43
5.6. Cómo es el clima laboral en las fincas lecheras del Eje Cafetero	45
6. Conclusiones	49
6.1. Causas de deserción o rotación de los empleados en las lecherías.....	49
6.2. Estrategias de retención laboral para las lecherías.....	50
Referencias.....	53
Anexos	59
Anexo A. Entrevista a mayordomos	59
Anexo B. Entrevista a propietarios de explotaciones ganaderas tipo lechería especializada	75
Anexo C. Entrevistas a ordeñadores	86

Resumen

La deserción laboral en el campo colombiano es un fenómeno actual y real que va en crecimiento, esto puede validarse en los resultados de las recientes encuestas sobre desempleo en el área rural colombiana, donde se obtuvieron resultados del orden del 6%. Se podría pensar que esta deserción se está presentando por una búsqueda de oportunidades o una mejor calidad de vida de las personas que están involucradas, por una migración a áreas como la minería o la construcción que han venido en crecimiento, por un sentimiento de vacío o inconformidad por parte del trabajador o algún miembro de su familia; o simplemente como una reducción en la tasa de natalidad de las zonas rurales del país. La presente investigación, se concentra en la deserción por parte del personal de ordeño en la empresa lechera, ubicada en la región del Eje Cafetero, se analizará el por qué más del 70% de los ordeñadores no conservan su puesto de trabajo o no logran estabilidad donde se desempeñan como profesionales, sino que prefieren cambiar de lugar (predio) aún cuando eso no signifique para ellos cambiar de función; con un agravante adicional y es que este hecho sucede en tiempos muy cortos.

Palabras clave: Deserción laboral, jornada laboral, lechería, mayordomo, ordeñadores.

Abstract

Job desertion in the Colombian countryside is a real and relevant phenomenon and growing. This is validated in view of results in recent interviews concerning unemployment in the Colombian rural area, reaching around 6%. It is thought that this desertion is happening due to the search for better opportunities or a better quality of life of the people who are involved in the matter, due to migration to sectors like mining or construction that have been growing. This creates a feeling that there are certain gaps or disagreements from workers or affecting some member of their family; due to a reduction of the birth rate in the rural areas of the country. This study focuses on desertion by the milking personnel in the dairy companies located in the region known as the coffee axis, analyzing why more than 70% of the milkers don't keep their job or do not achieve job stability where they work as professionals in the field, but prefer to change locations (farms) even if that means not evolving in their functions; with an additional factor, that this is happening in very short amounts of time.

Key words: Job abandonment, Workday, Dairy, Butler, Milkers.

1. Introducción

Una de las principales problemáticas que presenta el sector productor lácteo en Colombia es la rotación y deserción del personal de ordeño y a su vez, plantear algunas estrategias para enfrentar esta problemática y con ello impulsar el sentido de pertenencia de los empleados y obtener mayor retención laboral. Con lo anterior se puede contribuir al sector en la instauración de planes de mejoramiento a largo plazo.

En Colombia existe una situación en el área rural que con el pasar del tiempo, se ha convertido en una dificultad y es la deserción laboral, específicamente por parte de los ordeñadores en las empresas lecheras, dado que pasan de una lechería a otra en periodos de tiempo muy cortos. Esta realidad trae consigo muchos problemas en términos de costos, producción, sanidad de las vacas y finalmente como consecuencia, una reducción de la rentabilidad para el empresario lechero. Además, a nivel de los empleados se da una carencia de arraigo porque no tienen acceso a programas de capacitación, se pierde la estabilidad social y no tienen continuidad en sus procesos personales.

A veces, los trabajadores se retiran mentalmente, aún cuando se presentan regularmente para realizar sus faenas. Tomar conciencia de las razones que inducen a los trabajadores a dejar el empleo, puede darle al agricultor un margen favorable para el mejoramiento de las relaciones laborales (Billikop, 2002, p. 225).

La alta deserción y rotación de empleados (ordeñadores) en las explotaciones lecheras especializadas es cada vez creciente. Esto repercute directamente así: disminución en la producción, sobrecostos por patologías en las vacas, reentrenamiento a operarios nuevos, pérdida de continuidad en procesos. Todo lo anterior ha influido a desestimular a los productores a continuar en el negocio o a realizar nuevas inversiones en sus explotaciones.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar las causas de deserción laboral en los sistemas de producción de lecherías especializadas de trópico alto y medio en el Eje Cafetero, a través de encuestas y entrevistas a propietarios, mayordomos y ordeñadores de las empresas lecheras, con el fin de tener las herramientas necesarias para plantear estrategias de retención laboral.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar las causas de deserción laboral en los sistemas de producción de lecherías especializadas en las fincas objeto de estudio.
- Caracterizar las causas de deserción y rotación en las lecherías de la finca objeto de estudio.
- Proponer estrategias de retención laboral en los sistemas de producción de lecherías especializadas.

3. Marco de referencias conceptuales

3.1. Antecedentes

En los hatos lecheros, es común encontrar situaciones como, una deficiente e incluso inexistente gestión del recurso humano y por otra parte insatisfacción de los trabajadores de campo. Estas situaciones traen como consecuencia el incremento en costos por procesos de vinculación y desvinculación, altos índices de rotación de personal, ausentismo y deserción laboral, lo cual implica reducción en la eficiencia y rentabilidad de las unidades productivas, repercutiendo negativamente sobre la competitividad, del subsector lechero (Beltrán, 2018).

Es muy importante tener en cuenta en las lecherías, la comunicación permanente y clara con los colaboradores del ordeño, porque generalmente el propietario de la finca e incluso el mayordomo se enteran de que el ordeñador estaba insatisfecho en la empresa o desempeñando su labor, el día en que este decide irse y simplemente se va. En este sentido no existe la mínima posibilidad de una oportunidad al menos de saber qué es lo que al colaborador le molesta o lo tiene inconforme. Tal vez el número de deserciones del personal de ordeño, podría disminuirse en la medida en que se escucharan, se tuvieran en cuenta sus sugerencias, sus inconformidades e incluso se les brindara apoyo en algunas situaciones personales.

Se puede visualizar de diversas formas, la falta de gestión del talento humano en las empresas de lechería, para el caso un ejemplo con los empleados de los hatos lecheros ubicados en el municipio de Don Matías y La Unión, Antioquia (Colombia), relacionado con los aspectos de la

administración del tiempo libre – ATL que vincula el tiempo dedicado para el descanso y el esparcimiento personal y con el grupo familiar, los trabajadores de campo más específicamente los dedicados a la labor de ordeño, requieren mayor atención de parte de los empleadores, puesto que se estima que este factor es el principal causal de deserción o abandono del puesto de trabajo. Además sin dejar de mencionar la influencia que ejerce el desinterés por la ejecución de labores cotidianas que directamente encuentran relación con la productividad de la unidad productora de leche.

El dominio de desarrollo personal – DP, mostró una calificación baja en las encuestas aplicadas a los empleados de las lecherías en el municipio de Don Matías y La Unión, Antioquia (Colombia), lo cual involucra variables relacionadas con las oportunidades de mejorar la calidad de vida personal y del grupo familiar alcanza mayor relevancia. Lo anterior es reflejo de la viabilidad del poder adquisitivo que se relaciona con el bienestar que genera suplir las necesidades básicas humanas y el logro de propósitos y proyectos personales a mediano y largo plazo. (Pérez, 2016)

Pese a que los entrevistados en este estudio coinciden en que el salario es bueno, existen situaciones como el hecho de que si el ordeñador solo tiene tres días al mes para descansar; ese dinero que se está percibiendo no podrá ser invertido en cosas como recreación (algo que ellos disfrutan con su familia) por que el tiempo de descanso es muy corto para hacerlo (para el caso de quienes viven con su familia en la lechería), por otra parte los ordeñadores que tienen a su familia viviendo en la cabecera municipal de igual forma, por la falta de tiempo no pueden

disfrutar de su salario en compañía de los mismos como quisieran por que el tiempo no alcanza y en la mayoría de los casos las distancias son largas. Finalmente, en el caso de quienes quieran aprovechar el recurso económico para educarse o educar a los suyos; en muchas ocasiones el predio está muy retirado de un centro educativo por lo que el acceso a la educación es mínimo, a no ser que tengan a su familia viviendo en una cabecera municipal.

Respecto a lo mencionado por Carmona (2009), se relaciona el tema salarial como la razón más probable cuando se va un buen trabajador de la finca, sin embargo muchas veces no se está viendo más allá de lo inmediato, ya que en muchas ocasiones puede estarse ocultando una situación de tipo personal con el colaborador como la falta de reconocimiento por el esfuerzo y la labor (salario moral), el exceso de fatiga por las largas jornadas de trabajo incluso si se hacen efectivas económicamente las horas extras, la falta de tiempo para las actividades extralaborales entre otros.

Reconocer afablemente el buen trabajo para muchas personas es más valioso que el salario mismo. Quienes trabajan como colaboradores en la lechería son seres humanos, necesitan sentir que son parte del negocio lechero, necesitan ser aceptados por los otros trabajadores y tener un ambiente de trabajo ideal para ellos, ya que debido a su jornada laboral y sus pocos días de descanso pasan en la lechería al menos el 90% de su tiempo, necesitan aumentar su autoestima y que se les tenga confianza y aprecio, incluso por parte de sus superiores.

En muchos casos, el único momento en que los empleados reciben alguna retroalimentación es cuando el trabajo está mal realizado, esto genera sentimientos negativos que con frecuencia se

convierten en una falta de motivación y consecuentemente en un menor rendimiento. El personal necesita un plan motivacional positivo para elevar su nivel laboral y obtener las metas propuestas (Carmona & Hidalgo, 2009).

Este no solo sucede en el caso de las empresas de lechería, sino que pasa en general en el ámbito laboral en Colombia, donde se le señala al trabajador siempre y cuando haya cometido un error y todo para hacerlo sentir mal, pero cuando ese trabajador logra alcanzar las metas propuestas, lograr un objetivo, en muy pocas ocasiones el jefe le hace un buen comentario por el fruto de sus esfuerzos. Pero para el caso en cuestión (empresas lecheras), se le suman a la anterior realidad, otras tan de peso como la presente que terminan quebrantando la capacidad de adaptación del colaborador.

“La compensación no monetaria (CNM) es el beneficio o recompensa social y psicológica, que satisface y motiva al trabajador para realizar su mayor esfuerzo en el desempeño de sus labores” (Subercaseaux, 2014). Con relación a lo anterior, podemos poner como ejemplo el caso de que el ordeñador tenga la posibilidad de poder ascender (para el caso a mayordomo o líder de grupo de ordeño) y que de la misma manera su trabajo le genere tranquilidad y estabilidad. Si estos factores son considerados, el trabajador se sentirá respetado y seguro de sus capacidades, lo que trae como consecuencia que trabaje con entusiasmo, seguridad y tranquilidad dentro de la empresa.

Por otra parte otra compensación no monetaria podría ser la relacionada con la capacitación; ya que esto le generaría nuevos conocimientos, le revalidaría la información que ya tiene

presente, le ayudaría a ser más eficiente y hábil en sus labores, podría darle cierto status frente a otros colegas de su oficio y finalmente podría mejorarle su perfil lo cual resultaría en un mejor puesto de trabajo y en la oportunidad de mejorar su calidad de vida. Cabe anotar con respecto al tema de la capacitación, el hecho de que esta no se da en horarios extralaborales, lo que coincide con las horas de descanso y sueño del ordeñador; esta es la razón principal por la cual muchos de ellos prefieren no ser capacitados.

3.2. Sistemas de producción pecuarios

Un sistema es un grupo de componentes que funcionan e interrelacionan para lograr un propósito común, tiene límites específicos, posee entradas y salidas, reacciona como un todo ante los estímulos externos. Si se analiza un sistema de producción bovino se encuentra que los componentes son los bovinos en sus diferentes categorías: vacas en producción, vacas secas, vacas vacías, vacas gestantes, los toros, toretes, las vaquillas, los novillos y los terneros. Además de los animales se encuentran como componente del sistema las áreas donde se producen los alimentos o potreros, los pastos, los árboles, las infraestructuras como los corrales. Como sistema tiene sus límites que son los linderos de la unidad de producción, son los cercos vivos, los muros, las cercas de alambre.

Tiene entradas que son los insumos que se compran para el funcionamiento del sistema como los medicamentos veterinarios, algunos alimentos, la mano de obra que se contrata, los fertilizantes sintéticos, algunos agroquímicos. Las salidas de este sistema es la producción que se obtiene como la leche o los novillos que se venden para el sacrificio y obtener carne. Dentro del

sistema se obtienen una serie de interrelaciones entre los componentes, por ejemplo: los bovinos se alimentan de los pastos y reciben sombra de los árboles; los pastos reciben las defecaciones de parte de los bovinos y le sirve para el abonamiento del potrero, además los árboles mejoran el microclima y disminuyen los efectos del cambio climático, capturan el CO₂ (Dióxido de carbono), atraen las precipitaciones. Este sistema funciona en su conjunto bajo un propósito y es obtener una producción de alta calidad y en grandes cantidades, pero que el producto obtenido sea sano, sin contaminante y asegurando la producción que ofrece el sistema bovino es leche y carne (Marín, 2011, p. 17).

Según FAO (2019): “Los sistemas de producción pecuaria, son considerados como la estrategia social, económica y cultural más apropiada para mantener el bienestar de las comunidades” (p.1).

3.3. Explotaciones de lechería bovina especializada

La lechería bovina especializada se dedica solamente a la producción de leche bovina para su comercialización o procesamiento, los terneros machos que nacen dentro de este sistema son descartados inmediatamente y no representan un ingreso significativo para el sistema de producción, las terneras hembras se crían para ser los futuros reemplazos de sus madres o se destinan para la venta, siendo éstas animales con un alto valor genético y representando un ingreso significativo para el sistema de producción. En una lechería especializada se realiza un control riguroso de la producción individual de leche de cada vaca para poder evaluar su

desempeño individual y decidir sobre la permanencia o la salida de cada animal del sistema de producción.

Son explotaciones pecuarias que tienen un alto componente agronómico puesto que la alimentación de las vacas depende en su gran mayoría del aporte de las especies forrajeras existentes en la finca y se realiza una suplementación con alimentos balanceados para poder suplir el faltante nutricional que poseen los pastos y poder expresar el valor genético de los animales para la producción de leche. En Colombia son sistemas con una alta interdependencia del factor humano, puesto que los costos de implementar tecnologías que ayudaran a disminuir su uso, tales como los robots y las salas de ordeño automatizadas, son de alto costo y no tienen incentivos tributarios o arancelarios para su importación y la tasa de cambio también juega un factor importante, que en el momento de este estudio es en contra de la importación de productos.

3.3. Calidad de vida en lecherías

Según Testa (1996), Guyatt y otros (1993), para evaluar la calidad de vida, debe reconocerse como un concepto multidimensional que incluye el estilo de vida, vivienda, satisfacción en la escuela y en el empleo, así como la situación económica. Es por ello que la calidad de vida se conceptualiza de acuerdo con un sistema de valores, estándares o perspectivas que varían de persona a persona, de grupo a grupo y de lugar a lugar; así, la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por las personas y que representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del “sentirse bien” (Pérez y Velásquez, 2016, p. 34).

La alta demanda física y la jornada laboral a la que están expuestos los empleados de algunos hatos lecheros, que excede en promedio la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en Colombia, que es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, debería ser consecuente con unas condiciones de bienestar laboral adecuadas, mínimamente las contempladas en los Artículos 27, 38, 39, 57 del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, puesto que tienen consecuencias negativas sobre su salud y su habilidad de contribuir plenamente al crecimiento de los hijos, como efecto sobre la estabilidad y formación en la estructura familiar. (Pérez y Velásquez, 2016)

Cabe anotar que en todas las fincas encuestadas se les proporciona vivienda digna con los servicios básicos cubiertos como son agua y luz y en la mayoría de los casos les proveen una línea celular o les dan un auxilio para que recarguen sus propias líneas celulares y mejorar la comunicación para que puedan reportar novedades de las fincas en tiempo real. En estas viviendas tienen espacio para su núcleo familiar completo y adicionalmente les proporcionan una ración de leche diaria la cual va entre uno y tres litros dependiendo de la finca y de la composición del núcleo familiar.

3.4. Deserción y rotación en lecherías

La alta tasa de deserción y rotación laboral en el área rural es un problema generalizado en la mayoría de los países del mundo, tanto en países industrializados como en los países en desarrollo e incluso los países pobres, en gran parte debido a que se está dando una migración a

los centros urbanos buscando mejor calidad de vida y a su vez mejorar la calidad laboral, buscando empleos más estables, con mayores beneficios, con esfuerzos físicos moderados y que se desarrollen dentro de las jornadas laborales de ley para cada país. Por tanto, las personas que van quedando en la zona rural, se identifica un envejecimiento de esta fuerza laboral y una disminución en su disponibilidad para trabajar, por ende va quedando una mano de obra cada vez menos calificada y más demandada por ofertas laborales, debido al crecimiento que presenta el agro en ciertos países como son los que están en desarrollo. Al respecto algunos autores conceptúan lo siguiente:

Samuelson (1984) advierte en la población rural un paulatino alejamiento del trabajo agrario, paralelamente, una disminución de la importancia económica de este sector frente a los ingresos del Estado. Evidentemente, el sector agrario disminuye su aporte al PIB nacional a medida que el país en cuestión crece económicamente. Por ejemplo, en Somalia el aporte del sector agrario a su PIB es del 65%; mientras que en Alemania es del 1%, en Francia del 2,7% y en Estados Unidos del 0,9% (Welt-in-Zahlen, 2005). Colombia no es la excepción respecto a este fenómeno, pues según estudios realizados por el DANE (2006), el aporte del sector agrario al PIB nacional bajó del 15,5% al 13,3% entre 1990 y 2003. Sin embargo, el sector agrario no ha perdido su relevancia estratégica como generador de empleo en el área rural (aproximadamente 15% del total nacional). Además, la agricultura genera capital y libera fuerza de trabajo para otros sectores (Von Urff, 1982). A estas contribuciones Bejarano (1998) le añade la reducción de la pobreza en el área rural. (Barrientos y Castrillón, 2007, p. 385)

Esta problemática como ya se había mencionado, no afecta solo a Colombia; en otros países de Suramérica y Centroamérica se observa cómo han enfrentado esta situación tratando de hacer atractivo el campo para los jóvenes, generando políticas de estado para lograr una mayor retención juvenil, llevando las universidades a las áreas rurales y con estudios en tecnologías o carreras profesionales relacionadas con el sector agropecuario. Debido a que son países en desarrollo, el sector agropecuario presenta alta relevancia sobre el PIB y no se puede cerrar la posibilidad de aumentar la productividad y ser más eficientes en la producción, por no contar con mano de obra capacitada y disponible.

América Latina y el Caribe ha experimentado un acelerado proceso de urbanización. En 1950 la población en las áreas rurales era casi el 60% del total de habitantes de la región, hoy día solo un 20% habita en las zonas rurales. No obstante, se trata de 123 millones de personas, de las cuales 50 millones trabajan, con lo cual el empleo rural da sustento a una de cada cinco personas que trabajan en la región. Aunque las tasas de desocupación en zonas rurales son más bajas que en las zonas urbanas, estas afectan a 1,6 millones de personas. Además, 27 millones de trabajadores en zonas rurales se encuentran en situación de empleo vulnerable. Las zonas rurales presentan grandes rezagos respecto a las áreas urbanas: un 46% de pobreza frente a un 23% en las ciudades, graves déficit de trabajo decente en términos de subempleo, bajos ingresos, limitada cobertura de la seguridad social, alta informalidad, altos niveles de trabajo infantil y con frecuencia también de trabajo forzoso, bajas tasas de participación de las mujeres. Pero sería equivocado pensar que el campo es simplemente sinónimo de rezago.

Tal como se documenta en este Reporte, las áreas rurales de América Latina y el Caribe han estado experimentando importantes dinámicas de transformación en términos económicos, sociales y demográficos. Por ejemplo, la pobreza rural se ha reducido a mayor velocidad que la urbana en las últimas dos décadas y esto se debe, en particular, a las dinámicas del mercado de trabajo. (OIT, 2015, p. 7)

Colombia no es ajena a esta tendencia que reporta la OIT, y vemos como se ha mejorado la cobertura en afiliaciones al sistema de salud, pensiones y parafiscales gracias a la implementación de la planilla integrada de liquidación de aportes el cual permite el pago de los aportes de los empleados independientes y de los empleadores a todo el sistema de protección social el cual comprende salud, pensiones, riesgos profesionales, cajas de compensación, SENA e ICBF.

En los países industrializados debido a la mayor tecnificación en el sector rural se ha evidenciado una disminución en la mano de obra requerida, la cual se divide en dos: una mano de obra especializada que en la mayoría de estos países es ejecutada por los mismos propietarios o por personal altamente capacitado (trabajo especializado). La otra es para trabajos con alto esfuerzo físico, con sobrecargas laborales (parecido al trabajo rural de los países en desarrollo) y que se ha ido enfocando en una fuente de trabajo para migrantes y personas con muy bajo nivel de capacitación. Por lo anterior, se ha dado una mayor migración al sector urbano y una especialización en funciones en el sector rural de los países desarrollados.

3.5. El trabajo rural en Colombia

Pero ¿Cómo está actualmente el empleo en el área rural colombiana?

Leibovich et al. (2005) en su estudio “Caracterización del mercado laboral rural en Colombia” concluyen que el mayor problema en el área rural no es el desempleo (6,6% a fines del año 2005), sino la baja calidad de empleo y los bajos ingresos de los trabajadores del campo. La principal causa para los bajos ingresos, según los autores, es la baja productividad de los trabajadores del campo, misma que, luego de disminuir notablemente, alcanzó en 2005 un nivel cercano al de 1994. La oferta de salarios bajos, que en la mayoría de los casos son menores a un salario mínimo legal vigente (SMMLV), derivan en migración de la población rural hacia las ciudades. (Barrientos y Castrillón, 2007, p. 384)

El agro en Colombia es considerado el sector más vulnerable en términos laborales, esto fundamentado en situaciones como: la informalidad laboral, la baja remuneración por labor o por día, la ausencia de pago de prestaciones sociales y seguridad social a los empleados, el alto número de horas laboradas a diario, la ausencia de remuneración psicológica al trabajador, la carencia del buen trato, el estándar del mínimo esfuerzo por parte del empleador con respecto a las condiciones de habitación y alimentación de los trabajadores, la falta de preparación, actualización, capacitación y certificación de competencias laborales de los trabajadores rurales.

Tampoco es desconocido el hecho de que entre más grande sea la empresa lechera, mayor cumplimiento de la legislación laboral se va a presentar al interior de la misma, esto debido a

razones como el hecho de que los propietarios de estas organizaciones tienen una mayor claridad y conocen las leyes laborales y además son más vigilados por los entes reguladores de este tema.

Gracias a los planes de desarrollo en infraestructura que se han planteado en el país (Carreteras 4G) y al auge en la construcción en los últimos años, se ha dado una migración de los empleados rurales a este tipo de trabajo, el cual es parecido al trabajo rural en lo relacionado con el esfuerzo físico, pero que en la mayoría de los casos se rige por todas las normas laborales vigentes especialmente en lo relacionado con las jornadas laborales diarias y semanales, que para el caso del empleo rural y específicamente en el punto que atañe las lecherías, no se aplica adecuadamente puesto que hay jornadas laborales que pueden comenzar a las dos o tres de la mañana y finalizar a las seis de la tarde, en algunos casos sin tiempos de descanso prolongados durante el día, lo cual llevaría a jornadas laborales demasiado extensas y demandantes en esfuerzo físico.

Con ayuda de un modelo teórico en la tradición de las teorías de desarrollo (Lewis, 1954), (Harris-Todaro, 1970), (Tenjo, et al, 2005), caracterizan el mercado laboral rural como un mercado segmentado: un segmento moderno, pequeño, con una productividad del trabajo elevada, donde se cumple la regulación; un segmento tradicional, abundante, donde el mercado se ajusta vía precios y se viola la regulación; y un segmento que migra a las cabeceras por razones económicas. (Leibovich, 2005, p.17)

La empresa lechera moderna precisa de gente capacitada, muy motivada, bien remunerada, y que guste de su trabajo, considero que no sería ocioso en que se hiciesen las siguientes preguntas:

1. ¿Se está haciendo el mejor empleo de la inversión en el Recurso Humano?
2. ¿Se está tomando una completa ventaja de las capacidades de los empleados para crecer?
3. ¿Se está llevando un consistente plan de capacitación del personal en las muy distintas labores de la lechería?
4. ¿Son los salarios “moral” (motivacional) y “monetario” que se pagan los justos? (Velasco, 2011, p. 2)

Cabe anotar la posibilidad dentro del sector lechero de extrapolar tendencias del sector empresarial que se dan actualmente como son el componente de compensación emocional, ajustar jornadas laborales, instaurar días de descanso o compensatorios, el pago de bonificaciones por desempeño, crear un ranking por capacitaciones o estudios y otras prácticas que no son habituales en este tipo de trabajos, pero que sí podrían inferir en disminuir la brecha existente entre el empleo rural y el urbano.

Dentro de un sistema de producción de lechería especializado, el mayor costo de producción siempre es la alimentación (entre el 30% y el 50%), seguido por la mano de obra que ronda entre el 10% y el 20%. El alto rango que se presenta dentro de la mano de obra, esta explicado en el nivel de tecnificación existente en las fincas, debido a que una empresa lechera que cuente con

sala de ordeño mecanizada puede estar con un peso del 10% de la mano de obra en los costos de producción, pero una lechería que realice el ordeño de forma manual y no en sala de ordeño sino en el potrero, puede estar llegando al 20% o incluso mayor, lo cual afecta sustancialmente la rentabilidad del negocio, pero para muchos ganaderos esta es la única opción, debido a los altos costos que se dan en el país para instaurar tecnologías (equipos de ordeño), y a que en gran parte a que todos estos insumos no se producen en el país y al deber ser importados y nacionalizados, los costos de implementar tecnología se incrementan sustancialmente.

El relevo generacional de padres a hijos lecheros agrava más esta situación, porque los hijos ya no desean seguir los pasos de sus padres al analizar en detalle todos los compromisos y sacrificios que conlleva implícitamente la actividad lechera, aunado a la gran diversidad de opciones de estudios, negocios y el surgimiento de otras actividades más prósperas que ofrece el mercado. Los hijos de los productores tienen hoy oportunidades de estudio y en muchos casos, acceso a tecnologías modernas (computadoras, uso de software, Internet y otros), que definitivamente llaman mucho la atención de los jóvenes. Si sus padres lecheros son muy tradicionalistas y no utilizan dentro de sus labores administrativas este tipo de tecnologías, sus hijos no van a estar muy convencidos de asumir las riendas de la empresa lechera, pues no la perciben como “moderna y atractiva”.

Muchos productores probablemente están dispuestos a pagar más por un buen empleado, pero no lo hacen porque dicho personal no siempre cuenta con la capacitación adecuada, lo que hace necesario el establecimiento de un plan de capacitación, dirigido a la mejora del conocimiento de los trabajadores o del

recurso humano en general. Existen productores que prefieren no capacitar a sus empleados, porque creen correr el riesgo de que algún lechero vecino los contrate para su establo. En este caso es el productor quien desconociendo los beneficios de la capacitación se fundamenta en temores para mantener a su fuerza laboral en una “conveniente ignorancia”, que al final solo lo perjudicará a él. Cuando se va un buen trabajador, la razón que argumenta la mayoría, es la parte salarial como factor principal; sin embargo, esto enmascara muchas veces la realidad, pues los empleados se sienten carentes de reconocimiento por su esfuerzo y dedicación para con el trabajo (salario moral versus salario económico). Reconocer afectuosamente el buen trabajo es más valioso que el salario mismo. Los empleados, como seres humanos, necesitan sentir que son parte del negocio lechero, ser aceptados por los otros trabajadores, aumentar su autoestima y que se les tenga confianza y aprecio. En muchos casos, el único momento en que los empleados reciben alguna retroalimentación o atención es cuando el trabajo está mal realizado, esto genera sentimientos negativos que con frecuencia se convierten en una falta de motivación, revanchismo, irresponsabilidad y consecuentemente en un menor. (Hueckman, 2009, p. 6)

Colombia se ha caracterizado por presentar altos niveles de desigualdad, la más relevante es la que existe entre la población rural (que es alrededor del 30% de la población) y la urbana, en parte explicado por el bajo nivel de infraestructura existente, por la baja cobertura en servicios básicos, poco acceso a la educación y educación de baja calidad. Cabe anotar que el sector rural fue el más afectado por los problemas de conflicto interno, lo cual limitó aún más el poco

desarrollo que hacia las zonas que estaban con problemas de seguridad, ahondando aún más la brecha entre la población rural y urbana.

En términos de desocupación, las áreas rurales han mostrado en general tasas de desempleo bastante estables y relativamente bajas (dentro del rango 5% - 7%) y en los últimos años han mostrado un mejor desempeño en comparación con el desempleo a nivel urbano: entre 2010 y 2016 el desempleo rural se redujo 3,2 partes porcentuales (pps) mientras que el desempleo urbano se redujo 2,4 pps. No obstante, como se mencionó anteriormente, estas bajas tasas de desempleo van acompañadas de menor calidad del empleo y de mayor informalidad, asociados a los altos niveles de pobreza y bajos niveles de educación de la población rural. (Fedesarrollo, 2017, p. 2)

Mientras que el índice de industrialización en 1991 fue del 21,1%, en 1995 cayó al 18,8%. Así mismo, en materia agropecuaria la expansión de la ganadería extensiva y la crisis de los cultivos permanentes ha impedido que la mayor dinámica de los cultivos transitorios hale una mayor demanda por mano de obra rural.

La ausencia de políticas sectoriales de desarrollo productivo, en particular una política industrial y agropecuaria orientada a la construcción consciente de ventajas competitivas, es una de las fallas principales en esta década.

Por esto es necesario no abandonar la construcción de las políticas industrial y agropecuaria a un mercado estrecho y precario, pues esto equivale a renunciar al propósito de construir una economía más integrada y competitiva internacionalmente.

Si evaluamos años atrás, el empleador agropecuario podía darse el lujo de escoger a las personas que quería para trabajar con él o en su empresa, hoy la situación es diferente ya que es el trabajador quien decide en que lechería quiere trabajar y el nivel de conformidad del mismo no se logra fácilmente. (Aproval, 2015, p. 3)

Cuando se refiere a responsabilidad social, la empresa debe tener en cuenta además del cumplimiento de los derechos laborales, sociales y de remuneración del trabajador, aspectos como: mejorar el nivel de desempeño y de conocimiento del mismo a través de la capacitación, promover el desarrollo personal de los colaboradores al interior de la empresa (en pro de la buenas relaciones personales), establecer un equilibrio entre la vida familiar y laboral y fortalecer el compromiso del trabajador con la empresa y con el factor humano en general. Todos estos aspectos pueden llevar a la empresa, a que sus colaboradores en general sientan que están en el mejor lugar y que, así como su empleador se preocupa por su bienestar y el de su familia, el colaborador podrá dar lo mejor de sí, de su conocimiento y de sus habilidades para aportar su parte al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

4. Método

Para el desarrollo de la presente investigación, se aplicará el método cualitativo; el cual tiene en cuenta la valoración que hace el sujeto sobre lo que se le pregunta (entrevista).

La población objetivo para las encuestas serán ordeñadores, mayordomos y propietarios de fincas (Dieciocho entrevistas totales, de las cuales el 55% se le aplicarán a los ordeñadores). Se realizarán entrevistas estructuradas a los ordeñadores (grupo objeto de estudio), mandos medios (mayordomos o jefes directos de los ordeñadores) y propietarios de las fincas o empresas productoras de leche.

4.1. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo cualitativo, con carácter descriptivo, pues se analizará la información declarada por los entrevistados con el fin de triangularla y generar conclusiones. Se desarrollará un estudio de caso, toda vez que se tienen como foco las fincas lecheras del Eje Cafetero y de allí se analizará la información que sus integrantes declaren. La presente investigación, se lleva a cabo en los meses de julio a octubre de 2019.

4.2. Sujetos/participantes

Las personas que se tendrán en cuenta para la realización de la entrevista, son ordeñadores, mayordomos y propietarios de predios o hatos lecheros; no se tendrá un margen o rango para la

edad, nivel de educación, sexo o estado civil; es importante anotar en el caso de sujeto / participante; que la mayoría de las personas que están dentro del grupo de ordeñadores (objeto de estudio), son personas de un nivel educativo bajo, la mayoría son hombres y están en un rango de edad entre los 18 años y los 60 años.

Para el caso de los mayordomos; la característica particular es que son personas que llevan muchos años ocupando el mismo cargo en la misma empresa, son personas de una alta confianza para el propietario de la finca, hasta el punto de ser quienes toman hasta las decisiones más arriesgadas.

La muestra será intencionada, pues se buscará entrevistar a los diferentes niveles de la empresa, aquellos a los cuales se tenga fácil acceso y que estén dispuestos a participar en el estudio, se buscará alcanzar entre los entrevistados un 10% de la población distribuida entre los diferentes niveles.

4.3. Instrumentos

4.3.1. Instrumento de recolección de información.

La técnica de recolección de información será la entrevista semi estructurada, pues se parte de unas preguntas guías con las que se pretende identificar las principales categorías de análisis con las cuales se desarrollará la presente investigación. Igualmente, esta herramienta le permite al

investigador, profundizar de manera autónoma con el fin de indagar a profundidad acerca de dichas categorías.

4.3.1.1. Entrevista.

Algunos autores se refieren a la mayéutica, descrita en los *Diálogos de Platón*, como el primer antecedente para acceder al conocimiento de lo público. La mayéutica es el método socrático en el cual el maestro, por medio de cuestionamientos, propicia que el discípulo descubra el conocimiento en él latente. Otro antecedente histórico de la entrevista se encuentra en la práctica de la “confesión” realizada por las instituciones religiosas y los tribunales, por medio de la cual los individuos revelan sus actos ante una figura de autoridad que prescribe y proscribire los comportamientos sociales. La confesión, que durante mucho tiempo se enfocó en la práctica de la penitencia, a partir del siglo XIX se utilizó en diversas relaciones sociales: niños y padres, alumnos y pedagogos, enfermos y psiquiatras. La confesión ha evolucionado desde el deber “decir todo”, a la codificación clínica del “hacer hablar”, hasta el indagar la verdad, la interpretación e intervención por diversos medios: interrogatorio, hipnosis, asociaciones libres, cuestionarios y lo que hoy en día identificamos como entrevista en el campo de la ciencia (Díaz, 2013, p. 163).

En las entrevistas realizadas a los diferentes grupos de personas involucradas, se pudo percibir cierta incomodidad, sobre todo por parte de los ordeñadores, y más aún con las preguntas que estos consideraban que la respuesta podía ser usada en su contra, a pesar de que se

les aclaraba que era algo para un estudio y no se publicarían nombres ni fincas. En este caso podemos relacionar la entrevista con el término que se usó hace muchos años atrás “confesión” debido a que para muchos de los entrevistados (ordeñadores), las respuestas al cuestionario podían sonar a queja y todavía más cuando no lo decían por escrito (en el papel), sino a alguien que a pesar de conocer no me genera la confianza suficiente para expresar mi sentir; debido a todo esto podemos pensar que el margen de error en la entrevista realizada existe.

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos. Se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial, es “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” para complementarla se deben tener en cuenta, el uso de otro tipo de estímulos, por ejemplo visuales, para obtener información útil para resolver la pregunta central de la investigación. Se argumenta que la entrevista es más eficaz que el cuestionario porque obtiene información más completa y profunda, además presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurando respuestas más útiles (Díaz, 2013, p. 164).

4.3.2. Instrumento de análisis de la información.

El análisis de la información obtenida se llevará a cabo a través del esquema conceptual referencial operativo (ECRO), que se define como un conjunto organizado de conceptos, que se refieren a una parte de la realidad que permite apropiarse de ella como totalidad y

particularmente del objeto de conocimiento, el ECRO es una guía para la práctica, es lo que da una perspectiva para situarse dentro de un campo, comprenderlo y poder operar sobre él. Implica un abordaje del hombre en sus condiciones concretas de existencia, la única forma de poder comprenderlo será desde su cotidianidad.

La conducta de una persona enferma sólo podrá ser comprendida en el contexto de la interacción familiar y de la propia historia de la persona. El ECRO pichoniano está conformado por tres grandes campos disciplinares que son las Ciencias Sociales, el Psicoanálisis y la Psicología Social. Estas tres disciplinas constituyen las tres principales apoyaturas de su marco conceptual. (Riviére, 1982, p. 5)

Haciendo referencia a la triangulación que presenta el modelo de análisis a utilizar, se puede decir que el ECRO es conceptual, porque es teórico, son supuestos generales que establecen las condiciones en las que se relacionan los fenómenos empíricos entre sí, la teoría tiene un alto valor instrumental. Por otra parte es referencial, porque hace alusión a un corte específico de las prácticas sociales sobre las que se indaga y opera, ya sean grupales, institucionales o comunitarias, el espectro referencial alude al campo, al segmento de realidad sobre el que se piensa y opera, y a los conocimientos relacionados con ese campo o hecho concreto al que se va a referir en la operación. Finalmente es operativo, porque no se trata solamente de un contexto teórico, sino que más bien el objetivo final de lo que se conoce del tema es la intervención en el campo social, más precisamente, su transformación.

Se decidió utilizar este tipo de análisis en particular por qué se hará una triangulación en la que se tendrá en cuenta la teoría o información (antecedentes) sobre el tema de estudio, la opinión del público objetivo (entrevistados) y por último el análisis por parte del investigador.

4.4. Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres fases:

La fase I: Es de contextualización, la cual permite establecer un estado del arte que identifica las investigaciones anteriores acerca de la temática a trabajar en la presente investigación, luego la construcción del marco teórico.

La fase II: Trabajo de campo, la cual permite el diseño del instrumento de recolección de información y la aplicación de este a los sujetos involucrados.

La fase III: Análisis de resultados, donde se desarrolla el análisis y la discusión con relación a los datos arrojados en las entrevistas de acuerdo con los objetivos propuestos. Posteriormente se plasma en un documento, el resultado final y las conclusiones.

5. Análisis de resultados

Para poner el área y tipo de lechería en contexto, la muestra seleccionada para la elaboración de las entrevistas, presenta las siguientes características:

Algunas empresas lecheras tenían salas de ordeño y otras realizaban esta labor en los potreros, esta última es considerada una desventaja para los ordeñadores porque al no tener una infraestructura o cubierta para su trabajo, este debe hacerse con las condiciones climáticas presentes al momento de la labor (la vaca no deja de dar leche por el clima presente). Por otra parte el tipo de ordeño que se encuentra, en algunos casos era manual y en otros casos mecánico independiente del lugar de ordeño (sala o potrero). Se evidenció que habían ordeñadores que a pesar de que el ordeño manual era más desgastante lo preferían y consideraban que les facilitaba la labor.

Con relación a el estado de las vías y al acceso a las fincas lecheras o desplazamiento hacia los centros poblados, nos encontramos en la muestra varias situaciones, como el hecho de que una finca está a quince minutos de la ciudad de Manizales y la vía hasta dicha empresa lechera es completamente pavimentada; así mismo nos encontramos que la mayor parte de la muestra está ubicada a más de una hora de los centros poblados (incluso a dos horas), lo que hace más difícil el transporte de quienes trabajan allí y más aún cuando dependen del turno de la vereda, del carro de transporte de la leche, del carro del propietario o de la posesión de un vehículo (generalmente motocicleta) que en muchos casos no existe o del estado de la carretera (en su mayoría vías destapadas) que muchas veces se obstruyen en la temporada de lluvias.

Finalmente se menciona el aspecto que se relaciona al número de personas encargadas del ordeño en la finca, esta variable es muy amplia pues debemos tener en cuenta temas como presupuesto del hato lechero, alcance del negocio, número de hectáreas en el predio, número de reces o animales en la lechería, producción de leche entre otros, para el estudio en cuestión encontramos predios que van desde solo un colaborador en la labor de ordeño, hasta cuatro personas encargadas de ordeñar las vacas. Lo mencionado en el párrafo anterior se puede reconfirmar con la siguiente cita:

Los cambios fisiológicos de un bovino pueden derivarse de factores alimenticios, medio ambientales, patológicos, individuales y sociales interactuando ya sea con animales de su misma especie o con humanos quiénes cumplen un rol importante y determinante en las condiciones brindadas. (Agronet, MinAgricultura, 2019)

5.1. El trabajo del ordeñador en las fincas lecheras del Eje Cafetero

Según la información recolectada en el trabajo de campo, los ordeñadores son conscientes de la importancia de su trabajo dentro de las lecherías puesto que lo que ellos producen es lo que genera los ingresos de las fincas y la posibilidad de su pago. Consideran que si no hay leche no hay trabajo para nadie y que entre mejor funcionen ellos las vacas van a ser más productivas pues mencionan que hay cierto vínculo entre el animal y el personal de ordeño. Esta información es validada por los mayordomos y/o administradores de las fincas e incluso por los mismos dueños, se debe resaltar la importancia del trabajo que realiza el personal de ordeño y más aún

cuando es conocido que las vacas bajan producción e incluso se enferman por situaciones de estrés generadas por el cambio de los ordeñadores.

Es importante además tener en cuenta la edad del trabajador en la empresa lechera, ya que el ordeño es un oficio que requiere de experiencia, sacrificio y paciencia; y es más probable que estas características sean propias de una persona en edad madura o mayor de cuarenta años, por esta razón se determinó analizar dentro de la entrevista un punto que tuviera relación con esto, con respecto al factor edad de las personas que hacen parte del grupo de ordeñadores en las lecherías, según la información recolectada el rango de edad es muy amplio, ya que oscila entre los veinte y cincuenta y seis años de edad, una de las características que tienen en cuenta los mayordomos de la finca a la hora de contratar el personal de ordeño, tiene que ver con la variable edad, por la habilidad, el rendimiento y la agilidad, la edad la tienen en cuenta como un punto a favor para la experiencia del trabajador, ya que consideran que entre más años tenga en el oficio, más conocen del mismo y del trato con el ganado, prefieren personas con experiencia, serias, con buenas recomendaciones, que no sean muy amigos de la fiesta y el trasnocho, que sean responsables y ante todo amantes de su labor. Los ordeñadores jóvenes son los más móviles en el negocio de las lecherías, no obstante, no es fácil retener a los responsables del ordeño más adultos.

Si evaluamos años atrás, el empleador agropecuario podía darse el lujo de escoger a las personas que quería para trabajar con él o en su empresa, hoy la situación es diferente ya que es el trabajador quien decide en que lechería quiere trabajar y el nivel de conformidad del mismo no se logra fácilmente. (Aproval, 2015, p. 1)

Finalmente, otra situación común que se presenta en los hatos lecheros, se relaciona con los días de descanso de los ordeñadores, según la información de las entrevistas, unos pocos dedican esos días solo a dormir, mientras que la mayoría de los entrevistados lo dedican a sus familias, salen a pasear en las veredas cercanas o salen a la cabecera municipal a realizar diligencias personales o a visitar a sus familias cuando no viven con ellas.

5.2. Remuneración salarial en los hatos lecheros

En todas las fincas lecheras, según la información recolectada, los empleados tienen una asignación salarial superior al salario mínimo legal vigente, la cual se encuentra en un rango de sueldos básicos entre \$900.000 y \$1.200.000 de carácter prestacional en todos los casos y en algunos casos, esta asignación está acompañada de bonificaciones por desempeño o por actividades adicionales o pago doble de dominicales y festivos, en todas las empresas entrevistadas se realiza un pago en especie el cual comprende la vivienda, los servicios públicos y leche para el consumo de su familia, el cual no es percibido por los ordeñadores como parte del pago pero si como calidad de vida. A pesar de que el salario está por encima del valor del salario mínimo, debemos tener en cuenta que las horas de trabajo/día de los ordeñadores puede estar alrededor de las nueve a once horas por día y que algunas de esas horas corresponden a trabajo nocturno (desde las dos o tres a.m. hasta las cinco a.m.), con respecto a lo mencionado consideramos que se debería hacer un análisis real de la información de la remuneración salarial del ordeñador Vs. horas de trabajo semanal.

Con respecto a lo anterior, se aficiona un aspecto fundamental citado por Pérez (2016), aunque desde el ámbito gubernamental no se ha establecido un código laboral diferenciado para empleados del sector rural o agropecuario en Colombia, es necesario considerar que el incremento del 41,25 % (4 horas) en la jornada laboral legal diaria, determina un detrimento progresivo de la capacidad operativa de los empleados, disminuyendo su desempeño laboral que interferiría directamente en los indicadores de productividad zootécnica de las unidades productivas donde están empleados, además de las consecuencias extra laborales en su calidad de vida.

Con respecto a la respuesta del grupo de mayordomos sobre la remuneración que se le asigna a las personas encargadas del ordeño en los hatos lecheros, se evidencia que todos los entrevistados coincidieron en que sus colaboradores recibían un buen salario o un salario justo, por la labor que desempeñaban en la finca. Para el caso del encuestado número # 2, mencionó que además del salario más prestaciones que recibían los ordeñadores en la finca, existía un salario de compensación por la cantidad de litros de leche al día que recolecten, situación que no se da en otras fincas porque han tenido malas experiencias con este método, el cual cuando fue implementado alguna vez mostró aumento en la cantidad de litros de leche día, pero se sacrificó la calidad de la misma e incluso llegaron a alterarla (adicionaron agua) para aumentar el volumen de leche entregada. Finalmente se concluye en esta parte, que no se puede definir si el salario es el justo o el ideal cuando se relaciona con la jornada laboral del ordeñador y los días libres que tiene al mes.

Para el caso de las entrevistas realizadas a los ordeñadores, en términos generales todos los entrevistados se sienten a gusto con su trabajo y lo perciben como bien pago, sin embargo, nuestra percepción, es que ellos al igual que cualquier trabajador dependiente considera que cualquier cosa que diga puede ser utilizada en su contra; sentimos cierta incomodidad por parte del entrevistado al hacerle esta pregunta.

5.3. Jornada laboral del ordeñador y el mayordomo

Otra de las preguntas realizadas a los mayordomos, fue acerca de la rutina o el día a día del personal de ordeño y de los entrevistados, la respuesta fue igual en todos los casos, excepto el entrevistado número # 3, que indica que el ordeñador inicia labores a las 2:00 a.m. hasta el mediodía y vuelve a iniciar con el ordeño de la tarde a las 3:00 p.m. hasta las 5:00 o 6:00 p.m.; el resto de los encuestados mencionaron inicio de labores a las 2:00 o 3:00 a.m., finalizando entre las 6:00 a.m. y las 8:00 a.m. y nuevamente de 1:00 p.m. a 5:00 p.m., con unos minutos de diferencia en el factor tiempo. Los mayordomos todos coincidieron en que su jornada de trabajo (mayordomos), podría tener un horario el cual inicia generalmente a las 6:00 a.m. y termina a las 5:00 p.m. o 6:00 p.m. con sus tiempos de descanso para tomar los alimentos, pero realmente la responsabilidad a su cargo implicaba una disposición suya de veinticuatro horas al día los siete días de la semana.

Por su parte los ordeñadores entrevistados en general, plantean que su horario de trabajo comienza entre las 2:00 y las 4:00 de la mañana y van en su primera jornada hasta las 7:00 u 8:00 de la mañana, hora en la que se van a descansar (tratar de dormir un rato y almorzar) y vuelven a

retomar sus labores entre la 1:00 y las 2:00 de la tarde y se extiende hasta finalizar el ordeño y entregar la leche aproximadamente entre las 3:00 y 5:00 de la tarde, finalizando así su jornada laboral. En algunos casos puntuales realizan ciertas labores de trabajo en las horas de la mañana durante su tiempo de descanso, pero lo reportan como de baja frecuencia y no le dan mucha importancia a menos que se vuelva repetitivo.

Si se observa detalladamente la anterior información, podemos determinar que el ordeñador tiene una rutina de trabajo o un horario de trabajo que hace parecer que el día sea muy largo, pues inician la jornada muy temprano (2:00 a.m. o 3:00 a.m.) y la terminan muy tarde (5:00 p.m.), las horas que tienen disponibles para su descanso o dedicación a labores personales son poco adecuadas y/o convencionales y pueden parecer pocas por que parecen partir el día en dos (disponibilidad un rato en la mañana, una hora en la tarde y pocas horas de sueño en la noche).

5.4. La producción del hato lechero Vs. La rotación del personal

Este factor ha sido una queja permanente de los propietarios de las lecherías en Colombia, consideramos que es un tema muy importante de analizar e investigar a fondo pues se tiene muy poca información al respecto, el desarrollo de esta temática podría darle una mano al sector productor de leche que permanentemente presenta caídas y pérdidas por uno y otro factor, pero que sigue siendo un nicho con mucho por explorar y de un alto potencial por las condiciones agroecológicas, ambientales y de ubicación estratégica en Colombia.

En las entrevistas realizadas a los propietarios de las lecherías se puede evidenciar la necesidad de la estabilidad de los empleados, tanto mayordomos como ordeñadores para poder realizar procesos de mejoramiento a largo plazo y poder mantener estable la calidad bacteriológica de la leche debido a que este es un ítem que pesa en alrededor de un 30% en el valor recibido por la venta de leche. Los propietarios son conscientes de la importancia de los ordeñadores en la finca “es casi un socio” manifiesta el propietario encuestado número uno, pero, tienen una percepción muy alta de la alta rotación de sus empleados. Como dice el propietario entrevistado número dos “ojalá el personal siempre fuera el mismo” y número tres “la estabilidad es básica y primordial, sin eso no hay continuidad en los procesos”.

Con relación a la encuesta realizada a los mayordomos de las fincas, todos coinciden con el hecho de que la estabilidad del ordeñador es muy importante y que lo mejor para las vacas es que quien esté a cargo de su manejo y de su ordeño sea siempre la misma persona, las variables calidad y la cantidad de leche producida, se ven afectadas de manera directa, pues estas variables tienden a disminuir, esta situación se genera por que el ganado sufre de estrés cuando otra persona diferente a la que están acostumbradas a ver, empieza a manejarlas. Con respecto a este punto, según la respuesta del entrevistado número 4 “El cambio del personal de ordeño influye, se nota en un 100%, todo se baja” es importante determinar el por qué las personas que se encargan de la labor de ordeño en las fincas deciden irse.

5.5. Posibles causas de la deserción laboral de los ordeñadores en las lecherías

Podríamos pensar que las causas de deserción de los ordeñadores en las fincas lecheras, está relacionada directamente con la remuneración económica, pero para el caso y podríamos pensar que para el general en Colombia, dicha deserción es la respuesta a la desmotivación por dos o tres aspectos generales que no tienen nada que ver con la compensación económica. Lo que nos encontramos en las entrevistas realizadas en campo fue lo siguiente:

En las entrevistas a los propietarios todos plantean que sus empleados gozan de tres días de descanso al mes y algunos de los ordeñadores indican que hay fincas donde el descanso es dividido en día y medio cada quince días y que es un factor de deserción debido a que en algunos casos se pierde un día en los desplazamientos de entrada y salida de las fincas.

Dentro de las situaciones que podemos tener en cuenta con respecto a la deserción de los ordeñadores, es el hecho de que para evaluar la calidad de vida de estos, debe reconocerse como un concepto multidimensional que incluye el estilo de vida, vivienda, satisfacción en la escuela y en el empleo, así como la situación económica. Es por ello que la calidad de vida se conceptualiza de acuerdo con un sistema de valores, estándares o perspectivas que varían de persona a persona, de grupo a grupo y de lugar a lugar; así, la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por las personas y que representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del “sentirse bien” (Pérez y Velásquez, 2016, p. 2).

Por otra parte con relación a la información de las entrevistas, el propietario entrevistado número uno, manifiesta que los empleados una vez “se retiran de una finca, inmediatamente quedan colocados donde el vecino o en otra parte” y esto se puede correlacionar con la información del bajo nivel de desempleo existente en el área rural que se estima entre el 5% y el 7% (Fedesarrollo, 2017). Pero esto también se debe a que como dice el entrevistado uno, puede ser debido a la migración de los hijos de las personas del campo a la ciudad en busca de mejores oportunidades y más comodidades “en el sector agrícola colombiano la gente no busca empleo, o bien porque son muy viejos para ofrecerse, o bien porque sus potenciales trabajadores están “desalentados” para hacerlo, o bien porque ya están “empleados” en la ilegalidad de los cultivos ilícitos” (La República, 2017).

En todas las entrevistas realizadas se evidencia que en ninguna de las fincas se realizan actividades de esparcimiento a pesar de que el propietario entrevistado número uno manifiesta su importancia y la exigencia de éstas por parte de la ARL, pero el costo de una actividad de éstas realizada por personal idóneo no lo alcanza a cubrir la finca.

Otra de las posibles causas por la que los ordeñadores de van de las fincas según la información recibida por parte de los mayordomos, este tipo de actividad requiere de ciertas condiciones especiales como la disposición de la persona para las labores, el estado físico y anímico; y el amor por lo que se hace; esta última condición debido a que las jornadas laborales del ordeñador son pesadas y agotadoras y la responsabilidad del cargo es muy alta.

Finalmente algunos de los ordeñadores entrevistados, plantean que lo que menos les gusta de su trabajo es el horario, especialmente la madrugada, como lo dice el ordeñador entrevistado número 4 “la madrugadita es muy berraca” o en el caso del ordeñador entrevistado número 3 que lo que menos le gusta es el pantano y esto tiene que ver directamente con las condiciones del área de trabajo, puesto que en estos casos son ordeños en potrero, situación distinta a los ordeños en sala, los cuales son cubiertos y con mejores condiciones para laborar.

Algunos de los ordeñadores entrevistados no se sienten a gusto con el número de días de descanso el cual oscila entre dos y tres días al mes y especialmente donde el descanso es día y medio cada 15 días, puesto que perciben muy corto el descanso debido a los desplazamientos desde las fincas hacia otros sitios.

5.6. Como es el clima laboral en las fincas lecheras del Eje Cafetero

Con respecto al tema del clima laboral en las empresas de lechería, pudimos encontrar que la relación entre los ordeñadores, trabajadores de campo y mayordomos en general es formal, no existen los problemas, todos quieren resolver las situaciones difíciles y/o problemas a través del dialogo y existe respeto. Por otra parte pudimos percibir que la relación de los colaboradores de la lechería diferentes del mayordomo, no tienen ningún tipo de relación o comunicación con el propietario del hato (como lo mencionaron la mayor parte de ellos – escasamente el saludo y si se lo encuentra uno).

Se encontraron las siguientes respuestas de los entrevistados con relación a el clima laboral en las fincas lecheras. Los propietarios manifiestan que el clima laboral en general es bueno. Para todos los entrevistados lo más importante es el respeto entre todos los empleados y propietarios, pero el propietario uno plantea “normalmente el mayordomo hace aburrir al ordeñador” y esto se entiende desde el punto de vista que es el mayordomo quien debe responder al propietario por los resultados de la finca y es él quien debe controlar y guiar las labores y desempeño de los ordeñadores.

Los ordeñadores que hacen parte del equipo de trabajo de los mayordomos encuestados, un 65% aproximadamente tiene familia (esposa e hijos) y el porcentaje restante son personas muy jóvenes, solteros todavía.

Según la información de las entrevistas realizadas, la relación de los encargados de la labor de ordeño con el dueño de la empresa lechera, es cordial pero solo se habla lo necesario, el encuestado número dos, nos cuenta que la relación del propietario de la finca con los ordeñadores es muy poca, casi nula; el propietario del predio solo se entiende con el mayordomo. Con relación a este punto, es importante anotar que la cercanía de los rangos más altos en las empresas con todos sus colaboradores es muy importante y genera confianza y compromiso. En este sentido, cuando los superiores se muestran afables, interesados en la labor de los colaboradores, en su esfuerzo, en sus opiniones, en su bienestar social, familiar y económico, estos colaboradores van a sentir que son parte significativa en el logro de una meta.

Finalmente haciendo hincapié en dos aspectos muy importantes como son el clima laboral y las actividades de distracción y esparcimiento para los responsables del ordeño en la lechería, para ambos casos se presentó una respuesta única: para la primera los encuestados coincidieron que la relación entre todos los trabajadores de la lechería era buena, cordial, amable, se saben hablar sin faltarse al respeto.

Por otro lado, en las fincas no se llevan a cabo actividades extralaborales, en ocasiones el propietario lleva natilla y buñuelo para la navidad, pero es la única actividad q se realiza en grupo. Ellos como grupo juegan cartas, bingo, parques, a veces salen juntos de paseo en motos, entre otras actividades.

A pesar de que todos los ordeñadores coinciden en que no realizan ninguna actividad de esparcimiento en las fincas donde laboran no lo ven como una necesidad y les parece mejor disponer de ese tiempo para sus familias como lo plantea el ordeñador entrevistado número 5 “me voy para donde mi familia a descansar”.

El clima laboral no solo tiene que ver con las relaciones personales, el administrador o mayordomo y el dueño de la finca pueden realizar labores como: Tenga reuniones con sus empleados regularmente. Hágalos sentir parte de su actividad lechera y su futuro. Integre a los empleados como un equipo que está trabajando unido, para alcanzar sus metas. Cuando sea posible, demuestre el impacto que tiene el correcto cumplimiento de las tareas que se están comentando sobre la productividad global de la lechería. Cuando los resultados obtenidos son negativos (por ejemplo, alta incidencia de vacas con mastitis clínica) deberá asumirse una

posición positiva, estimulante, analítica y constructiva. Se debe enderezar cualquier resultado negativo y también escuchar la frase típica de los empleados de una lechería: ¿Para qué preocuparse?, ¡De por sí, el dueño o administrador no se preocupan, ni reconocen mi trabajo! (Carmona & Hidalgo, 2009).

6. Conclusiones

6.1. Causas de deserción o rotación de los empleados en las lecherías

En términos generales se puede concluir que los empleadores perciben una alta rotación de los empleados. Dentro de las causas que aparecen como causales de esta deserción se pueden enumerar:

a. Horario de trabajo: Debido a que en la mayoría de las fincas se comienza entre las dos y las cuatro de la mañana, aunque cabe anotar que esto no se da por mandato de los empleadores sino porque los ordeñadores prefieren comenzar más temprano en la mañana para no terminar muy tarde, y la jornada finaliza entre las tres y cinco de la tarde, teniendo un tipo de descanso en la mañana, pero, las jornadas laborales diarias si exceden en su gran mayoría las ocho horas diarias legales.

b. Descanso remunerado: Las fincas que otorgan dos días de descanso cada quince días son una minoría, pero es un factor de inconformidad reportado por varios ordeñadores, así como también partir los tres días de descanso del mes en dos periodos de día y medio cada uno, debido a que se pierde mucho tiempo en los desplazamientos y como tal el tiempo efectivo de descanso es muy poco.

c. Condiciones laborales: Las condiciones de trabajo también son un punto de inconformidad planteado por que quienes realizan el ordeño en potrero a la intemperie donde deben soportar las inclemencias climáticas directamente y los pantaneros y la oscuridad de los potreros. Pero cabe anotar que quienes realizan el ordeño en salas de ordeño no realizan ningún comentario ni positivo ni negativo, simplemente no lo tienen en cuenta.

d. Salario: Aunque en todas las encuestas se evidencia que la asignación salarial es mayor al mínimo, se evidencia que en las fincas donde hay un mayor sueldo hay menor rotación y en las fincas con menor sueldo y beneficios hay mayor rotación.

e. Desempleo rural: La baja tasa de desempleo rural entre el 5% y el 7% (Fedesarrollo, 2017), contribuye a que se dé una alta rotación de los empleados puesto que una vez salen de un empleo inmediatamente logran reubicarse laboralmente en la misma labor que es en la que poseen alto grado de experticia.

6.2. Estrategias de retención laboral para las lecherías

Como estrategias de retención laboral para las lecherías especializadas según lo encontrado en las diferentes entrevistas surgirían propuestas como:

a. Aumentar los días de descanso compensado entre cinco y seis días y en el caso de fincas que quedan muy retiradas de los centros urbanos compensar una parte del tiempo de

desplazamiento hasta éstos con unas horas adicionales de descanso para que el empleado tenga el tiempo efectivo de descanso.

b. Aún sabiendo que una sala de ordeño es una gran inversión y más para una producción pecuaria que no es altamente rentable, se recomienda la implementación de este tipo de infraestructura debido a que se generan unas condiciones óptimas de seguridad y comodidad para los empleados puesto que los protegen de las inclemencias del clima y pueden realizar sus labores en menor tiempo, influyendo también en un reacomodamiento en los horarios de ordeño y acomodando la jornada laboral a las ocho horas diarias legales.

c. En las fincas con menores salarios a sus ordeñadores nivelarse a las fincas con mayores sueldos para así disminuir este factor de deserción e igualar las condiciones entre todos los ganaderos para disminuir el paso de los trabajadores entre todas las fincas. Se debe asumir que este mayor costo salarial sería compensado con menos costos en inducción de empleados, estabilización de la producción de leche, menos costos en tratamientos de mastitis, mejor rotación de sus potreros y todo esto puede generar mejores ingresos en las explotaciones lecheras.

d. Promover la capacitación del personal en áreas que sean de mutuo beneficio para el empleado y para las fincas como puede ser en manejo de praderas, inseminación artificial, bienestar animal, manejo de sistemas de información ganadera, administración, etc. Todas éstas encaminadas a darle unas mejores habilidades duras a los empleados y mostrarles las posibilidades de ascenso y de mejoras salariales que estas actividades pueden significar. Cabe

anotar que estas capacitaciones se deban realizar dentro de los horarios laborales para poder captar toda su atención y no generar conflicto con las labores diarias o malestar por incurrir en jornadas laborales más largas.

e. Realizar un estudio más detallado sobre las necesidades personales y emocionales de los ordeñadores para poder realizar un plan de compensación emocional enfocado a bienestar para los empleados, el cual puede incluir capacitaciones para que los empleados puedan entregarle un mayor valor agregado a su trabajo y llevarlos a que su trabajo no sea una simple función operativa de extracción de leche, sino que sea un aliado en el manejo de la información, de la inseminación de las vacas, etc. Evaluar la posibilidad de planes de estímulos económicos o con tiempo de descanso condicionados al desempeño general de la finca en los parámetros que los ordeñadores tienen incidencia. Incluir en las labores de la finca a las esposas de los ordeñadores en trabajos que pueden descargarle tiempo al trabajo de sus esposos y mejorar la remuneración del núcleo familiar el cual se verá reflejado en una mayor calidad de vida para la familia y por ende un amarre en la parte emocional.

Referencias

Agencia de Información Laboral. (2016). Hacia un nuevo campo colombiano: Reforma rural integral con trabajo decente. Recuperado de <http://ail.ens.org.co/mundo-laboral/hacia-nuevo-campo-colombiano-reforma-rural-integral-trabajo-decente/>

Agronet. MinAgricultura. (2019). Cambios fisiológicos en un bovino cuando se estresa. Recuperado de <https://www.agronet.gov.co/Noticias/Paginas/Cambios-fisiol%C3%B3gicos-en-un-bovino-cuando-se-estresa.aspx>

Barrientos, J. y Castrillón, G. (2007). Generación de empleo en el sector agrario colombiano. *Agronomía Colombiana*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/281537345_Generacion_de_empleo_en_el_sector_agrario_Colombiano

Beltrán, D. y Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4076/407658420005/html/index.html>

Bertranou, F., Gonzáles, R. y Casanova, L. (2014) Estrategias para la formalización del empleo rural el caso de convenio de corresponsabilidad gremial en el sector vitivinícola de Mendoza. OIT, Serie De Documentos De Trabajo. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_309393.pdf

Billikopf, G. (2002) Administración Laboral Agrícola. Universidad De California, 2002, 105-127, 223-231 Recuperado de <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/AgroLaboral.pdf>

Carmona, G. y Hidalgo, H. (2009) La importancia del Recurso humano en las lecherías de Latinoamérica. Programa de Transferencia de Tecnología, cooperativa de productores de leche Dos Pinos, Costa Rica. Recuperado de <https://www.engormix.com/ganaderia-leche/articulos/importancia-recurso-humano-lecherias-t28210.htm>

Espitia, M., Mora, L. y Llano, M. (2010) Ruralidad y empleo rural en Colombia: Aproximación a la metodología de la OECD. Contraloría General de La República. Recuperado de <https://www.contraloria.gov.co/documents/20181/996701/ruralidad-y-empleo-rural-en-colombia-2010.pdf/1d0ba931-7fee-42d8-8975-128cc0a10a20?version=1.0>

Evans, M. (2015) Promover calidad de vida laboral en Los Tambos, Una meta que hace la diferencia. Recuperado de <https://www.engormix.com/ganaderia-leche/articulos/promover-calidad-vida-laboral-t32069.htm>

Fao. (2019). Recuperado de www.fao.org <http://www.fao.org/americas/prioridades/produccion-pecuaria/es/>

Fedesarrollo. (2017). Informe mensual del mercado laboral. Mercado laboral rural. Recuperado de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3418>

Fedesarrollo. (2017). Informe mensual del mercado laboral. Salario emocional. Recuperado de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3439>

Gutiérrez, D. & Jay, K. (2011). La oferta de capital humano para el sector agroindustrial de lácteos en Colombia 2000-2010: Un Análisis a la gestión de formación y capacitación del Sena. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/12487/T10.11%20G985a.pdf;jsessionid=96187837A58943097BA6D91D6D268D08?sequence=1>

Jaramillo, O. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro pequeñas y medianas empresas del Programa Expopyme de la Universidad del Norte. Pensamiento y Gestión. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n31/n31a09.pdf>

La República. (2017) Desempleo estructural y su composición en Colombia. Recuperado de <https://www.larepublica.co/opinion/desempleo-estructural-y-su-composicion-en-colombia-2519859>

Leibovich, J., Rodríguez, L. y Nupia, O. (1997). El empleo en el sector rural colombiano ¿Qué ha pasado en los últimos años? ¿Qué se puede prever? Recuperado de

https://economia.uniandes.edu.co/assets/archivos/Documentos_CEDE/documentocede1997-08.pdf

Leibovich, J., Nigrinis, M. y Ramos, M. (2005) Caracterización del mercado laboral rural en Colombia. Revista del Banco de La República. Recuperado de <http://banrep.gov.co/docum/ftp/borra408.pdf>

Marín, G., *et al.* (2011). Sistemas de producción animal. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4782/sistemas_produccion_animal_i.pdf

OIT, (2015). Panorama temático laboral. Trabajar en el campo en el siglo XXI. realidad y perspectivas del empleo rural en America Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_530327.pdf

Pérez, C., Velásquez, O. (2016). Situación laboral y social de los empleados en hatos lecheros en pastoreo. GIBA. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/327304565_Situacion_laboral_y_social_de_los_empleados_en_hatos_lecheros_en_pastoreo_El_caso_Donmatias_y_La_Union_Antioquia-Colombia

Pérez, C., Velásquez, O. (2017). Calidad de vida en el trabajo –GOHISALO– en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión. Recuperado de

Colombia <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/1253>

Rodríguez, J. (2008). Distribución espacial, migración interna y desarrollo en América latina y el

Caribe. Revista de La Cepal. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/11284-distribucion-espacial-migracion-interna-desarrollo-america-latina-caribe>

Román, J., Batistelli, A. y Vargas, M. (2013). Antecedentes de las intenciones de abandono en las cooperativas colombianas. Revista de Administración de Empresas. Recuperado de

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003475902014000600672&script=sci_abstract&tlng=e

s

Saavedra, M. (2015) Cómo remunerar en lecherías. Recuperado de

<https://www.aproval.cl/manejador/resources/circular-aproval-6.pdf>

Salazar, J. y Chacaltana, J. (2018). Políticas de formalización en América Latina. avances y

desafíos. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang-es/index.htm

Subercaseaux, J. et al. (2014). Gestión del recurso humano del sector lácteo en la Región de los

Ríos. Boletín Aproval. Recuperado de <https://www.aproval.cl/manejador/resources/boletn-gestin-rrhh-aproval.pdf>

Subercaseaux, J. (2015). Gestión del recurso humano en el sector primario de la producción lechera. Recuperado de <http://www.chilelacteo.cl/presentaciones/miercoles17/tarde/1-juan-pablo-chilelacteo.pdf>

Torres, C. (2014). Tarea Pendiente: La gestión de recursos humanos en las Pymes. Debates. Recuperado de <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/?p=3077>

Torres, G. (2018). Menos desempleo, pero peores condiciones: Así es trabajar en el campo colombiano. Recuperado de <https://semanarural.com/web/articulo/trabajo-en-el-campo-colombiano-/505>

Velasco, J. (2011). Cuál es el costo y el valor de los recursos humanos en una empresa lechera. Recuperado de <http://absmexico.com.mx/docs/costo.pdf>

Anexos

Anexo A. Entrevista a mayordomos

Héctor Montes: finca Versailles (municipio de Circasia, Quindío)

1. ¿Qué tan importante es para usted la estabilidad de sus ordeñadores en la finca?

Muy importante porque no cambia uno tanto de mano, controla mucha mastitis una rutina continua.

2. ¿De qué manera influye el cambio de ordeñador en la producción de leche de las vacas y los niveles de estrés de las mismas?

En todo sentido, se estresan más, mientras lo conocen, mientras se van acostumbrando a él merman leche, merman todo.

3. ¿Cuál es el día a día o la jornada de trabajo de un ordeñador y la de un mayordomo?

Aquí en la finca el ordeñador se levanta dos de la mañana hace el ordeño, tipo 8 8 y media se está desocupando, vuelve a la 1 de la tarde a arrancar hasta las cinco y media o seis de la tarde. Yo si me levanto a las seis y media tengo que estar acá en la finca pendiente de los trabajos del ordeño, lo que falte en el ordeño, lo que haiga y darle vuelta al ganado, mi jornada es de seis y media a cinco de la tarde.

4. ¿Cómo es su relación con los ordeñadores?

Pues hasta el momento muy bien muy estable no tenemos ninguna discusión, ni nada, sabemos hablar las cosas.

5. ¿Considera que el pago que se le asigna a los ordeñadores es el justo para las labores que este realiza y los horarios en los que debe laborar?

Creo que sí señor porque se les bonifica, les dan bonificación de leche, un porcentaje por vaca de más de 100 vacas ordeñadas se les da un porcentaje, y ¿en las otras fincas de la zona se hace lo mismo? La verdad no se señor.

6. ¿Existe algún tipo de relación o comunicación directa entre el propietario de la finca y los ordeñadores?

Muy bien, ellos siempre son muy tratables, don Santiago es muy formal con ellos es una persona muy muy sociable.

7. ¿Cuál es la edad promedio de los ordeñadores de la finca?

Edad promedio, pues el mayor esta en 54 años y ahora hay un muchacho nuevo que tiene 20 años que hasta ahora está empezando lleva 15 días.

8. ¿Cómo es el proceso para contratar un ordeñador? ¿Qué requisitos debe cumplir?

No, que tenga buenas recomendaciones, que sea cumplido, que no tome cervecita mucho o que si se las toma se las tome en los días libres más no en los días laborales.

9. ¿Cuántas personas componen el grupo familiar de los ordeñadores de su finca en promedio?

Pues ahora el que vive acá en la casa él es tiene su esposa es solo no tiene hijos y el otro también tiene su esposa pero en el pueblo.

10. ¿Existen jornadas de recreación o de esparcimiento en la comunidad donde está ubicado el predio, o en la finca? ¿Considera que este tipo de eventos son importantes?

Pues siempre es en diciembre que el patrón viene y trae la natilla, nos hace la natilla acá a todos pero en diciembre no más.

11. ¿Cómo es el clima laboral en la finca, la relación entre los ordeñadores?

Bien, hasta el momento yo no he recibido quejas del uno que día muy bien, compaginan muy bien.

Héctor Fabio Cardona: finca Líbano (municipio de Risaralda, Caldas)

1. ¿Qué tan importante es para usted la estabilidad de sus ordeñadores en la finca?

No, es buenísima por que todo se mejora, hay una estabilidad en todo, será en trabajo de los ordeños, hay mejores condiciones en producción, en limpieza, buenos pastos, con las abonadas, pues muy, pues acá supongamos el ordeñador el trabajo de ellos es el ordeño y mantener el establo limpio y la abonadita, ese es el trabajo de ellos como para, para ayudarles a que se mantengan amañados con su trabajo.

2. ¿De qué manera influye el cambio de ordeñador en la producción de leche de las vacas y los niveles de estrés de las mismas?

En que claro se afecta mucho, el ganado se estresa al ver otra persona extraña, la producción puede bajar, el ganado pues no está conforme con un cambio de esos tan brusco.

3. ¿Cuál es el día a día o la jornada de trabajo de un ordeñador y la de un mayordomo?

Pues vea, supongamos la del ordeñador es un tiempo de tres de la mañana, ellos se están levantando, empiezan el ordeño por ahí a las tres y media, supongamos seis y media de la mañana siete, a las ocho ellos están libres o tienen la mayoría del trabajo hecho y ya el otro tiempo les queda disponible para ellos descansar, dormir, ya llega la hora de la tarde a las doce y media ellos se están levantando para prepararse ya para el otro ordeño en la tarde a la una y

media está comenzando, uno ve que pues uno ve que es buen tiempo, uno brega porque ellos tengan un amaño en su trabajo. Y la jornada mía también es una jornadita larga, yo me estoy levantando a las cinco y media o así, me voy a revisar el ordeño como va todo pues el ganado pues a mirarlo en la mañana, luego pues yo ya el transcurso mío del día pues me voy a dar vuelta mirar rotaciones porque yo manejo pues acá lo que es rotaciones acá en casi todo el ganado, las aguas, si me toca que cercar, cerco; abonar, lo que haiga que hacer en la finca, uno tiene que estar pues en todo, es que el de mil luces mejor dicho, porque aquí todo el mundo es, venga don Héctor por allí que corra pa allí y pa allá, ese es el transcurso de un día pues que me corresponde.

4. ¿Cómo es su relación con los ordeñadores?

Pues es buena, pues yo veo que, yo soy una persona que soy muy seria en muchos sentidos de pues no me gusta pues como lo personal, mejor dicho con cada persona de los trabajadores no me gustan como las recochas pues que es así que, no me gusta son las clas, el respeto, ya se ve pues el respeto y mandar bien las personas, y uno mirar hasta donde ellos puede, para que una persona de esas se amañe, estar uno con contacto de ellos preguntándoles una cosa, la otra, cómo va; el ganado, tal vaca, tal cosa, esa es más o menos la relación así con la gente.

5. ¿Considera que el pago que se le asigna a los ordeñadores es el justo para las labores que este realiza y los horarios en los que debe laborar?

¿Y como es el pago con relación a otras fincas? Pues no sé, acá supongamos tenemos pues acá el pago es catorcenal, acá se las paga pues 500 mil pesos supongamos acá ese es el sueldo de

ellos, eh su alimentacioncita es muy buena, eso es otra cosa que ellos encuentran, que encuentren el amaño también en la comida, la dormida también uno tiene que preocuparse por eso; eh pues no se con relación a otras fincas aledañas, yo veo que es como un sueldo muy parecido.

6. ¿Existe algún tipo de relación o comunicación directa entre el propietario de la finca y los ordeñadores?

Pues, muy poca, supongamos el administrador baja cada 8 días, y la relación es muy poca, ellos si buen trato, pues el saludo y ahí un ratico pues de charlan o lo que sea pero muy poco pues, no es muy continuo.

7. ¿Cuál es la edad promedio de los ordeñadores de la finca?

8. ¿Cómo es el proceso para contratar un ordeñador? ¿Qué requisitos debe cumplir?

Pues supongamos acá uno esta pues como para conseguir un ordeñar usted está en contacto con mucha finca amigos de mucha finca, usted llama y dice venga necesito uno o lo llaman a uno, ya si necesita uno alguno, venga este muchacho que, este donde, no hágale que es un trabajador bueno muy bien mandado, pues y lo mandan bien, el trabaja muy bien, por recomendaciones, ya uno les da saber ya si lo llama uno pues y habla, se le dicen sus condiciones acá en el ordeño, si le toca arriar el ganado, como es el manejo con el ganado, la limpieza, se va a ganar tanto, se le paga desde una vez el seguro, desde que entra, eh mejor dicho todo pues se le

explica bien todo lo que tiene que hacer para que el ya asuma su, si se viene o no ya el toma la determinación.

9. ¿Cuántas personas componen el grupo familiar de los ordeñadores de su finca en promedio?

10. ¿Existen jornadas de recreación o de esparcimiento en la comunidad donde está ubicado el predio, o en la finca? ¿Considera que este tipo de eventos son importantes?

No, nosotros no hacemos pues acá que sea falta de integración, no se hace.

11. ¿Cómo es el clima laboral en la finca, la relación entre los ordeñadores?

Pues yo veo, hay ambientes buenos, supongamos de gente que he tenido, la mayoría de gente es gente muy buena, uno que otrico si sale con sus rebeldías, que no la va uno, osea no es capaz uno de contrastar con ellos, toca que más bien renunciar a ellos.

José Iván, finca Candilejas (municipio de Manizales, Caldas)

1. ¿Qué tan importante es para usted la estabilidad de sus ordeñadores en la finca?

Para uno tener un ordeñador estable ahí, buen trato, no molestarlo mucho, que mantenga buen genio en el ordeño, ¿Pero que tan importante es que estén estables ellos? no pues mucho, porque es que el ordeñador se necesita establemente en la finca.

2. ¿De qué manera influye el cambio de ordeñador en la producción de leche de las vacas y los niveles de estrés de las mismas?

En el manejo que le tenga, no dales madera ni nada, ¿pero cuando les cambian de ordeñador ellas se estresan? Ellas se estresan claro, el ganado se estresa.

3. ¿Cuál es el día a día o la jornada de trabajo de un ordeñador y la de un mayordomo?

El trabajo del ordeñador aquí, por ejemplo nosotros aquí nos levantamos faltando veinte pa las 4 hacemos el ordeño, traemos las vacas, cuadramos bien el equipo, empezamos a ordeñar, aquí se presella, se hecha cuido, el cuidito, se presella, se seca, se le pegan las pesoneras, se escurre bien y se sella. ¿Y después de acabar el ordeño que hacen en la mañana? Después de acabar después de que sale ya el ganado, lavamos el establo bien lavado, se desinfecta bien, se lava bien, y lavar pues el equipo y el establo bien lavado; bien organizadito todo, y tenerle la agüita al pie del ganado, bien rotadito, y ¿tienen algunas otras labores en la mañana o ya descansan hasta el ordeño de la tarde? No nosotros hacemos el ordeño y seguimos trabajando hasta medio día, y ahí vuelve el ordeño de la tarde y ya después, nosotros volvemos y hacemos el ordeño de la tarde y lavamos bien el equipo y ya.

4. ¿Como es su relación con los ordeñadores?

Muy buena, nos entendemos bien.

5. ¿Considera que el pago que se le asigna a los ordeñadores es el justo para las labores que este realiza y los horarios en los que debe laborar?

Si, aquí con don Andrés sí. ¿Como comparan el pago de aquí con el de otras fincas de la zona? No pues yo que le digo, la verdad es que yo pa allí pa las fincas no sé cómo pagaran, aquí pues el paguito es más o menos bueno.

6. ¿Existe algún tipo de relación o comunicación directa entre el propietario de la finca y los ordeñadores?

No todo es canalizado por mí no más.

7. ¿Cuál es la edad promedio de los ordeñadores de la finca?

8. ¿Cómo es el proceso para contratar un ordeñador? ¿Qué requisitos debe cumplir?

No pues yo aquí por el momento yo no he llegado a cambiar ordeñador, lo que hace que estoy aquí, en este año no he cambiado, porque es que prácticamente yo soy el que me entiendo con el ordeño, y el muchacho me colabora.

9. ¿Cuántas personas componen el grupo familiar de los ordeñadores de su finca en promedio?

No el muchacho tiene familia.

10. ¿Existen jornadas de recreación o de esparcimiento en la comunidad donde está ubicado el predio, o en la finca?

No señor, nosotros no nos movemos de aquí.

11. ¿Cómo es el clima laboral en la finca, la relación entre los ordeñadores?

A ver como le digo yo, así como más o menos como, a si nosotros trabajamos muy bueno, el muchacho es muy bien mandado y uno lo sabe mandar y todo pa que la persona trabaje, que este estable en el trabajo.

Orlando: finca La Pradera (municipio de Villamaria, Caldas)

1. ¿Qué tan importante es para usted la estabilidad de sus ordeñadores en la finca? ¿Qué tan importante es la estabilidad?

No pues para todo, nos ayuda a todo la estabilidad en la producción de la finca es fundamental la estabilidad de un trabajador en la finca, la producción de la leche, todo.

2. ¿De qué manera influye el cambio de ordeñador en la producción de leche de las vacas y los niveles de estrés de las mismas?

No pues se nota el cien por ciento se nota ahí mismo la producción del de todo, se baja todo.

3. ¿Cuál es el día a día o la jornada de trabajo de un ordeñador y la de un mayordomo?
¿Cómo es la jornada?

Osea los horarios y todo, no pues el ordeñador se levanta a las dos de la mañana y se está desocupando por ahí a las nueve, y vuelve y coge horario por ahí a las doce y media, y se desocupa por ahí a las cinco de la tarde. Y el horario mío es desde las cinco de la mañana y mejor dicho el horario mío es todo el día, las veinticuatro horas del día, y me toca levantarme a las dos, tres de la mañana a inseminar una vaca, o atender casos ahí estoy pendiente de ellos.

4. ¿Cómo es su relación con los ordeñadores?

Pues, hasta el momento es bien toda, toda aquí la relación se maneja bien con todos, es buena.

5. ¿Considera que el pago que se le asigna a los ordeñadores es el justo para las labores que este realiza y los horarios en los que debe laborar? ¿Cómo veo yo el pago?

No pues a mí me parece bien, los ordeñadores pues también, ellos también ganan buena plata.

6. ¿Existe algún tipo de relación o comunicación directa entre el propietario de la finca y los ordeñadores?

Es buena, vea ahí se ve, sí señor.

7. ¿Cuál es la edad promedio de los ordeñadores de la finca?

8. ¿Cómo es el proceso para contratar un ordeñador? ¿Qué requisitos debe cumplir?

Pues que ante todo tenga experiencia en el oficio que nosotros hacemos aca, que trate bien todos los animales y todo, pues sobre todo el ganado de ordeño que de muy buen manejo.

9. ¿Cuántas personas componen el grupo familiar de los ordeñadores de su finca en promedio?

Como es la familia, no pues aquí se componen por, los 2 ordeñadores son caseros con familia; y los otros dos ya solteros.

10. ¿Existen jornadas de recreación o de esparcimiento en la comunidad donde está ubicado el predio, o en la finca?

No señor no, eso no lo hacemos acá.

11. ¿Cómo es el clima laboral en la finca, la relación entre los ordeñadores?

El ambiente es bueno, aquí es bueno, sí señor. Hay buena relación con todos.

Fabián: finca Los andes (municipio de Villamaria, Caldas)

1. ¿Qué tan importante es para usted la estabilidad de sus ordeñadores en la finca?

Es muy importante por la estabilidad de la gente, digamos mucho por, la mano de obra digámoslo en el sentido de la mastitis, los trabajos que sean constantes, más que todo si para que la gente aprenda los animales y a manejarlos, entonces para mí eso es lo más indispensable.

2. ¿De qué manera influye el cambio de ordeñador en la producción de leche de las vacas y los niveles de estrés de las mismas?

Mucho, el manejo el cambio de gente es mucho porque la mastitis, cambio de genio de una persona, hay personas que son muy groseras con el ganado, son muy acelerados entonces eso es muy muy grave para el cambio de ganado.

3. ¿Cuál es el día a día o la jornada de trabajo de un ordeñador y la de un mayordomo?

Normalmente el día del ordeñador es, la responsabilidad del ordeñador es, el ordeño, sus rotaciones, su mover su toldo, el agua bien tenida, y pasto a mañana y tarde y esa es pues la labor del ordeñador, el ordeñador normalmente empieza a las tre de la mañana acaba a las seis de la mañana el ordeño y vuelve y empieza la labor a la 1 hasta las 3 de la tarde. Y la labor mía es de 4 y media, cinco de la mañana hasta las cuatro o cinco, osea no tengo horario, porque mi horario puede ser hasta las siete u ocho de la noche como puede que sea hasta medio día, osea no tengo un horario, pero la responsabilidad mía es día y noche en la finca.

4. ¿Cómo es su relación con los ordeñadores?

Para mí, para mí perfecta bien. Pues bien, pa mí es bien.

5. ¿Considera que el pago que se le asigna a los ordeñadores es el justo para las labores que este realiza y los horarios en los que debe laborar?

Para mí es bien. Es buen pago. Para mí es buen pago, lo que se ganan acá a comparación de otras partes para mí es buen pago.

6. ¿Existe algún tipo de relación o comunicación directa entre el propietario de la finca y los ordeñadores?

Bien. Si bien.

7. ¿Cuál es la edad promedio de los ordeñadores de la finca?

3, 4 ordeñadores, en mano de obra pues ordeño, tres, cuatro ordeños más el remplazador.

8. ¿Cómo es el proceso para contratar un ordeñador? ¿Qué requisitos debe cumplir?

La recomendación, que sepa manejar ganado, que sepa del ordeño, osea que sepa la labor del ordeño.

9. ¿Cuántas personas componen el grupo familiar de los ordeñadores de su finca en promedio?

Son casados, todos con familia. Todos tienen hogar.

10. ¿Existen jornadas de recreación o de esparcimiento en la comunidad donde está ubicado el predio, o en la finca?

Si, muy, muy pues como este trabajo siempre es mucha responsabilidad, y mucho madrugón, si se hacen, muy digamoslo muy esporádicamente, muy de vez en cuando, pero si se hacen. Un bingo que nos juguemos por ahí una noche un bingo, una jugarretica de tejo, pero muy esporádicamente.

11. ¿Cómo es el clima laboral en la finca, la relación entre los ordeñadores?

Buena. Porque usted a veces llega a una parte y gente haciendo mala cara, bravos y que aquel no se habla con aquel, no es perfecta.

Anexo B. Entrevista a propietarios de explotaciones ganaderas tipo lechería especializada

Hernando García: hacienda Torrecitas. (municipio de Villamaría, Caldas)

1. ¿Opina usted que la rotación de los empleados porque es muy alta?

Temor de hacer el reclamo a los trabajadores de que no se vayan porque se van por que se van muy fácil, existe mucha migración a la ciudad, el personal sabe que tiene mucha facilidad de colocarse en otra parte, donde el vecino. La gente que está quedando en el campo es la menos capacitada con menso conocimiento, y el gobierno debería capacitarlos a la gente que queda, yo creo que esas son las más graves, el conocimiento y la facilidad de colocarse en otra parte, no les importa el sueldo, no les importa la vivienda, no.

2. ¿Cuál es la compensación tanto para mayordomos como para ordeñadores y qué incluyen ustedes, los sueldos?

En la finca no hay compensación, no hay pagos distintos a un salario, un ordeñador se gana en la actualidad \$900.000, tiene tres días de descanso al mes, tiene el apoyo de un auxiliar para el movimiento de cercos y de ganado, y de toldos y de cosas de esas, y tiene toda la seguridad social completa, vivienda y muy buena, y ¿el mayordomo cuanto se gana? Como la finca se partió en áreas pequeñas, el mayordomo se gana novecientos – novecientos cincuenta mil también con todas las mismas condiciones, yo he visto que dar prebendas, que le doy veinte mil

pesos más tal cosa, le echan el agua a la leche, por que aumentan la leche, alguna mentira hacen, pero no hay mayor trabajo, porque haya una bonificación especial.

3. ¿Qué factor piensa usted que puede contribuir a disminuir la rotación y deserción de los ordeñadores?

No conozco ninguna, que la supiera la estaría aplicando, no se me ocurre.

4. ¿Dentro de la finca qué significa para usted un ordeñador y para la finca?

Las fincas de producción de leche, viven del resultado del volumen y de la calidad de la leche, es el personaje más importante para esa área, es casi un compañero, es casi un socio de la finca.

5. ¿Cómo evalúan la relación entre los ordeñadores y los mayordomos?

No es una relación fácil, porque el ordeñador no le obedece al mayordomo, y el mayordomo para evitar problemas no le dice nada al ordeñador.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo qué opinión tiene usted al respecto de esos horarios?

Es un horario que es casi de la mentalidad de la gente, yo no sé a que se levanta un tipo a las 2 de la mañana a ordeñar veinte vacas o treinta, o cuarenta vacas con un equipo de ordeño, que lo

podía empezar a las cinco de la mañana y terminar a las ocho, y empezar a las dos y terminar a las cinco. Pero es una cultura, pero el tipo no trabaja más de seis o siete horas al día.

7. ¿Qué actividades extralaborales, de recreación o esparcimiento tienen ustedes dentro de la empresa?

Ninguna.

8. ¿Sabe cuáles son las actividades de los ordeñadores en sus días libres?

Tampoco.

9. ¿Qué tan importante es la estabilidad de un ordeñador en la finca?

Es el sugerido de cualquier empresa de cualquier día, que la gente esté tranquila y estable. Porque no hay recreación yéndome a la pregunta anterior, las ARLs exigen que haya esa recreación, pero uno va y le pregunta a una niña de esas de capacitación y le cobra a uno \$300.000 por una visita de una hora y no hay la rentabilidad para pagar estos servicios y uno como propietario no va a hacer el ridículo de ponerse a jugar pues con unos trabajadores a cuclipi y araña. No y uno va a las empresas donde están haciendo gimnasia o algo por el estilo y usted ve ocho o diez trabajando con el personaje que maneja el área y los otros sentados mirándolo, porque no es obligatorio, si el tipo lo estima conveniente.

10. ¿Cómo es el proceso de contratación de un ordeñador y del mayordomo y cuál debe ser su perfil para poder trabajar en la finca?

El ideal es que hubiera un perfil escrito definido y claro, pero como estamos consiguiendo al que se retira de la finca de otro amigo de otro vecino, no hay forma de montar un perfil, ¿usted que sabe hacer, sabe ordeñar? Si, vaya pues coja el trabajo. No hay alternativas.

11. ¿Cómo es el clima laboral que se genera entre los ordeñadores y los mayordomos en la finca?

No, a veces es cortante, pero no siempre. Normalmente el mayordomo hace aburrir al ordeñador.

Andrés Buitrago: finca Candilejas (municipio de Manizales, Caldas)

1. ¿Opina usted que la rotación de los empleados es muy alta? ¿Por qué es tan alta?

Yo creo que es alta por que los ordeñadores cuando pueden los recargan de trabajo no les cumplen lo que les prometen y hay algunos que son muy nómadas, pero yo creo que los ordeñadores los ponen a hacer más oficio del que es capaz una persona, se tienen que levantar muy temprano y a las cuatro o cinco de la tarde los tienen voltiando en una finca entonces va teniendo acumulación de desgaste hasta que se revienta y se va, yo creo que ese factor es el más importante.

2. ¿Cuál cree usted que puede ser la razón para que un empleado tanto ordeñador como mayordomo desee trabajar en su finca?

Porque les pagamos bien, porque los tratamos bien, y por qué no tienen recargas de trabajo; el trabajo es normal.

3. ¿Cómo es la compensación tanto para los mayordomos como para los ordeñadores? ¿Qué incluye esta? ¿El sueldo, el salario?

Pues nosotros les pagamos muchísimo más del salario mínimo y ellos, ellos tienen todo lo de ley, tienen la seguridad social y no les descontamos nada, les llega muy buena plata quincenal, entonces ellos no, ellos no se van por eso; ellos inclusive cuando un trabajador se va por cualquier motivo, prácticamente no tenemos ni que buscar, sino que se ofrecen para ir a trabajar allá.

4. ¿Qué factor piensa usted que puede contribuir a disminuir la rotación y deserción de los ordeñadores?

Pues hombre en el gremio de los ordeñadores, hay muchos ordeñadores que son solteros, muy jóvenes, y tienen el problema de la gente joven que les gusta mucho la fiesta, les gusta mucho cambiar, también hay algunos que son viciosos, que esos nosotros los echamos ahí mismo, cuando nos damos cuenta ahí mismo los sacamos. No tienen, mejor dicho es gente que no es

emocionalmente estable, cambian muy fácil de pareja, cambian muy fácil de, algunos yo he notado que algunos, jóvenes se echan responsabilidades muy grandes encima, consiguen señoras con hijos que no son de ellos y ellos empiezan a sostener toda esa familia hasta que se maman y vuelven y desalojan.

5. ¿Dentro de la finca qué significa para usted un ordeñador y para la finca?

En las fincas que yo manejo el factor más importante son los trabajadores, es el personal, no es ni los clientes ni el proveedor, no es el personal, nosotros hacemos, siempre los tratamos bien, nos preocupamos por las familias, lo que pasa es que hay muchos que no se dejan, entonces cuando uno empieza a preocuparse por las familias y en que estén en buenas condiciones, se van, algunos les gusta vivir maluco.

6. ¿Cómo evalúan la relación entre los ordeñadores y los mayordomos?

Las relaciones que nosotros manejamos entre nosotros las personas administrativas, los mayordomos y los operarios; es la misma, es respeto, en las dos vías, esa es la relación, es siempre en el respeto, le puede decir lo que quiera pero con respeto.

7. ¿Con relación a los horarios de trabajo qué opinión tiene usted al respecto de esos horarios?

Pues el horario de trabajo de los ordeñadores es muy establecido, hay una hora de empezar la rutina del día de acuerdo a la recolección de la leche, y en la tarde tiene que haber un segundo ordeño dejando un espacio entre los dos ordeños, las otras personas que no ordeñan pues pueden empezar las labores un poquito más tarde pero terminan también mas tarde.

8. ¿Qué actividades extralaborales, de recreación o esparcimiento tienen ustedes dentro de la empresa?

Las deberíamos tener, pero no las tenemos.

9. ¿Sabe cuáles son las actividades de los ordeñadores en sus días libres?

Pues lo que nosotros tenemos, es que los días libres que tengan, los tienen que tomar como días libres, ellos generalmente se van de la finca, se van para la ciudad o para el pueblo cercano y generalmente van y comen un almuerzo especial, se hacen motilar, hacen las diligencias que tengan que hacer personales, otros los que son más jóvenes se gastan todo su salario en trago, pero en realidad conocerlas al punto no.

10. ¿Qué tan importante es la estabilidad de un ordeñador en la finca?

Muy importante, ojala los ordeñadores nunca se fueran, ojala el personal siempre fuera el mismo, siempre y cuando sea competente.

11. ¿Consideran ustedes que los salarios que están manejando están dentro del parámetro con relación a los de la zona?

Estamos por encima, porque esa es la forma de defendernos de que la gente quiera trabajar con nosotros.

12. ¿Cómo es el proceso de contratación de un ordeñador y del mayordomo, y cuál debe ser su perfil para poder trabajar en la finca?

13. ¿Cómo es el clima laboral que se genera entre los ordeñadores y los mayordomos en la finca?

Pues generalmente el mayordomo está un poquito por encima de los ordeñadores, porque los ordeñadores, es gente muy ignorante, es gente que si uno no está encima ellos no hacen los trabajos bien, y el mayordomo pues tiene que estar encima de ellos también.

Álvaro Jaramillo: La Edelmira. Municipio: Villamaría (Caldas)

1. ¿Opina usted que la rotación de los empleados es muy alta? ¿Por qué es tan alta?

Si muy alta.

2. ¿Cuál cree usted que puede ser la razón para que un empleado tanto ordeñador como mayordomo desee trabajar en su finca?

Que no consigue trabajo en otra parte.

3. ¿Cree usted que el salario que usted paga en la finca es justo con respecto a la labor del ordeñador y su horario de trabajo?

Sí.

4. ¿Cómo es la compensación salarial?

Yo le pago sobre el salario mínimo, le pago dominicales y festivos dobles, y le doy bonificaciones por producción o por número de animales o por número de litros que saque. ¿Y a los mayordomos? Al mayordomo le tengo un suelo más alto.

5. ¿Qué factor piensa usted que puede contribuir a disminuir la rotación y deserción de los ordeñadores?

6. ¿Dentro de la finca qué significa para usted un ordeñador y para la finca?

7. ¿Cómo evalúan la relación entre los ordeñadores y los mayordomos?

8. ¿Con relación a los horarios de trabajo qué opinión tiene usted al respecto de esos horarios?

9. ¿Qué actividades extralaborales, de recreación o esparcimiento tienen ustedes dentro de la empresa?

10. ¿Sabe cuáles son las actividades de los ordeñadores en sus días libres?

No. Realmente no.

11. ¿Qué tan importante es la estabilidad de un ordeñador en la finca?

Básica, para mi es básica y primordial, es que sin eso no hay continuidad en nada, pues para mi es importantísima.

12. ¿Consideran ustedes que los salarios que están manejando están dentro del parámetro con relación a los de la zona?

13. ¿Cómo es el proceso de contratación de un ordeñador y del mayordomo, y cuál debe ser su perfil para poder trabajar en la finca?

El mayordomo debe ser un tipo que tenga, pues primero yo lo entrevisto; lo llevo a la oficina y lo entrevisto yo, el mayordomo debe ser un tipo que tenga capacidades, que conozca el tema;

conozca el tema en general y tenga capacidad para manejar gente, para mí es importante, porque para mí llega el momento en que es más fácil cambiar el mayordomo que cambiar los ordeñadores; entonces primero que todo debe tener estas condiciones, el ordeñador, no pues un tipo estable, lo primero es que tenga estabilidad, un tipo responsable, y tratamos siempre de que a la persona que se contrate le guste el oficio que está haciendo.

14. ¿Cómo es el clima laboral que se genera entre los ordeñadores y los mayordomos en la finca?

Complicado. Es muy complicado, a pesar de que siempre buscamos un mayordomo que tenga buena capacidad de relacionarse con los trabajadores, que es un tema muy complicado, es difícil, complicado. No es fácil conseguir una persona, que si el mayordomo le dice algo, entonces usted es un sapo.

Anexo C. Entrevistas a ordeñadores

Ordeñador 1: German Valencia (Finca La Pradera, Villamaría Caldas)

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

Pues es lo que yo se hacer, es con lo que gano el sueldo.

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena cantidad de leche y de mejor calidad?

Pues tener buenos pastos y echarle buen cuidado y buen manejo, pues eso va en todo, en el manejo del animal.

3. ¿Qué piensa usted del oficio que hace?, ¿qué tan importante es su quehacer?

Muy importante porque si uno no ordeñaría no había trabajo ni nada pa' nadie.

4. ¿Con relación al ordeño qué es lo que mas le gusta y lo que menos le gusta?

Pues la verdad todo me gusta pues la verdad yo toda la vida he sido ordeñador.

5. ¿Cómo es la relación o el trato con los compañeros de trabajo y con los superiores?

Bien, todos nos la llevamos bien.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras qué opinión tiene usted al respecto y como es el día de trabajo suyo?

El horario mío es desde las dos de la mañana por ahí hasta las cinco de la tarde y todo bien, normal.

7. ¿Cuál es el día a día de su familia mientras usted esta en el ordeño?

Los domingos más que todo después del mediodía.

¿Y qué hace la familia mientras usted esta trabajando, en la casa en la escuela?

En la casa, tengo tres niños y en semana estudian y la señora permanece en la casa.

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

A veces nos vamos a jugar tejo o a andar por ahí en las motos a pasear o en el pueblo.

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Si, a mi me parece que si, tres díitas pa´ mi es bien, pues en tres días uno sale al pueblo con la familia, siempre uno disfruta.

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

A veces me quedo durmiendo aquí en la finca pues uno todo el mes madrugando siempre es maluco, pero se va al pueblo a visitar la familia o se va a andar con los hijos a divertirse un rato en el pueblo.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a las otras fincas?

Muy buen sueldo, pa que que aquí se gana buen sueldo.

12. ¿Cómo es la relación de los ordeñadores con el propietario?

La verdad ahora no hay cercanía, ni el saludo con los señores de ahora, la relación es con el administrador.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Son dos niñas y un niño y la señora.

**Ordeñador 2: Nestor Augusto Montoya (finca Los Andes, municipio de Villamaría,
Caldas)**

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

¿En esta finca de bueno?

Todo, yo me amañó mucho, aquí levante a mis hijos, me ha dado todo lo que tengo.

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena leche y de buena calidad?

La comida y la tranquilidad de ellas.

3. ¿Piensa usted que su oficio es importante para la finca?

Claro, de eso dependemos, para la finca.

4. ¿Con relación al ordeño, ¿qué es lo que mas le gusta y lo que menos le gusta?

Lo que más me gusta las novillas, lo que menos, lo pone a pensar a uno es el pantano pero pues ahí le luchamos.

5. ¿Cómo es su relación con sus compañeros y con el mayordomo?

Buena

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras que opinión tiene usted al respecto y como es el día de trabajo suyo? ¿El horario?

Me levanto a las dos y media me voy a ordeñar y viene a las siete a vaciar la leche y desayunar, vuelve y descarga hasta la una y vuelve y arranca hasta las cinco de la tarde que ya está uno desocupado.

7. ¿Qué hace su familia mientras usted está en el ordeño?

La señora mía es la que maneja los tanques y los hijos míos estudian.

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

Por ahí en una fecha especial nos reunimos para una comidita o tejito, de vez en cuando

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Si.

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Va uno y visita la familia en Manizales o se queda uno aquí en la casa desansando.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a otras fincas?

El pago aquí es bueno y cumplido.

12. ¿Cómo es la relación con el propietario de la finca?

Aquí hay un dueño nuevo y no lo distinguimos, todo es con el administrador.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Dos hijos.

Ordeñador 3: Wilton Hernan Montoya (Finca Los andes, municipio de Villamaría, Caldas)

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

Ah, es muy bueno, esta uno con la familia y ganando plata.

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena leche y de buena calidad?

Echarle buen cuidado, rotarle grandecito, que coma y mantenerle el agua al día.

3. ¿Piensa usted que el oficio que hace es importante?

Si, por que sale la plara pal abono y pa que le paguen a uno.

4. ¿Con relación al ordeño, ¿qué es lo que más le gusta y lo que menos le gusta?

Lo que mas me gusta es sacar harta lechita y lo que menos será madrugar, la madrugada es muy berraca.

5. ¿Cómo es la relación con los compañeros de trabajo y con el mayordomo?

Aquí es muy bueno, hay un personal muy bueno, muy buena gente y todo.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras qué opinión tiene usted al respecto y cómo es el día de trabajo suyo?

Mi jornada es de dos de la mañana a ocho y me acuesto por ahí hasta la una y ota vez hasta las cinco, es bravo pero al que le gusta le gusta.

7. ¿Qué hace su familia mientras usted está en el ordeño?

Yo tengo dos hermanos que estudian y mi mamá es la que recibe la leche y maneja el concentrado y mi papá también en ordeño.

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

Hay veces nos vamos a jugar tejo, pero es de vez en cuando, no nunca.

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Si

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Me quedo durmiendo y descansando en la casa.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a otras fincas?

Está bien.

12. ¿Cómo es la relación con el propietario de la finca?

Solo me entiendo con el mayordomo y el administrador.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Mi mamá, mi papá y dos hermanos.

**Ordeñador 4: Victor Largo (finca Panorama, municipio de Santa Rosa de Cabal,
Risaralda**

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

La forma de ganarme el sueldo para sostener mi familia

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena cantidad de leche y de mejor calidad?

Tener buen pasto, un buen cuidado y ordeñarla bien.

3. ¿Qué piensa usted del oficio que hace, que tan importante es su quehacer?

Muy importante, esto es una lechería y sacar la leche para la lechería

4. ¿Con relación al ordeño que es lo que mas le gusta y lo que menos le gusta?

A mi me gusta lo de las vacas, lo que menos me gusta de pronto la madrugada, yo me levanto a las dos de la mañana y eso cansa pero de resto bien, pero uno se acostumbra

5. ¿Cómo es la relación o el trato con los compañeros de trabajo y con los superiores?

El trabajo, la relación es bien, nadie se mete con nadie.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras que opinión tiene usted al respecto y como es el día de trabajo suyo?

El horario mío es desde las dos de la mañana hasta las siete u ocho y desde las doce y media por ahí hasta las cinco de la tarde.

7. ¿Cuál es el día a día de su familia mientras usted esta en el ordeño?

Yo solo tengo señora y ella se queda en la casa arreglando las cosas de la casa y no mas.

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

A veces salimos, nos vamos a jugar tejo, a las cabalgatas de la vereda si nos prestan las bestias o salimos a andar en las motos a veces

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso, realizar visitas a su familia o hacer vueltas personales?

A nosotros nos dan tres días al mes.

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Hacemos lo que tengamos que hacer, a veces yo me quedo dormido, me voy con la señora a pasear, generalmente descansar no mas.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a las otras fincas?

Normal.

12. ¿Cómo es la relación de los ordeñadores con el propietario?

Bien, aquí el patron bien dos veces a la semana y ya.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Solo mi señora.

Ordeñador 5: Carlos Duván (finca Las palmas, municipio de Manizales, Caldas).

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

Pa mi es bien

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena leche y de buena calidad?

Eso va mucho en la rotación en el pasto y en el concentrado

3. ¿Piensa usted que su oficio es importante para la finca?

Yo me siento bien en el oficio que estoy haciendo

4. ¿Con relación al ordeño, qué es lo que mas le gusta y lo que menos le gusta?

Me gusta todo, en el trabajo que me pongan me siento bien.

5. ¿Cómo es su relación con sus compañeros y con el mayordomo?

Hasta ahora a sido bien.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras qué opinión tiene usted al respecto y cómo es el día de trabajo suyo?

Yo me levanto a las cuatro trabajo por ahí hasta las ocho y vuelvo y empiezo a las nueve hasta las once es el compromiso, por la tarde empiezo a las dos y hasta las cuatro o cinco, no hay horario fijo

7. ¿Cuál es el día a día de su familia mientras usted esta en el ordeño?

No se por que la familia mia vive muy lejos, viven pal Tolima, en Letras

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

No, no hacemos nada

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Si, suficiente los tres días, pero todos anhelan tener mas días.

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Me voy pa donde la familia

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a otras fincas?

Está bien

12. ¿Cómo es la relación con el propietario de la finca?

Los patrones son muy respetuosos.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Tengo señora y un niño.

Ordeñador 6: Jhon Jairo (finca Las Palmas, municipio de Manizales Caldas)

1. ¿Para usted que es trabajar en esta finca?

Muy bien me parece, llevo seis años en esta finca y no tengo nada que decir.

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena cantidad de leche y de mejor calidad?

Menos estrés , mientras menos estrés tenga el animal mas tiene forma de estimularse bien..

3. ¿Qué piensa usted del oficio que hace, que tan importante es su quehacer?

Si señor

4. ¿Con relación al ordeño qué es lo que mas le gusta y lo que menos le gusta?

Lo que mas me gusta es el día de la quincena (risas), todo me parece bien.

5. ¿Cómo es la relación o el trato con los compañeros de trabajo y con los superiores?

Bien gracias a Dios, no tengo queja de ninguno de tantos.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras qué opinión tiene usted al respecto y cómo es el día de trabajo suyo?

Mi horario no tiene mucha consistencia, si se enferma una vaca o hay que mover un ganado, no hay consistencia

7. ¿Cuál es el día a día de su familia mientras usted esta en el ordeño?

Ver televisión y descansar.

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos? no

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Pues si, aprovechar pa descansar y aprovecharlos

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Dormir, salir a pasear por donde los vecinos, ir al pueblo.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a las otras fincas?

El sueldo esta parejo con las otras fincas.

12. ¿Cómo es la relación de los ordeñadores con el propietario?

Normal, él saluda y pregunta lo que necesita, pero para todo está el mayordomo.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Un niño y una niña chiquitos y mi señora.

Ordeñador 7: Gildardo Aranzazu (finca Campoalegre, municipio de Chinchiná, Caldas)

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

Pues es el trabajo

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena cantidad de leche y de mejor calidad?

Lo mas importante es la rotación, si hay buena rotación eso da leche, eso hay mismo se aumenta, cuando rotan bien ahí mismo van pa arriba.

3. ¿Qué piensa usted del oficio que hace, que tan importante es su quehacer?

Es la leche, es lo que produce la plata para la finca, para nosotros, para el pago, para todo.

4. ¿Con relación al ordeño qué es lo que mas le gusta y lo que menos le gusta?

Del ordeño, la madrugada, a mí me toca levantarme a eso de las dos y hasta las seis o siete u ocho según, descanso hasta la una y acabo a las cuatro, tres, cinco, depende del trabajo del día.

5. ¿Cómo es la relación o el trato con los compañeros de trabajo y con los superiores?

Aquí somos poquito, el mayordomo y yo y nos la llevamos bien.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras qué opinión tiene usted al respecto y cómo es el día de trabajo suyo?

Lo mas difícil del ordeño es la madrugada, yo tuve una finca donde trabaje antes y me levantaba a la una y a veces a las doce, pero aquí es a las dos y ordeño lo que le dije y descanso toda la mañana.

7. ¿Cuál es el día a día de su familia mientras usted esta en el ordeño?

Yo estoy solo

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

No, aquí todos somos somos dos no mas y cada uno por su lado.

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Si.

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Yo ahorita estoy solo, entonces yo descanso, me voy a andareguear, no hago nada.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a las otras fincas?

No se, a mi me parece bien.

12. ¿Cómo es la relación de los ordeñadores con el propietario?

Bien, el patrón es muy correcto, gran persona.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Yo estoy solo.

Ordeñador 8: Juan Londoño (finca La Hermita, municipio de Filandia Quindío).

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

Es lo que hago todos los días

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena cantidad de leche y de mejor calidad?

Buen pasto, pues buen manejo, cuidado con las vacas, la comida es lo mas importante.

3. ¿Qué piensa usted del oficio que hace, que tan importante es su quehacer?

Esta finca es una lechería y lo mas importante es sacar leche

4. ¿Con relación al ordeño qué es lo que mas le gusta y lo que menos le gusta?

La madrugada es dura pero uno se acostumbra, ahora aquí el ordeño es en sala entonces es mejor y la madrugada es menos. Lo que cansa es que es un oficio de siempre, en navidad, los domingos sin importar nada.

5. ¿Cómo es la relación o el trato con los compañeros de trabajo y con los superiores?

No tenemos problemas, todos nos apoyamos

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras, qué opinión tiene usted al respecto y cómo es el día de trabajo suyo?

Ahora que hay sala de ordeño es mejor, empezamos a las cuatro o cinco y acabamos a las 8, en la mañana se abona y se mueve la rotación del pasto y descansamos un rato, luego volvemos a empezar a las dos y media y acabamos a las cinco mas o menos.

7. ¿Cuál es el día a día de su familia mientras usted esta en el ordeño?

Los chinos estudiando y la patrona tiene el oficio de alimentar las terneras y entonces trabaja un rato por la mañana y otro rato por la tarde

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

Pues lo mas juntos que hacemos son las partidas de tejo pero por el ordeño son muy poquitas.

9. ¿Cree que los días libres al mes, son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Si, pero si fueran mas serían mejor.

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Estoy con la familia, salimos en moto a pasear, vamos donde amigos o hacemos un sancocho para nosotros.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a las otras fincas?

Aquí como quedamos menos con la sala de ordeño nos subieron el sueldo y quedo muy bien.

12. ¿Cómo es la relación de los ordeñadores con el propietario?

Normal.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Dos hijos y la señora.

Ordeñador 9: Pedro Marín (finca La Alsacia, municipio de Villamaría Caldas)

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

Es lo mismo, todas las fincas son iguales

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena cantidad de leche y de mejor calidad?

Que todo este bien, que traigan el abono y el cuidado.

3. ¿Qué piensa usted del oficio que hace, que tan importante es su quehacer?

Si es importante porque se tienen que ordeñar las vacas.

4. ¿Con relación al ordeño, ¿qué es lo que más le gusta y lo que menos le gusta?

Lo más duro es madrugar, aguantar ordeñar lloviendo y haciendo frío, los pantaneros en el potrero y lo más berraco es cuando no aparecen las vacas en el potrero.

5. ¿Cómo es la relación o el trato con los compañeros de trabajo y con los superiores?

Común y corriente.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras, qué opinión tiene usted al respecto y cómo es el día de trabajo suyo?

El ordeño arranca a las tres y se va hasta las siete y lavo canecas y muevo la cinta de la rotación y no mas por la mañana. Por la tarde arranco a las dos y acabado de lavar canecas y alistar todo a las cinco y media.

7. ¿Cuál es el día a día de su familia mientras usted esta en el ordeño?

Yo vivo solo, me deje con la mamá de los muchachos.

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

No, yo no me meto con nadie.

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Mas o menos, es que salir de aquí es muy difícil y se va todo el tiempo montado en la chiva o en el tanque y llega uno al pueblo y ya es pa devolverse.

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Me voy a pescar o a andar, a veces me emborracho si alcanza el tiempo.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a las otras fincas?

Poquito, debería ser mas pa tanto trabajo.

12. ¿Cómo es la relación de los ordeñadores con el propietario?

No hay problema

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Estoy solo, tengo dos muchachos que están con la mamá.

Ordeñador 10: Mario Duque (finca Don Pedro, municipio de Circasia, Quindío).

1. ¿Para usted qué es trabajar en esta finca?

Es como me gano el sueldo para vivir

2. ¿Qué considera que debe ser importante para que la vaca produzca buena cantidad de leche y de mejor calidad?

Todo, a las vacas todo les afecta la producción, si se cambia el ordeñador, si se rotan mal, si el cuidado esta malo. Todo es importante

3. ¿Qué piensa usted del oficio que hace, que tan importante es su quehacer?

Si lo es, aquí siempre nos han dicho que esta finca es una empresa y tenemos que pensar así, lo que hacemos todos mejora el resultado.

4. ¿Con relación al ordeño, qué es lo que mas le gusta y lo que menos le gusta?

Todo me gusta, yo me crié entre vacas y le aprendí el oficio a mi papá y me gusta todo.

5. ¿Cómo es la relación o el trato con los compañeros de trabajo y con los superiores?

Muy bien, aquí como un equipo de trabajo y todos vamos bien.

6. ¿Con relación a los horarios de trabajo que se manejan en las fincas lecheras que opinión tiene usted al respecto y cómo es el día de trabajo suyo?

El ordeño esta arrancando a las cuatro y es hasta las siete, desayunamos y descansamos un rato y hacemos otros destinos. Después descansamos otra vez y volvemos a ordeñar a las dos de la tarde y acabamos todo a las cinco mas o menos.

7. ¿Cuál es el día a día de su familia mientras usted esta en el ordeño?

Yo vivo con mi señora y con el bebé que tiene un año.

8. ¿Ustedes como compañeros hacen alguna actividad juntos?

No, no hacemos nada juntos, solo en navidad o el día del padre que hacemos un almuerzo juntos.

9. ¿Cree que los días libres al mes que tiene son suficientes e ideales para su descanso o para realizar visitas a su familia o para hacer vueltas personales?

Si porque salimos al pueblo o nos quedamos descansando.

10. ¿En esos días de descanso qué hace?

Vamos al pueblo o nos quedamos aquí descansando.

11. ¿Cómo es su sueldo con relación a las otras fincas?

Es de los mejores de la zona.

12. ¿Cómo es la relación de los ordeñadores con el propietario?

Bien , el patrón viene muy seguido y se preocupa por todos.

13. ¿Cómo está compuesta su familia?

Mi señora y el bebé.