

Informe sobre la carrera

# ING. AGRONÓMICA

Carla V. Lladó

2003-04  
años

SEGUIMIENTO DE LA INSERCIÓN  
LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DE LOS GRADUADOS DE LA UNCUYO

Universidad Nacional de Cuyo . Secretaría Académica

## **INTRODUCCIÓN**

Este proyecto tiene como propósito indagar y detectar las características y mecanismos de articulación de los egresados de distintas carreras de la UNCuyo. Se espera determinar las competencias y calificaciones específicas necesarias para la inserción y desempeño profesional de los graduados en el mercado laboral. Asimismo se evaluará el perfil profesional de propuesto por los planes de estudio vigentes y la preparación recibida en el trayecto educativo de la carrera que interviene en la investigación. La hipótesis central que sustenta la investigación general, es la idea de que existen defasajes significativos entre los perfiles de los egresados propuestos y las exigencias del ámbito laboral. Estudios previos sobre este tema han detectado las siguientes problemáticas: el desempleo elevado en las profesiones de grado, la dificultad de los egresados para incorporarse a las tareas específicas, la falta de jerarquización y las carencias en la preparación.

Las condiciones actuales del mercado de trabajo y los reiterados fracasos en grupos de egresados para incorporarse y desempeñarse laboralmente nos llevan a observar con ojo crítico las condiciones actuales. La inserción laboral de los graduados se ha hecho cada vez más compleja debido a las alteraciones producidas en el mercado laboral. Esto obliga a replantearse las formas de articulación y vinculación entre el sistema educativo y el mundo del trabajo. Los cambios exigen al sistema educativo mirar atentamente el mercado de trabajo para acompañarlo en la estructura productiva.

El actual mercado de trabajo se caracteriza por la primacía del sector servicios personalizados. Esta situación evidencia el paso del trabajo estandarizado al trabajo autónomo.

Esta época manifiesta la escasez del trabajo formal pleno y estable, la desalarización y el crecimiento del empleo autónomo. Esto implicaría que el sistema educativo ya no garantiza la inserción laboral. Otro elemento que afecta a los egresados universitarios se relaciona con las certificaciones obtenidas en los distintos niveles. Éstas comienzan a desvalorizarse en el mercado laboral, fenómeno conocido como fuga de certificaciones. No sólo se desvalorizan por tener contenidos obsoletos, sino también porque al achicarse el mercado del trabajo los que trabajan son los que tienen más estudios. Sin embargo, esto no significa que las personas desarrollen una actividad para las que fueron formadas: muchos egresados de diferentes carreras se desempeñan en diferentes carreras para las que no están calificados (Finkel, 1996).

Al respecto se observa que, a pesar del contexto laboral problemático, el nivel educativo alcanzado sirve para ubicarse primero en la fila de los que buscan empleo (Tedesco, J., 1995).

En este marco, los sistemas educativos enfrentan el desafío de mantener su relevancia social enfrentando dos problemas: el de la calidad y el de brindar las competencias necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo.

Sobre la base de éstos antecedentes se desarrolló la investigación de "Seguimiento de la inserción y el desempeño profesional de los graduados de la UNCuyo". En el presente capítulo analizaremos los resultados obtenidos en relación con la carrera de Ingeniería Agronómica.

## **1. Marco Teórico**

A fin de contextualizar un poco el tema, es necesario considerar los cambios tecno-productivos y sus incidencias en el mercado laboral ocurridos en los últimos años en la Argentina. Estos cambios se configuran como un factor central de transformación del mercado laboral global y en especial del joven profesional.

El mercado actual argentino difiere mucho del de décadas anteriores (como la del '60). Berdaguer explica que no se puede caracterizar la Argentina como un país de relativamente baja presión sobre el empleo, ya que el desempleo se ha convertido en uno de los problemas críticos.

La tasa de globalización y los procesos de polarización económica y social son de suma importancia. Sin embargo, no existe una respuesta absoluta acerca del impacto que tuvo la globalización y los niveles de desigualdad de ingreso. En tal sentido, está claro que el desempleo y el aumento desigual de ingresos están contribuyendo a la polarización entre aquellos que se ven beneficiados por los cambios globales y aquellos que no. M. Alexander explica que la liberación del comercio no fue la razón principal para que aumentara el desempleo y la diferencia de salarios, sino que más bien se debe a una combinación de factores, principalmente, al progreso tecnológico.

Con el incremento de la globalización y el libre comercio se percibió un aumento de las exportaciones y las importaciones, al igual que de las tasas de desempleo.

M. Alexander opina que algunos autores ven a la globalización como una fuerza para exportar empleos con salarios bajos hacia los países en desarrollo y/o para forzar la convergencia de salarios entre países.

Sin embargo, la escasa demanda de los menos calificados a favor de los más calificados es una tendencia constante. Sin importar en qué términos de calificación se defina, ya sea en términos de educación, experiencia o calificación para el empleo. Esta tendencia ha producido dramáticos aumentos en los salarios y desigualdades de ingresos, entre los más y los menos calificados, así como también en los niveles de desempleo entre los menos calificados y los otros.

Lo expuesto decanta la importancia de la educación como factor determinante a la hora de conseguir trabajo y mejoras salariales. La habilidad para absorber las nuevas tecnologías y ser capaz de usarlas (habilidades que los trabajos en el mercado demandan) está basada, al menos en parte, en el nivel de educación de la fuerza laboral.

La situación de los jóvenes es particularmente difícil en este contexto. La información disponible indica que la crisis en el empleo profundiza las dificultades de los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo, dificultad que incluye también a los jóvenes con educación universitaria.

Sin embargo, no podemos tener una mirada ingenua o simplista sobre la situación. Si bien la educación ya no es un reaseguro para el desempeño laboral, es una herramienta social necesaria y creciente en la demanda de calificaciones. Como expresa Filmus: "los índices crecientes del desempleo no sólo afectan a los jóvenes con más bajos niveles educativos, sino también de manera creciente a jóvenes con altas calificaciones, por lo que es importante preguntarse cuanto de ese fenómeno tiene que ver con la estructura del mercado de trabajo, o por el contrario con supuestos "desajustes" del sistema educativo, si queremos enfrentar este hecho que va creando una creciente masa de excluidos con graves consecuencias sociales". (Filmus en Berdaguer, 2000)

Sin embargo, la realidad nos muestra dos caras de una misma moneda. Por un lado el alto grado de desempleo en el total de la población, y en especial de los jóvenes, y por otro, la importancia de los jóvenes como trabajadores secundarios en los momentos de crisis laboral tan generalizados como este.

El ingreso de los jóvenes al mercado laboral (en especial estudiantes avanzados), ha cambiado su significado en cuanto a su rol laboral. El trabajo asume su importancia ya no como experiencia laboral afín a los estudios, sino simplemente como la obtención de un ingreso monetario. Un hecho a destacar es que este rol laboral de los estudiantes va adquiriendo paulatinamente vinculación con los estudios, ya que aporta conocimientos y experiencias para su futuro profesional.

Otro aspecto importante en la relación entre educación y trabajo lo constituye la cuestión de las competencias. Para Antonia Gallart y Claudia Jacinto "la definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para ocupaciones dadas, se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores". La competencia está vinculada a la realidad, es una intervención en el mundo real y no sólo una preparación para actuar en él. Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes. Las mismas, se logran con un saber asociado a una habilidad y una capacidad, y se evidencian en situaciones reales de trabajo.

En este sentido, Berdaguer explica que la categoría "estudiante" como "no activo" (al igual que jubilados o amas de casa) no se corresponde, en el presente, con población fuera del mercado laboral, sino que estaría definiendo otra categoría que emerge en este contexto, que no se corresponde con los tradicionales relevamientos censales donde los estudiantes no son considerados parte de la población económicamente activa.

Un indicador de la importancia que asume la actividad laboral en los estudiantes, es la carga de dedicación horaria. Además, entre los estudiantes de los años inferiores, el trabajo no está orientado al aprendizaje y cumple fundamentalmente una función monetaria. Sin embargo, a medida que avanza en la carrera, la "afinidad" con el trabajo es mayor. Este indicador asume mayor importancia con relación al futuro profesional.

## **2. Marco Operativo**

Respecto a los métodos se habla aquí de modo genérico sobre los pasos que se siguieron para concretar el estudio. También acerca de qué técnicas se utilizaron para recolectar y analizar los datos.

### **2.1. Metodología**

El modo de abordar el objeto de estudio depende de las características que éste tenga, de su ubicación temporal y espacial y de las posibilidades de aplicar a este, algún método de estudio. En definitiva las características que tenga su campo, entendido este como el universo en el cual las características de este están definidas por su posición en las relaciones de producción, por el lugar que ocupan en un espacio determinado de relaciones objetivas. Por otra parte, la construcción del objeto queda perfilada por la perspectiva teórico- metodológica desde la cual se enmarca el análisis.

El objeto de estudio en este caso son los sujetos, entendidos como portadores de determinaciones sociales. En ellos la actividad representativa se vincula con esquemas de pensamiento socialmente establecidas. Estos esquemas, generalmente tienen que ver con visiones estructuradas por ideologías dominantes. Para nosotros, el contexto conceptual involucra la reflexión con el objeto de estudio. Pero es cierto que los objetos de estudio son recortes practicados sobre las distintas disciplinas científicas, este recorte incide sobre muchos de los siguientes aspectos, respecto de los métodos: a) la relación que se tiene sobre los objetos de estudio; b) la elección de la situación a analizar; c) las decisiones acerca de la muestra; d) los métodos de recolección y e) el análisis de datos.

En ciencias sociales, el término metodología se aplica a la manera de realizar una investigación (Taylor y Bogdan), la que generalmente es entendida partiendo de una división entre lo cuantitativo y lo cualitativo.

Desde el punto de vista de la acción, el método hace referencia al modo por el cual se ordenan los procedimientos. Se trata de una relación con lo real que busca un resultado o un fin determinado. En términos de conocimiento científico se intenta llegar a una adecuación cognitiva y a la sistematización de los conocimientos. Pero no debemos olvidar que el método es también una manera de pensar el objeto de estudio y cómo acceder a él. Los científicos normalizan este proceso, que no es más que un conjunto de reglas que se deben seguir, es una guía para ajustar la conducta y las acciones sobre el pensamiento y la actividad.

La metodología de este proyecto permite reconocer e integrar los componentes teóricos en los procesos de indagación sobre el objeto de estudio y articular las técnicas de investigación correspondientes (cuantitativas y cualitativas).

## **2.2. Instrumentales**

La estrategia de estructuración de la investigación que integró lo cualitativo y lo cuantitativo permite establecer condiciones tanto exploratorias como explicativas del fenómeno.

El abordaje de los sujetos se realizó por medio de técnicas cuanti y cualitativas aplicadas en conjunto y diferenciadas por los diferentes actores. Los egresados respondieron un cuestionario semiestructurado con preguntas comunes para todas las carreras seleccionadas, que también incluyeron preguntas específicas pertinentes a las particularidades del campo profesional de cada carrera. Asimismo se seleccionaron grupos de egresados bajo condiciones específicas en el mercado

de trabajo, que respondieron a una entrevista, con el objeto de obtener información particular ( y de mayor profundidad) respecto de las modalidades de articulación en el mercado de trabajo.

### **3. Carrera de Ingeniería Agronómica**

#### **3.1. Descripciones generales y de contexto**

Agronomía es la ciencia que estudia los factores de producción vegetal y animal, sus interrelaciones, como así también los procesos de conservación y transformación de esos productos, con el objeto de obtener, a menores costos, más y mejores alimentos que cubran las necesidades de una población en continuo aumento.

*Cambios estructurales y coyunturales en el mercado en relación a la carrera de Ingeniería Agronómica*

Un nuevo mundo está tomando forma en este fin de milenio. "El nuevo capitalismo se caracteriza por la globalización de las actividades económicas centrales, la flexibilidad organizativa y un mayor poder de la empresa en su relación con los trabajadores"... "La revolución de la tecnología, la reestructuración de la economía y la crítica de la cultura convergieron hacia una redefinición histórica de las relaciones de producción, poder y experiencias sobre las que se basan las sociedades".<sup>1</sup>

La situación global actual de la alimentación ha variado profundamente con respecto a los años 50. En los últimos cinco años, se impone un nuevo paradigma: de productor de productos indiferenciados a bajo costo a generador de alimentos diferenciados, con mayor valor. La realidad plantea cambios en el ámbito "producto-mercado" del sector agropecuario, el que parece estar ligado al desarrollo de ventajas competitivas. No desde una mirada tradicional de "dotación de recursos", sino desde el análisis comparativo de la cadena de valor respecto a: los clientes, los proveedores y los competidores nacionales e internacionales. Esto justifica la demanda de los profesionales del agro de adquirir mayores calificaciones para la aplicación de sistemas de calidad.

A raíz de los cambios bruscos en las tendencias de los mercados, que son consecuencia de una mayor diversificación de los gastos efectuados por los consumidores y la obsolescencia temprana de productos y/o tecnologías, se evolucionó desde un modelo, cuyo factor clave del éxito era el completo dominio del proceso

---

<sup>1</sup> Castells, Manuel, *La era de la Información*, 1998.

productivo, a otro modelo en que la percepción de las oportunidades de éxito parecería encontrarse en el "bloque soft" (management, marketing y servicios). Esto se ve reflejado en la necesidad de los egresados de tener que profundizar en las áreas del gerenciamiento, no sólo a nivel agrícola, sino también de recursos humanos.

Las nuevas propuestas en los sistemas de producción y consumo (la globalización de la economía y la integración regional de los mercados) implican el derrumbe de métodos que se volvieron anacrónicos. La inmediatez de los cambios no llega a ser analizada por la literatura especializada, la que generalmente siempre va detrás de los cambios. No existen respuestas programadas para ser transmitidas con certezas definitivas. El conocimiento no es general, sino que encuentra su validación ante cada desafío. Todas estas transformaciones repercuten en las demandas de un medio que vive el vértigo por cambios en las tecnologías, los productos, los procesos y los mercados.

Ante estos profundos cambios, los métodos tradicionales de formación profesional a nivel universitario parecerían no coincidir con las demandas del mercado laboral. Al respecto, Kolb manifiesta que los requerimientos de formación profesional, a nivel de excelencia, no se sustentan solo en el manejo de un conjunto de habilidades específicas propio de los perfiles tradicionales. Precisamente, los planteos de excelencia y calidad profesional pueden resumirse en el desarrollo de la actitud científica y en los modelos participativos y de gestión. Por incursionar en territorios interdisciplinarios, la lectura tiende a ser de mayor amplitud.

El aprendizaje consistiría en adquirir no sólo conocimientos y habilidades para el desempeño para el rol profesional (saber hacer), sino también en desarrollar estrategias para observar, interpretar, actuar y evaluar para reflexionar en la acción y revisar las actividades en las explotaciones, empresas, organismos de investigación, de extensión en función de lo que demanda el contexto (saber ser).

En tal sentido es de suma importancia enfocar los procesos o fenómenos del campo estudio, abordándolos en forma compleja, tal como se presentan en la realidad, aportando en cada proceso de aprendizaje contribuciones de distintas disciplinas.

El desarrollo de la actitud científica de los alumnos depende tanto de las experiencias vividas por cada persona como de las metodologías de enseñanza-aprendizaje empleadas.



Estas variables son: a- Incentivo a la creatividad y a la innovación.

b- Orientación hacia la solución de problemas.

c- Metodologías estimuladoras de la creatividad  
para la solución de problemas.

Estas consideraciones corresponden al enfoque heurístico de la ciencia, sirven para descubrir y revelar lo nuevo, el acento está en el proceso de descubrimiento no en la acumulación de informaciones. Díaz Bordenave sostiene que el aprendizaje socializante más útil es el aprendizaje del proceso de aprender, una apertura continua para la experiencia y la incorporación personal del proceso de cambio.

Para contar con ingenieros agrónomos cada vez más eficientes, éstos necesitarán contar con capacidades y saberes cada vez más heterodoxos como tecnologías de gestión y comercialización, mayor capacidad en la toma de decisiones para flexibilizar las explotaciones y empresas del sector, crear espacios para la participación y negociar con metodologías avanzadas.

La reconversión del sector agropecuario está orientada a mejorar la posibilidad de enfrentar el contexto de cambio y complejidad acelerado. El ingeniero agrónomo tiene una función estratégica que cumplir en este proceso, como operador de cambio en dirección a una transformación profunda del sector. Debería constituirse en un impulsor de renovaciones estructurales, capaz de liderar el proceso de creación de una cultura corporativa pro servicio y productiva.

### **3.2. Ubicación de la oferta**

La carrera que es el objeto de esta parte de la investigación es, como ya dijimos, la de Ingeniería Agronómica. La ofrece la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo. El título que se extiende es el de Ingeniero Agrónomo y esta formación de grado tiene una duración de 5 años y 5 meses.

Sólo se pudo hallar dos ofertas afines:

#### Universidad Juan Agustín Maza

- Licenciatura en Enología (4 años)

#### Universidad de Mendoza

- Técnico Universitario en producción Agropecuaria (2 ½ años) Regional de San Rafael.

Esta carrera presenta una realidad poco común en los tiempos que corren. Casi no tiene competencia, en cuanto a oferta de la misma, en la región. Para lograr un título con los mismos alcances habría que recurrir a Universidades Nacionales fuera de la Provincia de Mendoza.

### **3.3. Historia de la carrera<sup>2</sup>**

La Facultad de Ciencias Agrarias - llamada inicialmente "Escuela Superior de Agronomía"- comenzó su actividad el 16 de Agosto de 1939. El lugar elegido fue la amplia casona que ocupó la escuela "Aristides Villanueva", ubicada en las actuales calles Rivadavia y 9 de Julio, de la ciudad de Mendoza. Allí se llevó a cabo el acto inaugural, presidido por el Dr. Don Edmundo Correas, quien fuera el primer rector de la UNCuyo.

En 1940 la Escuela se trasladó a la Quinta Agronómica, histórico predio creado en 1872 por el entonces presidente de los argentinos, Domingo F. Sarmiento. Este lugar sería su residencia durante los primeros 15 años de vida. El primer director fue el Dr. Clodomiro Giménez.

Son muchos los edificios que utilizaron los primeros estudiantes. Uno de ellos fue el "Chalet Administrativo", construido en 1907 y la histórica "bodeguita", del 1900. En ella hicieron las prácticas alrededor de cuarenta generaciones de enólogos y unas diez de ingenieros agrónomos. Actualmente, es utilizada como museo en el Centro de Congresos y Exposiciones de la Ciudad.

En 1944 egresó la primera promoción de 18 ingenieros agrónomos. Varios de ellos fueron nombrados, posteriormente, profesores de la Facultad.

En 1946, a través del decreto N° 25621 del 31 de diciembre de ese año, la escuela Superior de Agronomía es elevada de categoría y adquiere su actual denominación: "Facultad de Ciencias Agrarias". A fines de la década del '40, se comenzó a construir el nuevo edificio -a cargo del arquitecto Aristides Cottini- emplazado en Chacras de Coria. A mediados de los 50, la Facultad abandonó definitivamente la Quinta Agronómica para trasladarse a él.

---

<sup>2</sup> Fuente: Catálogo (en edición) de la Facultad de Ciencias Agrarias.

### **3.4. Perfiles curriculares**

Lo referente a los perfiles curriculares de la carrera de Ingeniería Agronómica se encuentra en el expediente F-4-290/00, Anexo 1, en donde se tramitan las modificaciones del plan de estudios.

#### **3.4.1. Alcances del Título**

El ingeniero agrónomo egresado de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo, es competente para: asesorar, dirigir, representar, proyectar, fiscalizar y certificar; en aquellos temas relacionados con el área agropecuaria.

El egresado estará en condiciones de intervenir en cualquier momento de la cadena de elaboración y uso de bienes agropecuarios; tanto en el proyecto, producción, elaboración, almacenaje y usos propios de productos, de toda la cadena de desarrollo de producciones vegetales.

El campo ocupacional incluye una gran gama de actividades que pueden satisfacer intereses laborales muy diversos. Entre ellas se pueden mencionar: experimentación agrícola, lucha contra enfermedades y plagas de plantas, manejo del suelo, asesoramiento y conducción de viñedos, frutales y hortalizas, planear obras de riego, proyectos y direcciones de parques y jardines, asesoramiento técnico y económico, etc.

También puede trabajar como técnico asesor, administrador de una explotación agropecuaria, funcionario público en organismos relacionados con su profesión, y si su vocación así lo requiere, puede ser investigador (para producir nuevos conocimientos y tecnologías) y/o docencia (para formar nuevas generaciones de técnicos secundarios y de profesionales universitarios).

#### **3.4.2. Objetivos de la carrera**

Al finalizar la carrera, de acuerdo con el perfil profesional deseado, el alumno que egrese deberá ser capaz de:

- Programar, conducir y avalar el proceso de producción en cualquier explotación agropecuaria o agroindustrial.
- Organizar la producción de acuerdo con un esquema correcto de prioridades económicas, técnicas y humanas.
- Comprender la base científica de los cambios tecnológicos y adaptarse rápidamente a ellos.

- Manejar y administrar recursos naturales.
- Programar y ejecutar experiencias que conduzcan a la solución de problemas técnicos.
- Adaptar y desarrollar nuevas tecnologías.
- Dirigir personal, administrando los recursos humanos de la empresa.
- Aplicar el método de la investigación científica.
- Demostrar interés, responsabilidad y conducta ética para ejercer la profesión.

### **3.4.3. Distribución curricular**

Esta carrera está organizada en 5 años y 5 meses de cursado.

#### Plan de estudio 1994

- 1- Matemática
- 2- Química General
- 3- Química Inorgánica
- 4- Botánica I
- 5- Botánica II
- 6- Física I
- 7- Física II
- 8- Introducción a las Ciencias Agrarias
- 9- Dibujo y Técnica Fotográfica
- 10- Meteorología Agrícola
- 11- Topografía Agrícola
- 12- Estadísticas y diseño experimental
- 13- Química Orgánica y Biológica
- 14- Química Analítica
- 15- Zoología Agrícola
- 16- Fisiología Vegetal
- 17- Informática Aplicada

- 18-Edafología
- 19-Genética General Aplicada
- 20-Microbiología Agrícola e Industrial
- 21-Mecánica y maquinaria agrícola
- 22-Química Agrícola
- 23-Fitopatología
- 24-Propagación Vegetal
- 25-Hidrología agrícola
- 26-Economía y política Agraria
- 27-Agricultura Especial
- 28-Vitivinicultura
- 29-Enología I
- 30-Zootecnia y Granja
- 31-Terapéutica vegetal
- 32-Fruticultura
- 33-Dasonomía
- 34-Administración rural
- 35-Industrias Agrarias
- 36-Enología II e industrias afines
- 37-Espacios Verdes
- 38-Horticultura y Floricultura
- 39-Ecología agrícola y protección ambiental
- 40-Extensión rural
- 41-Talleres de campo e industrias
- 42-Cursos y/o actividades electivas

### **3.5. Perfil del egresado**

El ingeniero agrónomo egresado de la FCA es un generalista, con conocimientos propios de todas las áreas relacionadas con las ciencias agropecuarias y agroindustriales y capacidad para integrarlos en la resolución de los problemas profesionales que deba enfrentar. Para ello posee:

- Conocimientos de principios y leyes ecológicas para la conservación de los recursos naturales y ambientales.
- Conocimientos de principios fundamentales de manejo de cultivos de la región, producción y elaboración.
- Capacidad para analizar todas las variables de un problema y dar la mejor solución.
- Capacidad para programar, conducir y evaluar el proceso tecnológico de la producción agropecuaria y agroindustrial.
- Capacidad para diagnosticar, juzgar y sintetizar información, organizando la producción de acuerdo a un esquema correcto de prioridades técnicas, económicas y sociales.
- Capacidad para adaptarse a los cambios rápidos de tecnología productiva.
- Capacidad para investigar y desarrollar nuevas tecnologías.
- Capacidad para dirigir personal, administrando adecuadamente los recursos humanos de la empresa o la institución.
- Capacidad para elaborar y ejecutar políticas agrarias.
- Responsabilidad y conducta ética.

### **3.6. Regulación de la actividad profesional**

Esta carrera está regulada por el actual Consejo Profesional de Ingenieros y Geólogos de Mendoza, bajo la Ley 3485/63 modificada por la Ley 5908 del 2002, para el ejercicio profesional en la Provincia de Mendoza.

El Consejo Profesional de Ingenieros y Geólogos controla el cumplimiento de la reglamentación del ejercicio de las profesiones de ingeniería en todas sus ramas y, según los decretos nacionales 3771 y 5313 – 57, se estipulan los aranceles de honorarios para la Ingeniería Agronómica y sus respectivas actividades técnicas afines.

Estos profesionales tienen el decreto 678/73 que habla del "Código de ética profesional" por el cual se regula todo lo referente a la conducta y moral profesional que debe primar en el diario quehacer de estos profesionales.

### **3.7. Percepción de los informantes clave**

En cuanto a la metodología de tipo cualitativa, las entrevistas a los informantes claves, nos han dado una visión de cuál es el contexto de los egresados de esta carrera y sobre cuales son las formas de inserción en el mercado de trabajo.

Los informantes claves que colaboraron en esta investigación son:

- Ing. Sergio Carrieri (Director de Carrera)
- Ing. Enrique Manzano (Secretario de Extensión)
- Susana Savina (Ejecutora de la Bolsa de Trabajo)
- Ing. Clara Bertoto (Cátedra de Formación y Extensión Rural)
- Ing. Susana del Toro (Presidenta del Centro de Ing. Agrónomos y realiza una tesis de maestría sobre la inserción laboral de los Ing. Agrónomos).

La carrera ha contado con dos planes modificados de estudio el del '86, y el del '94. Cabe consignar esto por que los egresados a los cuales se analizará pertenecen a estos dos planes.

El egresado del plan viejo tenía mayor libertad para elegir en que quería desarrollarse. Esto era no sólo por las condiciones político económico del país sino también de cada plan. En este se recibían de 10 a 15 ingenieros por año, en el actual se reciben 60 egresados por año. A esto debería agregarse la terrible crisis estructural y coyuntural a la que los argentinos deben enfrentarse. Otra diferencia entre ambos planes es que los egresados del plan viejo adquirirían mayor madurez en los conocimientos de la currícula y en el desempeño de campo.

El perfil del egresado es sumamente técnico que actualmente necesita ser apoyado con la parte humanística. Esta actualización está en trámite pues se pretende que la FCA llegue a las certificaciones para el Mercosur. Los perfiles a los cuales hacemos referencia pueden ser tres:

- a- El de AUDEA (muchas o todas las facultades de agronomía la tienen).
- b- El del Mercosur (al cual se está apuntando en este momento a través de acciones de auto evaluación). De todas las facultades de todo el país son

sólo cinco las que acreditan en el Mercosur. Esto hace que del resto del país, se pidan profesionales de esta facultad.

c- El técnico que es el propio de esta facultad.

La manera en que se insertan los egresados en el mercado de trabajo es fundamentalmente de cuatro formas: a través de las prácticas profesionales previas a graduarse, que generan un contacto directo entre la empresa y el futuro empleado. Otra manera, y la más común, es a través de contactos, que pueden ser personales o por medio del padrinazgo de algunos profesores.

La tercera forma es el trabajo de manera autónoma. La cuarta forma tiene que ver con la bolsa de trabajo o vinculación que realiza la misma facultad. Este servicio es uno de los primeros y más desarrollados en la universidad. La mayoría de las demandas son variables según las temporadas productivas. La mayoría de las demandas que se reciben en esta bolsa de trabajo por parte de la sociedad, se da desde agosto hasta marzo, para bodegas y fincas, en segundo lugar para empresas de agroquímicos y empresas de exportación (certificación de calidad). Los profesionales son contratados y capacitados por la temporada. Un impedimento que aparece con frecuencia es que la mayoría de las demandas están dirigidas a profesionales con experiencia.

Donde más trabajo hay es en el gerenciamiento de fincas. Lo que diferencia al ingeniero agrónomo con el resto de las profesiones, hoy por hoy, es el auge del sector vitivinícola que está absorbiendo a muchos profesionales. Otro campo que se está abriendo es la Implementación de Sistemas de Gestión de la Calidad (esto es muy importante para el MERCOSUR).

Las mayores demandas del egresado son:

- Mayor manejo gerencial (de recursos humanos).
- Mayor aplicación de sistemas de calidad.
- Mayor manejo de la sustentabilidad del medio ambiente.
- Mayor salida al campo.

#### *El rol del ingeniero agrónomo en el siglo XXI*

El siglo XX se ha caracterizado por un importante proceso de innovación tecnológica, a lo que la agronomía no ha escapado. El sector agropecuario se vio transformado en toda su estructura. Los aportes científicos generaron nuevas variedades e insumos tecnológicos, favoreciendo un aumento en los rendimientos y en la productividad, acompañados de un cambio en la calidad de vida del sector.



Para el siglo XXI el nuevo modelo agropecuario se fundamenta en la modernización agropecuaria manteniendo la conservación de los recursos naturales, el desarrollo de la biotecnología y su impacto en el desarrollo agrícola.

El ingeniero agrónomo no escapa a estos desafíos. Los cambios mejoradores en el medio agropecuario, serán posibles si se cuenta con profesionales idóneos, creativos y conscientes de la responsabilidad que significa la producción de alimentos preservando el medio ambiente, lo que implica demanda de investigación, producción de conocimientos y transferencia de resultados a los productores y a la sociedad.

Desde el punto de vista empresarial, una empresa agrícola requiere de profesionales con capacidad de gestión, innovadores y capaces de elegir el producto y el proceso tecnológico más adecuado. Estamos en un proceso de cambio que se acentúa aún más en empresas de agroexportación. Este hecho, requiere de profesionales de mente abierta y búsquedas de nuevas tecnologías.

El objetivo principal de una empresa es generar utilidades que se logran incrementando la productividad y controlando los costos; con este criterio deberá manejarse el ingeniero agrónomo.

En síntesis, el ingeniero agrónomo del futuro deberá no sólo contar con los conocimientos sólidos y propios de esta ciencia, sino que también deberá conocer estrategias de comercialización, programación y planificación, de administración de empresas de ejecución de proyectos de manejo de recursos humanos de formación sociológica y de una rápida adaptación a los cambios (Ingeniera Marta Susana del Toro).

### **3.8. Resultados obtenidos en las encuestas**

#### **3.8.1. Respecto a los ingenieros y su entorno familiar**

La composición por sexo de los egresados de la carrera de Ingeniería Agronómica muestra un predominio masculino importante.

Más del 50% tiene actualmente entre 27 y 29 años, por lo cual inferimos que la edad normal de egreso es entre 25 y 27 años. Sin embargo el rango etáreo es mucho más amplio pues hay egresados que poseen mucha mas edad.

El 50% de los ingenieros consultados realizaron su carrera de grado en 5 y 6 años, pero el otro 50% emplea un tiempo mucho mayor al estipulado como ideal, llegando en algunos casos a los 10 años (lo cual sugiere una lentificación en la carrera importante).

Respecto a sus progenitores, en general poseen un capital cultural alto pues muchos de ellos tienen título universitario. Siguiendo esta misma línea de investigación, en cuanto al entorno familiar, podemos observar que de los padres que tienen título de grado, la mayoría pertenece a alguna rama de las ingenierías, lo que sugiere una influencia al momento de la elección de la carrera o una predisposición hacia la rama de la ingeniería.

### **3.8.2. Experiencia laboral durante los estudios**

Un 70% de los jóvenes trabajaron durante la carrera o lo hicieron esporádicamente. Teniendo en cuenta que más de la mitad de los graduados obtuvo su título en la cantidad de años estipulada por el Plan de Estudios (de 5 a 6 años), podemos observar que el hecho de trabajar, de forma continua o esporádicamente, no influyó en su desarrollo estudiantil.

Estos trabajos desarrollados durante la carrera tenían afinidad total o parcial con la misma y reconocían haber sido influidos positivamente en su desarrollo laboral. Cuando le preguntamos a los encuestados si habían continuado con esos trabajos una vez recibidos, nos encontramos con la sorpresa de que en ninguno de los casos se dio una continuidad con el empleo. Aquí hubiera sido interesante para el análisis el saber del por qué de este corte tan abrupto con el empleo.

Casi el 80% de los graduados de Ingeniería Agronómica tardó menos de un año en encontrar trabajo. Esto indica la rápida inserción que tienen estos profesionales en el medio, la definición clara del perfil de trabajo y la demanda en el mercado laboral.

Al preguntarle a los encuestados las razones o factores a los que atribuyen el haber conseguido trabajo, más de la mitad (58%) lo relaciona con sus contactos personales. Otro de los factores que recalca la mayoría son sus características personales a la hora de conseguir empleo. También es importante el trabajar durante la carrera y el aporte de conocimientos y preparación adicional.

Aquellos que tuvieron dificultad al momento de conseguir empleo lo justifican con la crisis coyuntural del país. El resto de las opiniones se dispersan en un amplio espectro.

### **3.8.3. Experiencia laboral actual**

Todos los encuestados trabajan, lo que confirma lo expuesto anteriormente. Más de mitad de los encuestados afirma tener un sólo trabajo. Un 27% de los mismos tienen dos empleos. Casi el 21% restante afirma poseer tres trabajos.

El mayor captor de profesionales de esta carrera es el Instituto Nacional de Técnica Agraria (INTA). Las bodegas son la segunda fuente de contratación para este

tipo de profesionales. Mientras que las empresas privadas y los organismos gubernamentales les siguen en una proporción menor. El resto de las ocupaciones se reparten en un amplio abanico de receptores de estos ingenieros.

Lo llamativo aquí, es que hay un gran porcentaje de empleados en las escuelas de nivel medio. Pues para estos profesionales también es una manera de completar sus actividades profesionales o simplemente otra salida laboral.

Con el propósito de determinar cómo obtuvieron el trabajo actual los entrevistados, pudimos ver que la selección de concursos o de antecedentes era la forma más frecuente. Mucho más atrás en porcentaje, lo obtuvo a través de avisos en los medios de difusión masivos. Las relaciones de tipo personales y las consultoras de empleo son otras alternativas a las nombradas anteriormente.

Tratando de profundizar en las características del trabajo actual que tienen los entrevistados, les preguntamos sobre su dedicación horaria. Más de la mitad reconoce tiempo parcial en su empleo. Esto, también se condice, con que los consultados tienen más de un empleo en varios casos, lo cual justifica que la mayoría de los trabajos sea de esta condición. Aquellos que trabajan tiempo completo están representados por un 45%.

Siguiendo esta misma línea de investigación, tratamos de ver el tipo de relación laboral que tienen los entrevistados. La totalidad de los consultados trabaja en relación de dependencia en al menos uno de sus trabajos. El 51% de ellos, tiene un trabajo independiente. El casi 7% restante pertenece a la categoría ad honorem.

La afinidad del trabajo con los estudios realizados para tal fin es una constante en casi todos los profesionales encuestados.

Al medir el nivel de responsabilidad en los empleos que tienen actualmente los profesionales de esta carrera, el 45% de los trabajos pertenece a la categoría "con gente a cargo". Esto determina claramente cuál es el perfil de trabajo de estos profesionales. Siguen a esta categoría los "docentes de otros niveles", en este caso el nivel de responsabilidad no corresponde exclusivamente a la tarea de la docencia. Es solo que comparten la misma categoría en cuanto a responsabilidad. El grupo perteneciente a las categorías de "empleado senior" y "docente universitario" siguen en cuanto a la calificación de los niveles de responsabilidad .

Al categorizar los tipos de empresas en las que los ingenieros agrónomos trabajan, pudimos ver que casi la mitad de ellos, trabajan en organismos nacionales. Bastante más atrás en los porcentajes están: Organizaciones Provinciales y las Pymes. Siguiéndole a estas, están las Organizaciones Municipales y las ONG's. Lo expuesto hace suponer que si bien tiene un campo laboral amplio y solicitado, su principal demandante es el Estado, siendo mucho menor la demanda privada.

No obstante ello, en líneas generales, gran parte de los puestos de trabajo de estos profesionales están bien remunerados. Pero a medida que bajamos en los montos de sueldos, también lo hacemos en cuanto a la cantidad de puestos de trabajo y la categoría de los mismos.

Si a esto le sumamos los aportes recibidos en actividades extra profesionales concluimos que, aparte de tener un campo de perfil conocido y bien remunerado, tienen alternativas de desarrollo independiente interesantes.

#### **3.8.4. Evaluación de la carrera**

Respecto a los aspectos del perfil profesional de la carrera, que favorecen y dificultan a la hora de buscar y encontrar empleo, encontramos:

- Sobre los aspectos positivos destacan la "formación amplia e integral", la "importancia a las materias técnicas específicas", luego el espectro de razones se amplía incluyendo desde el prestigio y reconocimiento a nivel nacional de la UNCuyo y la vinculación de su casa de estudios con las empresas del medio.
- Con respecto a los aspectos negativos consideran a la carrera "muy teórica con poco desarrollo práctico" y "la falta de especificidad o de especialización".

En cuanto a la evaluación de la formación recibida, un 90% se vuelca a valoraciones positivas y la atribuyen (confirmando las opiniones anteriores) a la "buena formación general". Pero no dejan de destacar valoraciones negativas como la "falta de práctica", el "poco contacto con la realidad laboral" y la "falta de actualización".

Al consultar a los encuestados sobre la cantidad de años que ellos consideran que debería durar su carrera de grado, la mitad de ellos cree que 5 años es el tiempo prudencial de duración. A estos le siguen aquellos que adhieren a la idea de que dure 6 años (34%). El 10% faltante piensa que con 4 años de duración es suficiente. Estos datos permitirían sugerir que hay una coincidencia entre duración formal curricular y la estimada como ideal.

Casi un 60% de los encuestados considera que sería importante realizar una revisión del título.

Evalúan los conocimientos y competencias adquiridos en su formación de grado en relación a su desempeño profesional, como medianamente suficientes o suficientes. Avalan la buena formación académica. Como contrapartida, las

evaluaciones negativas son la "poca especialización", considerada un "pilar para el buen desempeño profesional". Esto se condice con la opinión anterior relativa a la "falta de práctica".

La mayoría de los consultados considera a los conocimientos que forman la base de la carrera como los más desactualizados. Sin embargo, en el lado opuesto de las opiniones (lo que podríamos considerar positiva) están los que creen que no hay ningún conocimiento sin vigencia. El resto de las opiniones se refieren a materias específicas.

La mitad de los ingenieros coincidieron en que los conocimientos técnicos eran insuficientes para el desempeño profesional, también mencionaron, aunque con menor énfasis, la economía, el gerenciamiento y los recursos humanos.

En cuanto a las materias importantes para lo laboral, más de la mitad de los egresados, considera a la asignatura de Viticultura la más importante para la práctica de la profesión. Considerablemente más atrás, están los que valorizan las materias de Edafología y Fisiología Vegetal. Le siguen, luego Fruticultura y Enología.

Respecto de las materias que consideran no importantes para lo laboral encabezan la lista "Física" y "Extensión Rural" con un 17% de adherencia y "Agricultura Especial".

Sin embargo en el extremo opuesto con el mismo porcentaje de adeptos, se encuentran los que creen que "ninguna materia no es importante" a la hora del desempeño laboral.

#### **3.8.4.1. Pasantías y prácticas profesionales**

Casi un 76% de los consultados realizó pasantías. De éstos, la mayoría las hizo en bodegas o empresas vitícolas. Los demás, con valores considerablemente más bajos, se reparten entre distintas instituciones: el INTA y la misma Facultad de Ciencias Agrarias. La mayoría de estas pasantías no fueron rentadas ni se continuó con la actividad laboral en ellas. Al hablar de las prácticas profesionales, se observó que la mayoría de los ingenieros no habían tenido oportunidad de realizarlas. Sólo las bodegas y empresas vitícolas ofrecieron algunas.

### **3.8.5. Continuación de la formación del graduado**

Aproximadamente la mitad de los ingenieros consultados había realizado cursos de posgrados, fundamentalmente maestrías, en segundo lugar especializaciones y unos pocos doctorados. La Facultad es la institución en la que realizan estos posgrados.

### **3.8.6. Relaciones del graduado con la Institución Universitaria**

En cuanto a las instancias Institucionales de comunicación, un 72% afirma no hacer uso de ninguna. Si bien el nivel de comunicación es bajo, en cuanto a la información que reciben de ella es bastante alto. Ya que casi el 76% de los entrevistados está informado sobre la oferta de actualización y capacitación de su casa de estudios.

Cuando les preguntamos cómo se enteraron de esa oferta, la gran mayoría de ellos (el 80%) dijo hacerlo a través del correo electrónico. El contacto con otros graduados es el segundo medio al que atribuyen el manejar la información con respecto a la oferta de la FCA. Las carteleras y la Oficina de Graduados tienen un alto porcentaje de reconocimiento como distribuidores de información.

Un 45% de los graduados pierden la relación con la institución. Vemos que casi un cuarto de ellos señala su desvinculación con la facultad. Otro punto para analizar es la percepción negativa que tienen de la Secretaría de Graduados. Esto se contradice con las acciones que se ven reflejadas en los cuadros anteriores que son responsabilidad de esta Secretaría, como por ejemplo, la distribución de información. Algunos consideran que dicha Secretaría no asesora cuando se necesita.

La contestación a la incógnita que plantea esta ambigua relación con la Secretaría de Graduados se salvaría haciendo un análisis sobre la imagen que reciben los graduados cuando se acercan a esta Secretaría. Imagen en cuanto a qué perciben con respecto al trato con la gente, la predisposición en la ayuda, el manejo de conocimiento (no sólo de informaciones) para poder derivar a quien corresponda en determinado tema, asesoramientos, contención del graduado recién recibido, etc.

Respecto de los Cursos que ofrece la Facultad, la mayoría de ellos dijo estar en condiciones de hacerlos. Las razones por las que argumentaban esto se ordenan de la siguiente manera. El citado por la mayoría de los encuestados (24%) es que se lo financiarían desde su lugar de trabajo. Cercano a este porcentaje, la razón

expuesta es el interés por seguir capacitándose. Las razones de poseer tiempo y disponer de dinero vienen después.

Los temas más sugeridos son los ligados a la Viticultura y la Enología; luego los referentes al agua y el riego; también la Economía, el Marketing y la Comercialización.

### **3.8.7. Factores que determinan el éxito profesional**

Perciben a las relaciones personales como la base para el éxito en esta carrera, con el 82% de adhesión. También consideran fundamental la capacidad de generar espacios de trabajo (69%). La "preparación sistemática", "el talento" y "el manejo de la información" son aquellos aspectos que le siguen en orden de importancia.

Los profesionales, considerados como competencia a la hora de buscar trabajo, fueron los enólogos. Considerablemente más atrás en cuanto a esta referencia, están los bromatólogos. Las disciplinas como veterinaria y paisajismo son las que le siguen en cuanto a la superposición en el mercado laboral.

### **3.8.8. Preguntas especiales a los ingenieros agrónomos**

Dichas preguntas, por la escasez de unidades de observación, sólo tienen valor de diagnóstico.

Sólo a modo de diagnóstico podríamos decir que las incumbencias profesionales no son bien conocidas por los ingenieros agrónomos.

Los ingenieros no consideran que el hecho de no haber realizado posgrados sea un requisito discriminatorio a la hora de conseguir empleo.

En el Anexo se desarrollan con más detalle estas temáticas, a partir de la información aportada puntualmente en el procesamiento de las encuestas.

## CONCLUSIONES

En los últimos años se han producido una serie de transformaciones en la sociedad argentina que implican cambios estructurales profundos. En este aspecto una de las esferas más implicadas ha sido, sin duda, la del trabajo, no sólo en relación con la crisis del empleo por la que atraviesa la sociedad, sino en lo que compete al ámbito cultural.

En este contexto la situación del egresado de la carrera de Ingeniería Agronómica plantea una realidad un tanto distinta a otras.

Esta es una carrera predominantemente masculina, cuyos egresados están insertos en un contexto familiar con alto capital cultural previo: gran número de ellos tienen padres que son ingenieros. Por lo que se ve, hay una fuerte tendencia de continuidad con una línea de estudios. Además el hecho de haber tantos profesionales, son un índice de la condición social a la que pertenecen.

El aspecto más importante es que la totalidad de los egresados tiene empleo afín a su carrera. La mitad de ellos tiene un solo trabajo y la otra se divide en partes iguales entre dos y tres trabajos. Esto muestra la cantidad de oferta para estos profesionales.

Casi el 80% de los graduados de Ingeniería Agronómica tardó menos de un año en encontrar trabajo. Esto indica la rápida inserción que tienen estos profesionales y a su vez que: a) el mercado laboral está ávido de ingenieros agrónomos, y sobre todo que, b) este mercado cubre las necesidades de trabajo.

Esta realidad laboral que se le presenta a estos egresados es distinta de otras situaciones profesionales porque, producto de la crisis actual de nuestro país, se está produciendo un reposicionamiento del agro, la vitivinicultura y las exportaciones de productos relacionados con estos.

Por otro lado, enfrenta la superposición de otras profesiones, por ejemplo los enólogos. De hecho, las empresas que emplean mayor cantidad de egresados de esta casa de estudios, son las vitícolas y bodegas privadas. Es ahí donde se produce esta competencia entre ambos profesionales.

Podemos ver, también, que otro importante sector empleador de estos profesionales es el INTA y los organismos gubernamentales vinculados al área.

También se observa un llamativo porcentaje de empleo en las escuelas de nivel medio (24%). Pues, para estos profesionales, también es una manera de completar sus actividades profesionales o simplemente otra salida laboral.



Estas modalidades de obtención del trabajo señaladas por los entrevistados, resalta la selección por concursos o antecedentes: más de un tercio de ellos consiguió su actual empleo de esta manera. Mucho más atrás, en porcentaje, sólo un 13% de ellos, lo obtuvo a través de avisos en los medios de difusión masivos. Las relaciones de tipo personales y las consultoras de empleo son otras alternativas.

Sin embargo, en las consultas a los informantes claves, ellos destacan de manera prioritaria, las relaciones personales y la vinculación que de ellas pueda obtenerse o, a través de la FCA, por la Secretaría de Graduados, en el programa de vinculación.

El perfil de egresado que actualmente se está requiriendo para la inserción laboral efectiva es: a) un elevado manejo gerencial y de recursos humanos; b) conocimiento y aplicación de los sistemas de calidad; c) manejo de la sustentabilidad del medio ambiente y d) mayor salida al campo en el que se está inmerso.

ANEXO

## ANEXO

Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta a los graduados de Ingeniería Agronómica

### a. Caracterización general del graduado

#### a.1. Sexo de los encuestados

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	18	62,1
Femenino	11	37,9
Total	29	100

Si bien la muestra fue tomada de forma aleatoria a los egresados de la carrera de ingenieros agrónomos podemos ver que, en general, la carrera es predominantemente masculina. El cuadro nos muestra que hay un 62% de varones y un 38% de mujeres.

#### a.2. Edad de los encuestados

Edad	Frec.	%
26	1	3,40
27	5	17,2
28	8	27,6
29	5	17,2
30	2	6,90
31	2	6,90
32	1	3,40
33	1	3,40
35	1	3,40
36	1	3,40
37	1	3,40
41	1	3,40
Total	29	100

El rango de edades que se obtuvo en la muestra es alto, ya que los egresados de estas últimas 4 promociones oscilan entre 26 y 41 años.

Más del 50% tienen entre 27 y 29 años, por lo cual inferimos que la edad normal de egreso es entre 25 y 27 años. También se observa que entre esa franja etaria logran una efectiva inserción en el mercado laboral.

## **b. Formación de grado del graduado**

### **b.1. Tiempo que tardó en recibirse**

<b>Cantidad de años</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
5	9	31,03
6	7	24,14
7	4	13,79
8	4	13,79
10	1	3,45
11	2	6,90
12	2	6,90
Total	29	100

Casi dos tercios de los ingenieros consultados realizaron su carrera de grado en 5 y 6 años. En el rango siguiente se encuentran los que tardaron de 7 a 8 años en realizarla. El resto de los entrevistados han superado los 10 para llegar a alcanzar el título de grado.

**c. Capital cultural previo**

**c.1. Nivel de instrucción de los padres**

<b>Nivel de instrucción del padre</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>	<b>Nivel de instrucción de la madre</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Primaria incompleta	3	10,34	Sin instrucción	1	3,45
Primaria Completa	2	6,90	Primaria incompleta	3	10,34
Secundaria Incompleta	3	10,34	Primaria Completa	3	10,34
Secundaria Completa	7	24,14	Secundaria Incompleta	1	3,45
Terciario Incompleto	1	3,45	Secundaria Completa	7	24,14
Terciario Completo	2	6,90	Terciario Completo	5	17,24
Universitario Incompleto	2	6,90	Universitario Incompleto	3	10,34
Universitario Completo	9	31,03	Universitario Completo	6	20,69
Total	29	100	Total	29	100

Revisando el nivel de instrucción que tienen los progenitores de los integrantes de la muestra, podemos ver la gran concentración que se produce en los niveles más elevados. En cuanto a los padres, un tercio de ellos tiene título universitario, siendo este el mayor valor dentro de frecuencia estudiadas. Además, casi un 20% de ellos, ha pasado por algún tipo de instrucción de nivel superior, ya sea terciario o universitario aunque no hayan logrado concretar un título de grado. Esto nos demuestra que en casi el 50% de los padres de los ingenieros agrónomos tienen un nivel de instrucción superior a la Básica y Media.

El mismo panorama demuestran la madres. Uno de los porcentajes más altos es el perteneciente al Universitario Completo, con un casi 21% de ellos. La tabla nos muestra que la mayor agrupación de valores la tenemos en las categorías que van desde el secundario completo al universitario completo.

La concentración en los niveles más altos de instrucción tanto en padres como en madres, demuestran que la mayoría de los ingenieros agrónomos se ha criado en un ambiente proclive al desarrollo cultural universitario.

<b>Título del padre</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Ingeniero Civil	2	6,90
Ingeniero Agrónomo	2	6,90
Contador Público Nacional	1	3,45
Ingeniero en Electrónica	1	3,45
Ingeniero en Petróleo	1	3,45
Lic. en Administración de Empresas	1	3,45
Geólogo	1	3,45
S/T	20	68,97
Total	29	100

Siguiendo esta misma línea de análisis, en cuanto al entorno familiar, podemos observar que de los padres que tienen título de grado, la mayoría pertenece a alguna rama de las Ingenierías. Si bien cada una en particular difiere en temas propios de cada rama específica, las disciplinas básicas de este tipo de carreras son comunes en todas. Esto demuestra, que aunque los ingenieros agrónomos de nuestra muestra tengan padres de otra rama de la ingeniería, la inclinación por este tipo de formación es alta.

<b>Título de la madre</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Contador Público Nacional	1	3,40
Ingenieros Agrónomos	1	3,40
Lic. en Ciencias Políticas	1	3,40
Lic. en Psicopedagogía	1	3,40
Medicina	1	3,40
Prof. Universitario	1	3,40
S/T	23	79,3
Total	29	100

Con respecto a las madres, la mayoría de ellas no poseen título universitario. De aquellas que si han obtenido un título de grado, no puede observarse ninguna tendencia; puesto que solo hay una profesional de cada carrera, mencionadas en el cuadro precedente.

### c.2. Ocupación de los padres

Padres	Frec.	%	Madres	Frec.	%
Empleador 7 a 20 empleados	2	6,90	Alto funcionario, gerente, director público o privado	1	3,4
Profesional universitario por cuenta propia	7	24,1	Profesional universitario por cuenta propia	3	10,3
Empleado público, privado sin jerarquía	3	10,3	Técnico o profesional intermedio	5	17,2
Obreros, sector público, privado o trabajador rural	1	3,40	Empleado público, privado con gente a cargo	1	3,4
Trabajo por cuenta propia no profesional	6	20,7	Trabajo por cuenta propia no profesional	5	17,2
Agricultor. Contratista	1	3,40	Ama de casa	14	48,3
Jubilado. Profesional Cargo con jerarquía	2	6,90	Total	29	100
Jubilado. Autónomo Cargo intermedio	2	6,90			
Jubilados sin jerarquía	1	3,40			
Empleador 1 a 6 empleados	3	10,30			
Ns/Nc	1	3,40			
Total	29	100			

Tratando de analizar el grado de responsabilidad de la ocupación de los padres, podemos ver, como nos indica el cuadro, que casi un cuarto de los progenitores varones, son profesionales universitarios que trabajan por cuenta propia. Siguiéndole a estos, con un valor bastante parecido, un 20 % están los que

trabajan en forma independiente, pero no son profesionales. Los empleadores de 1 a 6 empleados, tienen un 10%. Aquí se puede observar que conforman más de la mitad de la muestra de los padres (55%), los que, empleadores o no, profesionales o no, trabajan por cuenta propia o de manera independiente.

Con respecto a las madres la mayoría de ellas son amas de casa (cerca de un 50%). Sin embargo, llama la atención la presencia de un alto porcentaje en trabajos independientes; más de un tercio de la muestra, es técnico profesional intermedio, o cuenta propia no profesional.

**d. Autopercepción del graduado de su situación social respecto de la de su familia de origen**

Situación Social	Frecuencia	%
Mejóro	13	44,8
Permanece igual	16	55,2
Total	29	100

Al preguntarle a los profesionales sobre como es su situación social respecto a la de su familia de origen, las opiniones se dividen en dos, aunque no son polarizadas. Así todo, se puede ver un porcentaje levemente mayor entre aquellos que piensan que su situación permanece igual.

**e. Experiencia del graduado en el mundo laboral durante los estudios**

**e.1. Situación laboral de la muestra estudiada**

Trabajó durante la carrera	Frec.	%
Sí	8	27,6
No	9	31
Esporádicamente	12	41
Total	29	100

Al consultar a los graduados si habían trabajado durante sus estudios de grado, casi el 70% de ellos respondió de manera afirmativa. Aunque el 41% de



estos dijo haberlo hecho de maneras esporádica. Sólo un 31% de los graduados no trabajó mientras estudió.

Teniendo en cuenta que casi dos tercios de los graduados obtuvo su título en la cantidad de años estipulada por el programa (de 5 a 6 años), podemos observar que el hecho de trabajar, de forma continua o esporádicamente (casi el 70%) no influyó en su desarrollo estudiantil.

### e.2. Afinidad del trabajo a la carrera estudiada

Afinidad del trabajo con su carrera	Frecuencia	%
No trabajaba	9	31
Sí	13	44,8
No	3	10,3
Parcialmente	4	13,8
Total	29	100

Profundizando en el mismo tema, vemos que la mayoría de los trabajos de estudiante eran afines, en algún grado, a la carrera de Ingeniería Agronómica; siendo el porcentaje más alto (45%) los de aquellos que lo sentían totalmente pertinente. Sumándose a estos, casi un 14%, quienes consideraban que lo era de manera parcial. Sólo un 10% de los que trabajaban consideraban que el mismo no tenía afinidad con lo que estudiaba.

### e.3. Influencia de este tipo de trabajo en la inserción actual

Grado de influencia	Frec.	%
No trabajó	9	31
Mucho	5	17,2
Bastante	9	31
Poco	1	3,4
Nada	5	17,2
Total	29	100

Al analizar el grado de influencia que tuvo este trabajo previo a obtener el título, en la posterior inserción laboral, vemos que la mayoría de las opiniones se agrupan en un polo de percepción positiva, considerándolo como que influyó mucho o bastante.

#### **e.4. Continuidad en el trabajo desarrollado durante la época de estudios**

<b>Continuó con el trabajo</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
No trabajó	9	31
No continuó	20	69
Total	29	100

Cuando le preguntamos a los encuestados si habían continuado con esos trabajos una vez recibidos, nos encontramos con la sorpresa de que en ninguno de los casos se dio una continuidad con el empleo.

Aquí hubiera sido interesante para el análisis el saber la razón de este corte tan abrupto con el empleo desarrollado durante la época estudiantil.

#### **f. Experiencia laboral luego de egresar**

##### **f.1. Lapso que tardó en conseguir un trabajo afín con la carrera**

<b>Tiempo</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Menos de un Año	23	79,3
Entre 1 y 2 años	1	3,4
Más de 2 años	5	17,2
Total	29	100

A la pregunta: "Desde que se recibió, ¿cuánto tiempo demoró en encontrar trabajo afín a su carrera?", vemos que casi el 80% de los graduados de Ingeniería Agronómica tardó menos de un año en encontrar trabajo. Esto indica la rápida inserción que tienen estos profesionales y, a su vez, que el mercado laboral está ávido de ingenieros agrónomos.

**f.1.1. Factores para obtener trabajo**

<b>Factores</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Por contactos	17	58,62
Característica personal	13	44,83
Trabajar durante la carrera	7	24,14
Más preparación, conocimientos más amplios	6	20,69
Situación del país, crisis	4	13,79
Pasantías	3	10,34
Piden experiencia laboral	2	6,90
Valoración de la UNCuyo	2	6,90
Anteriores proyectos de investigación	2	6,90
Campo acotado muchos profesionales	1	3,45
Encontrar nuevos nichos	1	3,45
Demanda de enólogos	1	3,45
Otros	9	31,03
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Al preguntarle a los encuestados las razones o factores a las que atribuían el haber conseguido trabajo, más de la mitad (58%) lo relacionó con sus contactos personales.

Otro de los factores que recalca la mayoría son sus características personales a la hora de conseguir empleo. También consideran importante el trabajar durante la carrera y el aporte de conocimientos y preparación adicional.

Aquellos que tuvieron dificultad al momento de conseguir empleo lo justifican con la crisis coyuntural del país. El resto de las opiniones se dispersan en un amplio espectro.

### f.2. Estado laboral actual

Trabaja actualmente	Frec.	%
Sí	29	100
No	0	0
Total	29	100

La totalidad de los consultados respondió de manera afirmativa, cuando se le preguntó si actualmente se encontraba con trabajo.

Esto reafirma la idea de que los profesionales de esta carrera tienen un campo laboral ávido de ellos y que cubre con las necesidades de trabajo.

### f.3. Características del trabajo

Cantidad de empleos	Frec.	%
Un trabajo	15	51,7
Dos trabajos	8	27,6
Tres o más trabajos	6	20,7
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

La mitad de los encuestados afirma tener un solo trabajo. Un 27% de los mismos tienen dos empleos. Casi el 21% restante afirma poseer tres trabajos. Además el cuadro muestra que no existe ningún integrante de la muestra que se encuentre desocupado.

**f.3.1. Lugares donde se desempeñan laboralmente**

Lugares de trabajo	Frec.	%
INTA	8	27,59
Escuelas	7	24,14
Bodegas	7	24,14
Empresa privada	6	20,69
Organismos Gubernamentales	6	20,69
Asesoramiento profesional	5	17,24
Docente Universitario- UNCuyo	5	17,24
Productor	1	3,45
Irrigación	1	3,45
Otros	2	6,90
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Para poder leer este cuadro tenemos que tener en cuenta que en él se incorporaron todos los trabajos desempeñados por los ingenieros agrónomos. Tenemos que considerar que alguno de ellos tienen más de un empleo actualmente y que todos ellos están consignados para el estudio.

Este cuadro nos muestra que el mayor captor de profesionales de esta carrera es el Instituto Nacional de Técnica Agraria (INTA), con casi un 28% de los egresados de la muestra. Las bodegas son la segunda fuente de contratación para este tipo de profesionales. Mientras que las empresas privadas y los organismos gubernamentales les siguen con un 20% cada una. El resto de las ocupaciones se reparten en un amplio abanico de receptores de estos ingenieros.

Lo llamativo aquí es que hay un elevado porcentaje de empleo en las escuelas de nivel medio (24%). Pues para estos profesionales, también es una manera de completar sus actividades profesionales o simplemente otra salida laboral.

### f.3.2. Modo de obtener el trabajo

Formas de obtención del trabajo	Frec.	%
Selección por concurso	1	37,93
Avisos en medios de difusión	4	13,79
Relaciones de amistad	3	10,34
Consultora	2	6,90
Relaciones familiares	1	3,45
Otros	4	13,79
Base de encuestas	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Al tratar de determinar cómo obtuvieron los entrevistados su trabajo actual, pudimos ver que la selección de concursos o de antecedentes era la forma más frecuente. Más de un tercio de ellos consiguió su actual empleo de esta manera. Mucho más atrás en porcentaje, sólo un 13%, de ellos, lo obtuvo a través de avisos en los medios de difusión masivos. Las relaciones de tipo personales y las consultoras de empleo son las alternativas que completan las opciones consignadas por estos graduados.

### f.3.3. Dedicación horaria

Jornada laboral	Frec.	%
Tiempo Completo	17	44,8
Tiempo Parcial	29	51,7
Otros	2	3,4
Base de encuestas	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Para profundizar en las características del trabajo actual que tienen los entrevistados, les preguntamos sobre su dedicación horaria. Podemos ver que la polarización favorece al empleo de tiempo parcial con casi el 52% de pertenencia.

Esto también se condice con que los consultados tienen más de un empleo en varios casos, lo cual justifica que la mayoría de los trabajos sea de esta condición.

Aquellos que trabajan tiempo completo están representados por un 45%.

#### f.3.4. Relación Laboral

Tipo de relación laboral	Frec.	%
Relación de dependencia	29	100
En forma independiente	15	51,72
Otros	2	6,9
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple

Siguiendo esta misma línea de indagación, tratamos de ver el tipo de relación laboral que tienen los entrevistados. De este cuadro se desprende que la totalidad de los consultados trabaja en relación de dependencia en al menos uno de sus trabajos. El 51% de los consultados tiene un trabajo independiente. El casi 7% restante pertenece a la categoría ad honorem.

#### f.3.5. Relación del trabajo con la titulación

Vinculación trabajo/ título	Frec.	%
Totalmente relacionado con el título	42	89,7
Utiliza su formación a pesar de no estar relacionada con el título	4	6,9
No usa su título en absoluto	2	3,4
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

A la pregunta si el trabajo está relacionado con su título de grado, casi el 90% de los contestantes, lo consideran afín a su profesión. El resto de los porcentajes son tan bajo que no merecen mención.

**f.3.6. Nivel de responsabilidad**

<b>Nivel de responsabilidad</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Con gente a cargo	13	44,83
Docente de otros niveles	11	37,93
Empleado Senior	8	27,59
Docente Universitario	6	20,69
Empleado Junior	5	17,24
Administrativo	3	10,34
Gerencial	2	6,90
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Quisimos medir el nivel de responsabilidad en los empleos que tienen actualmente los profesionales de esta carrera. El 45% de los trabajos pertenece a la categoría "con gente a cargo". Los "docentes de otros niveles", le siguen con un 38% de pertenencia. En este caso el nivel de responsabilidad "docente de otros niveles" no corresponde exclusivamente a la tarea de la docencia: es solo que comparten la misma categoría en cuanto a responsabilidad. El grupo perteneciente a las categorías de "empleado señor" y "docente universitario" le siguen en cuanto a la calificación de los niveles de responsabilidad con porcentajes que van del casi 28 al 21% respectivamente.



### f.3.7. Tipo de empresa

Tipo de empresa	Frec.	%
Organización Nacional	14	48,28
Organización Provincial	8	27,59
Pymes	8	27,59
Organización. Municipal	4	13,79
ONG	4	13,79
Filial Empresa Internacional	3	10,34
Otros	7	24,14
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Al categorizar los tipos de empresas en las que los ingenieros agrónomos trabajan, pudimos ver que casi la mitad de ellas, son Organizaciones Nacionales. Bastante más atrás en los porcentajes, están representadas con más del 27%, las Organizaciones Provinciales y las Pymes. Siguen las Organizaciones Municipales y las ONG's.

### g. Ingresos promedio mensuales en los dos últimos años

#### g.1. Profesionales

Ingresos promedio mensuales	Frec.	%
Sin Ingreso	1	3,4
Menos de \$500	5	17,2
Entre \$500 y \$750	5	17,2
Entre \$750 y \$1000	8	27,6
Más de \$1000	10	34,5
Total	29	100

Para concluir con lo referente al trabajo actual, les preguntamos a los ingenieros agrónomos cuál era el promedio mensual de ingreso, por el trabajo de tipo profesional. Aquí, más de un tercio aseguró ganar más de mil pesos promedio

mensual, por su desempeño profesional. Aquellos que ganan entre 750 y 1000 pesos, están representados por casi el 28%. Las opciones "menos de \$500" y, "entre \$500 y \$750", marcan ambas, un 17%. Lo que el cuadro nos demuestra en líneas generales es que gran parte de los puestos de trabajo de estos profesionales están bien remunerados. A medida que bajamos el monto de los pagos, también lo hacemos en cuanto a la cantidad de puestos de trabajo de esa categoría.

### **g.2. Extra profesional**

<b>Ingresos promedio mensuales</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Sin Ingreso	25	86,2
Menos de \$500	3	10,3
Más de \$1000	1	3,4
Total	29	100

Aquí podemos ver que la gran mayoría de los ingenieros (86%), no se desempeñan en un trabajo extra profesional. Lo cual sigue demostrando que el campo laboral para ellos es mucho y amplio. Sólo un 13% de los encuestados hacen este tipo de tareas, que se polarizan en las opciones extremas respecto de los ingresos. Por un lado, los que ganan menos de \$500 y por otro los que ganan más de \$1000.

## h. Evaluación de la carrera de grado

### h.1. Perfil profesional

Aspectos que favorecen	Frec.	%	Aspectos que dificultan	Frec.	%
Formación amplia e integral	9	31	Muy teórica , poco práctica	10	35
Muchas materias técnicas específicas	6	20,7	Necesita más enfoque específico, especialización	6	21
Prestigio y reconocimiento de la UNCuyo	4	13,8	No preparan para el trato con la gente	4	14
Vinculación de la Facultad con empresas	2	6,9	Faltan pasantías en empresas del medio	3	10
Potencia las capacidades, tener criterio	2	6,9	Falta actualización en los programas	2	6,9
Buena práctica	1	3,4	Nuevo plan con menor nivel académico	1	3,4
Otros	5	17,2	Otros	1	3,4
Total	29	100	Ns/Nc	2	6,9
			Total	29	100

Se les preguntó a los entrevistados cuáles eran los aspectos del perfil profesional de la carrera, que favorecen y cuáles dificultan a la hora de buscar y encontrar empleo. Respecto de los aspectos positivos, un tercio de ellos (31%) considera que su formación amplia e integral contribuyó especialmente. Un 20% le da importancia a las materias técnicas específicas, luego el espectro de razones se amplía incluyendo desde el prestigio y reconocimiento a nivel nacional de la UNCuyo y la vinculación de su facultad con las empresas del medio.

Con respecto a los aspectos negativos, más de un tercio considera la carrera muy teórica con poco desarrollo práctico, al que se le suma, con un 21% la falta de especificidad o de especialización como crítica.

## **h.2. Evaluación de la formación en general**

<b>Calificación</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Muy buena	8	27,6
Buena	18	62,1
Regular	3	10,3
Total	29	100

Al preguntarle a los contestantes cómo calificarían la formación recibida en su carrera de grado, casi un 90% se vuelca por valoraciones positivas.

### **h.2.1. Justificación de la calificación anterior**

<b>Por qué</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Buena formación general	8	27,59
Falta práctica	5	17,24
Poco contacto con la realidad laboral	4	13,79
Capacitación básica, falta especialización	3	10,34
Falta información y actualización	3	10,34
Mucha teoría, poca práctica	2	6,9
Otros	4	13,79
Total	29	100

Cuando esgrimen las razones de esta calificación, casi el 28% lo atribuye a la buena formación general. Pero no dejan de destacar valoraciones negativas como la "falta de práctica", el "poco contacto con la realidad laboral" y la "falta de actualización", con valores que van desde el 17 al 10 % respectivamente.

### **h.3. Duración estimativa de la carrera**

<b>Duración</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
4 años	3	10,3
5 años	15	51,7
6 años	10	34,5
Ns/Nc	1	3,4
Total	29	100

Al consultar a los encuestados sobre la cantidad de años que ellos consideran que debería durar su carrera de grado, la mitad de ellos cree que 5 años es el tiempo prudencial de duración. A estos le siguen aquellos que adhieren a la idea de que debería durar 6 años, representados por un 34%. El 10% restante piensan que con 4 años de duración es suficiente.

### **h.4. Evaluación de los alcances del título obtenido**

<b>Revisión necesaria</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Sí	17	58,6
No	12	41,4
Total	29	100

Se les preguntó a los investigados si consideraban que el título que entregaba su Facultad debía ser revisado. A esta pregunta, cerca de un 60% de los encuestados dijo considerarlo algo necesario. El 41% restante cree que como está, se encuentra bien.

### **h.5. Evaluación de la suficiencia de la formación global recibida**

<b>Evaluación de conocimientos y competencias</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Medianamente Suficientes	16	55,2
Suficientes	10	34,5
Insuficientes	2	6,9
Ns/Nc	1	3,4
Total	29	100

A la pregunta sobre cómo evalúa los conocimientos y competencias adquiridos en su formación de grado en su relación a su desempeño profesional, la mayoría de los consultados los consideran medianamente suficientes o suficientes. Como contrapartida, muy pocos (7%) la consideran insuficiente para su desempeño profesional.

#### **h.5.1. Justificación de la pregunta anterior**

<b>Razones</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Buena formación académica	9	31,03
Poca especialización	7	24,14
Falta de práctica	6	20,69
Falta actualizar tecnológicamente	2	6,90
Depende de la materia	1	3,45
Poca relación entre contenidos	1	3,45
Otros	2	6,90
Ns/Nc	1	3,45
Total	29	100

Las razones que justifican las opiniones precedentes se ordenan de la siguiente manera: el 31% de los graduados consideran buena a su formación académica. Sin embargo, en el margen opuesto del abanico de respuestas la "poca especialización" con un 24% de adherencia, indicaría una necesidad de ajustes en la formación. Este aspecto es considerado básico y necesario para el buen

desempeño profesional. Esto se condice con la opción "Falta de práctica", representada por un 20%.

#### **h.6. Conocimientos recibidos ya no vigentes para el desempeño laboral**

<b>Conocimientos No aplicables</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Conocimientos básicos	7	24,14
Muchos conceptos, mucha memoria	6	20,69
Ningún sin vigencia	5	17,24
Tecnologías de Análisis	5	17,24
Estadísticas, cálculos obsoletos	3	10,34
Dibujo Técnico	2	6,90
Industrias	1	3,45
Taxonomía	1	3,45
Enología sin actualizar	1	3,45
Uso de material de laboratorios sin vigencia	1	3,45
Otros	5	17,24
Ns/Nc	4	13,79
Base de respuesta	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Se le preguntó a los encuestados acerca de los contenidos de su carrera que consideraban NO aplicables para el ejercicio de la profesión. A esto, la mayoría de los consultados (24%) respondió que los conocimientos que forman la base de la carrera eran los más desactualizados. En este sentido consideran que durante su carrera se les dio muchos conceptos que debían memorizar. Sin embargo, en el lado opuesto de las opiniones, están con un 17% los que creen que no hay ningún conocimiento sin vigencia. El resto de las opiniones adhieren a materias específicas.

**h.7. Conocimientos imprescindibles para el desempeño profesional pero no troncales en la formación recibida**

<b>Conocimientos insuficientes</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Conocimientos técnicos	4	48,28
Economía y Gerenciamiento	8	27,59
Mas práctica	7	24,14
Recursos Humanos	7	24,14
Riego	4	13,79
Viveros y espacios verde	2	6,90
Enología	2	6,90
Manejo de finca y viñedos	2	6,90
Suelos	2	6,90
Medio ambiente y ecología	1	3,45
Base de encuestas	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Al ahondar en el tema, le pedimos a los egresados que indicaran cuáles de los conocimientos, que considera fundamentales para su desarrollo profesional, no fueron suficientes. Con casi la mitad de adherencia, de parte de los consultados, consideraron los conocimientos técnicos como insuficientes para el desempeño profesional. Bastante mas atrás, con un 27%, las opiniones apuntan a economía y gerenciamiento. También perciben una carencia en cuanto a las prácticas y la formación en recursos humanos, con un 24% cada uno.



### **h.8. Materias pertinentes para el desempeño laboral**

<b>Asignaturas</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Vitivinicultura	15	51,72
Edafología	8	27,59
Fisiología Vegetal	7	24,14
Fruticultura	5	17,24
Enología	4	13,79
Terapéutica	3	10,34
Hidrología	3	10,34
Parques y Jardines	2	6,90
Fitopatología	2	6,90
Economía agraria	1	3,45
Otros	6	20,69
Base de encuestas	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Continuando con el análisis de la carrera de grado, se consultó a los encuestados sobre las materias de mayor importancia para el desarrollo laboral. Así surge que más de la mitad de los egresados considera a la asignatura de Viticultura la más importante para la práctica de la profesión. Considerablemente más atrás, están los que adhieren a las asignaturas de Edafología y Fisiología vegetal con un 27 y un 24% cada una. Le siguen las materias de Fruticultura y Enología con valores de adhesión del 17 y el 14% respectivamente.

### h.9. Materias no pertinentes para el desempeño laboral

Asignaturas	Frec.	%
Física	5	17,24
Extensión rural	5	17,24
Agricultura especial	4	13,79
Ninguna materia no es importante	4	13,79
Química	3	10,34
Estadística	3	10,34
Informática	3	0,34
Formación Profesional	3	10,34
Genética	3	10,34
Industria	3	10,34
Matemática	2	6,90
Microbiología	2	6,90
Dibujo técnico	2	6,90
Zootecnia	2	6,90
Otros	3	10,34
Ns/Nc	4	13,79
Base de encuestas	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

En cuanto a las materias que consideran no relevantes para el campo laboral encabezan la lista "Física" y "Extensión Rural" con un 17% de adherencia. La materia "Agricultura Especial" es la que continua con un casi 14% a las anteriores. Sin embargo en el extremo opuesto con el mismo porcentaje de adeptos, se encuentran los que creen que "ninguna materia no es importante" a la hora del desempeño laboral.

**i. Realización de pasantías**

Hizo pasantías	Frec.	%
Sí	22	75,9
No	7	24,1
Total	29	100

Al preguntar si habían realizado pasantías, casi un 76% de los consultados contestó de forma positiva. Sólo un 24% no las realizó.

**i.1. Lugar donde realizó la pasantía**

Tipo de lugar	Frec.	%
Bodegas o vitícolas	9	31
INTA (Inst. Nac. de Cs. Agr.)	4	13,8
UNCuyo – FCA	3	10,3
Frutícolas	2	6,9
Instituto de Desarrollo Rural	1	3,4
Otros	3	10,3
No realizó pasantía	7	24,1
Total	29	100

Para comprender este cuadro tenemos que considerar que un 24% de los encuestados no realizó pasantías. De los tres cuartos restantes que sí las hizo, el 31% de los consultados realizó esta actividad en bodegas o empresas vitícolas. Los demás, con valores considerablemente más bajos, se reparten entre distintas instituciones, siendo el INTA y la misma Facultad de Ciencias Agrarias, los que receptan a casi un 24% más.

### **i.2. Índole económica de las pasantías**

<b>¿Fueron pagas?</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Sí	7	24,1
No	22	75,9
Total	29	100

Para tratar de determinar qué clase de pasantía realizaron, les preguntamos si estas habían sido rentadas. Aquí un 76% de los entrevistados admitió no haber percibido ningún tipo de pago por esta actividad. Sólo al 24% de ellos les pagaron por sus pasantías.

### **i.3. Continuidad/ No continuidad**

<b>Continuidad</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Sí	9	31
No	20	69
Total	29	100

Al consultar a los graduados si habían tenido la posibilidad de continuar con el trabajo que estaban haciendo una vez terminada la pasantía, más de dos tercios de ellos, señalaron que no tuvieron esa posibilidad. Sólo un 31% dijo que sí contó con este beneficio.

### **j. Realización de Prácticas Profesionales**

<b>Realizó Práctica Profesional</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Sí	7	24,1
No	22	75,9
Total	29	100

Cuando se les preguntó si habían realizado prácticas profesionales, un escaso 24% respondió de manera afirmativa. El otro 76% no las realizó. Este porcentaje es consistente a los planes de estudio con los que estudiaron estos

graduados, que no contempla dicha obligación curricular. Por lo tanto, esta actividad debe haber sido opcional.

### **j.1. Lugar donde realizó las Prácticas Profesionales**

<b>Tipo de Lugar</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Bodegas o Vitícolas	4	13,8
Frutícolas	1	3,4
Instituto de Desarrollo Rural	1	3,4
Otros	3	10,3
No realizó Practica Profesional	20	69
Total	29	100

Al hablar de las prácticas profesionales, la cantidad de consultados que no realizó esta actividad, es considerablemente mayor al resto de los valores (cerca de un 70%). También se observa, como en el cuadro anterior sobre la pasantías, que las bodegas y empresas vitícolas son las que captan mayor cantidad de graduados para este tipo de actividad.

### **k. Continuación de la formación**

#### **k.1. Estudios de posgrado**

<b>Realizó o realiza estudios de posgrado</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Sí	16	55,2
No	13	44,8
Total	29	100

Para tratar de ver si había habido posterior formación de los graduados, a través de cursos de posgrado, se los consultó al respecto. Lo que podemos observar es que se dividen casi por la mitad los que han continuado con los estudios y los que no. La mayoría de ellos, representado por un 55%, sí ha hecho

algún tipo de posgrado. Casi el 45% restante no habían realizado ningún tipo de estudio posterior a la obtención de su título de grado.

#### k.1.1. Tipo de posgrado

Tipo de posgrado	Frec.	%
Ninguno	13	44,8
Especialización	3	10,3
Maestría	12	41,4
Doctorado	1	3,4
Total	29	100

Analizando los postgrados realizados por los graduados descubrimos que el 41% de los consultados hizo o está haciendo una maestría. Quedando así, los extremos en el abanico de posibilidades de estudios de posgrado, con porcentajes considerablemente menores.

#### k.1.2. Lugar de cursado de los postgrados

Institución	Frec.	%
No cursó	13	44,8
En la misma Unidad Académica de la carrera de grado que cursó	8	27,6
En otra Unidad Académica de la Universidad	1	3,4
En otra Universidad o Instituto Universitario	7	24,1
Total	29	100

Se les consultó preguntamos sobre el lugar en dónde habían cursado o estaban cursando estos postgrados. De la casi mitad de la muestra que sí realizó postgrados, el 28% lo hizo en la misma Unidad Académica dónde obtuvo el título de grado. Quienes cursaron el postgrado en otra Universidad o Instituto están representados por el 24%. Esto demuestra que, de alguna manera, la mayoría de los graduados que buscan especializarse siguen manteniendo el contacto con su casa de estudios.

## k.2. Posibilidades de realizar de cursos

Tiene posibilidades	Frec.	%
Sí	27	93,1
No	2	6,9
Total	29	100

Cuando consultamos a los entrevistados sobre la posibilidad de hacer cursos, casi la totalidad de ellos contestó de forma positiva. Un mínimo porcentaje negó tener esta posibilidad.

### k.2.1. Fundamentación

Razones		Frec.	%
+	Se lo financian donde trabaja	7	24,1
	Le interesa seguir capacitándose	6	20,7
	Tiene tiempo	5	17,2
	Tiene tiempo y dinero	4	13,8
	Tiene disponibilidad económica	3	10,3
	Existe oferta de cursos	1	3,4
	Sólo si son de bajo costo o gratuitos	1	3,4
-	No tiene tiempo	1	3,4
	No tiene posibilidad económica	1	3,4
Total		29	100

Las razones por las que argumentaban estar en condiciones de hacer estos cursos se ordenan de la siguiente manera: el citado por la mayoría de los encuestados (24%) es que se lo financiarían desde su lugar de trabajo; cercano a este porcentaje la razón expuesta es el interés por seguir capacitándose y las razones de poseer tiempo y disponer de dinero vienen después.

### k.3. Interés por capacitación

Está interesado	Frec.	%
Sí	27	93,1
No	2	6,9
Total	29	100

Cuando les preguntamos a los ingenieros agrónomos si tenían interés en hacer cursos, casi la totalidad de ellos se expresó asintiendo con lo propuesto.

#### k.3.1. Temas de los cursos

Temas	Frec.	%
Viticultura	5	51,72
Enología	9	31,03
Agua, Riego	7	24,14
Economía, Márketing, Comercialización	6	20,69
Floricultura, parques y jardines	4	13,79
Recursos Humanos	4	13,79
Cultivos Orgánicos	4	13,79
Actualizaciones Técnicas	3	10,34
Desarrollo Rural	3	10,34
Ingeniería en medio ambiente	2	6,90
Normas IRAM	2	6,90
Horticultura	2	6,90
Fruticultura	2	6,90
Suelo	1	3,45
Informática	1	3,45
Otros	6	20,69
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.



Cuando le propusimos a los graduados que sugirieran los temas que consideran interesantes o útiles para realizar cursos, se desprendieron los siguientes:

Con un 51% de adhesión sugieren los temas ligados a la Viticultura; le siguen con un 31% quienes proponen la Enología y los temas del Agua y el Riego con un 24% de representación: Economía, Márketing y Comercialización son temas propuestos por un 20% de los consultados. El resto de los porcentajes se esparce por un amplio abanico de propuestas.

## I. Relaciones del graduado con la Institución Universitaria

### I.1. Utilización de instancias Institucionales para comunicarse

Usa las instancias de comunicación	Frec.	%
Sí	8	27,6
No	21	72,4
Total	29	100

Para poder analizar las relaciones entre los graduados y la Institución universitaria es básico saber el nivel de comunicación que existe entre ambos. Para eso se les preguntó a los encuestados si hacían uso de las instancias existentes con ese fin, ya sea para emitir opiniones, intereses o sugerencias. La gran mayoría de ellos contestó de forma negativa, o sea que no mantienen algún tipo de comunicación con su Facultad. Mucho menos de un tercio de los contestantes dijo conocerlas y hacer uso de ellas.

### I.2. Conocimiento de las ofertas de actualización y capacitación de su Facultad

Se informa	Frec.	%
Sí	22	75,9
No	7	24,1
Total	29	100

Si bien el nivel de comunicación (ver cuadro anterior) es bajo, se observa que el nivel de información que reciben de la facultad es bastante alto, ya que casi un 76% de los entrevistados conoce la oferta de actualización y capacitación de su casa de estudios. Sólo un cuarto de los graduados la desconoce.

### I.3. Conocimiento de la oferta de posgrado de su Unidad Académica

Conoce la oferta	Frec.	%
Sí	25	86,2
No	4	13,8
Total	29	100

En consecuencia con lo anterior, cuando se les preguntó a los graduados si conocían la oferta de posgrados que tenía su facultad, más del 86% de ellos contestó de manera afirmativa.

### I.4. Medios habituales a través de los que se informa

Medios de Información	Frec.	%
Correo Electrónico	23	79,31
Otro Graduados	13	44,83
Carteleras	12	41,38
Oficina de Graduados	11	37,93
Docentes	0	34,48
Internet	9	31
Boletines	6	20,69
Base de encuestas	9	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Cuando les preguntamos cómo se enteraron de esa oferta, la gran mayoría de ellos (80%) dijo haberlo hecho a través del correo electrónico.

El contacto con otros graduados es el segundo medio al que atribuyen el manejar la información con respecto a la oferta de la FCA. Las carteleras y la

oficina de Graduados tienen un alto porcentaje de reconocimiento como distribuidores de información.

Tanto este cuadro como el anterior muestran la destacada labor de la oficina de graduados, ya que depende de ellos que los egresados manejen este tipo de información, a través de cualquiera de estos soportes.

## **m. Evaluación de la vinculación de los graduados con la carrera y la institución**

### **m.1. Vinculación de los graduados con la institución**

<b>Relación graduado / institución</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Sí	11	37,9
No	13	44,8
Ns/Nc	5	17,2
Total	29	100

Siguiendo con el mismo tema de investigación, se les preguntó a los graduados si permanecían ligados, en forma positiva, a la carrera y a la Institución. Si bien la *percepción de la vinculación es negativa*, con un 45% de respuesta negativa; el contacto entre los egresados y la Facultad continúa a través de informaciones, como vimos en los cuadros anteriores.

#### **m.1.1. Motivos que sostienen la vinculación o la ausencia**

<b>Razones de su percepción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Los graduados se desvinculan	7	24,1
Poca iniciativa de la Secretaría	5	17,2
No asesoran cuando se necesita	4	13,8
Buscan perfeccionamiento	4	13,8
Se vuelve buscando asesoramiento	3	10,3
Buena gestión de la Secretaría	2	6,9
Otros	4	13,8
Total	29	100

Tratando de profundizar en el porqué de sus percepciones, vemos que casi un cuarto de ellos expresaron la desvinculación de los graduados hacia la facultad. Otro punto para analizar es la valoración negativa que tienen de la Secretaría de Graduados. Habría que estudiar por qué la consideran con poca iniciativa. Esto se contradice con las acciones que se ven reflejadas en los cuadros anteriores que son responsabilidad de esta secretaría. Por ejemplo, la distribución de información. A lo dicho anteriormente se le agrega la consideración de que no asesoran cuando se necesita.

Tal vez habría que hacer un análisis sobre la imagen que reciben los graduados cuando se acercan a esta Secretaría, es decir, qué perciben con respecto al trato con la gente, la predisposición en la ayuda, manejo de conocimiento (no sólo de informaciones) para poder derivar a quien corresponda en ese tema, asesoramientos, contención del graduado recién recibido, etc.

## **n. Evaluación de la experiencia laboral**

### **n.1. Factores que determinan el éxito profesional**

<b>Claves del éxito</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Relaciones	24	82,76
Capacidad para generar espacios de trabajo	20	68,97
Preparación Sistemática	14	48,28
Talento	11	37,93
Información	10	34,48
Suerte	5	17,24
Criterio para realizar las cosas	1	3,45
Capacidad de comunicación	1	3,45
Base de encuestas	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

De las respuestas a la pregunta acerca de qué es necesario para tener éxito profesional, surge el orden de cosas y de prioridades que los graduados relacionan con el éxito. Así, perciben a las relaciones personales como la base para el éxito en esta carrera con el 82% de adhesión. También consideran fundamental la

capacidad de generar espacios de trabajo (69%). La "preparación sistemática", "el talento" y el "manejo de la información" son aquellos aspectos que le siguen en orden de importancia.

## n.2. Superposiciones de incumbencias profesionales en el campo laboral

Profesiones	Frec.	%
Enólogos	21	72,41
Bromatólogos	7	24,14
Veterinaria	5	17,24
Paisajismo	4	13,79
Ingeniero Civil	2	6,90
Ing. Gestión Ambiental	2	6,90
Técnicos Agrarios	2	6,90
Agrimensura	1	3,45
Otros	3	10,34
Base de encuestados	29	*

\* Los porcentajes no suman 100% pues la respuesta es múltiple.

Aquí se le pidió a los encuestados que nombraran aquellas profesiones que, a su parecer, son cercanas o que se superponen, en algún punto, con la propia. Estas podrían ser consideradas competencia a la hora de buscar trabajo. Los enólogos fueron los más mencionados al respecto (72%). Considerablemente más atrás en cuanto a esta referencia, están los bromatólogos, con apenas un 14%. Las disciplinas como Veterinaria y Paisajismo son las que le siguen en cuanto a la superposición con un 17 y un 13% respectivamente.

A estos profesionales se les hizo un par de preguntas más que consideramos útiles en el momento de tomar la muestra. Las mismas no se hicieron a todos los integrantes del foco muestral. Solo 10 de ellos respondieron a las mismas.

**(A1) Tipo de relación de trabajo que exige la Ingeniería Agronómica**

Dado que esta se responde de alguna manera en el cuerpo del informe (ver: Tipo de relación laboral) no se vuelve a analizar aquí.

**(A2) Conocimiento de las incumbencias de su profesión**

Nivel de conocimiento	Frec.	%
Bien conocidas	5	17,2
Medianamente conocidas	1	3,4
Poco conocidas	4	13,8
Ns/Nc	19	65,5
Total	29	100

Para sacar conclusiones, aunque sean estimativas dado el bajo número muestral, tenemos que tener en cuenta que más del 65% de los consultados no respondió esta pregunta. De los que sí lo hicieron, la mayoría conoce las incumbencias de su profesión o al menos las conoce medianamente.

**(A3) Relación posgrado-trabajo**

Relación Posgrado- Trabajo	Frec.	%
No es determinante	6	20,7
Sí es determinante	4	13,8
Ns/Nc	19	65,5
Total	29	100

Quisimos saber si a la hora de conseguir un puesto de trabajo, el hecho de haber realizado cursos de posgrado era determinante en la elección. De los diez encuestados que respondieron a estas preguntas, 6 de ellos no lo consideran causa de discriminación.

## ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

- ALEXANDER, M., *Globalización y polarización económica y social*, Bs. As., Fundación Andina INSTECO, Grupo Sophia, Temas Sociales, 2000.
- BENENCIA, R. & FERRAZZINO, A., "Los nuevos requerimientos de formación profesional de las ingenierías agronómicas" en: *Revista Facultad de Agronomía*, XVI (1-2), Buenos Aires, 1996.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, *Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe*.
- FERNANDEZ BERDAGUER, L., *La educación superior, los jóvenes y el trabajo*, Documento presentado al Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 3, Buenos Aires, Universidad de la Plata, 2000.
- FINKEL, L., *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide, Cap. 4, 1996.
- GUTIÉRREZ, N., & MATILLA, M., *Educación Basada en Competencias*, Mendoza, UNCuyo, Proyecto de articulación entre la UNCuyo y el nivel Polimodal de la Provincia de Mendoza, 2004. (en prensa)
- MICHALOWSKI, R., MENDOZA, E., NOGUERA, F. & REYES, A., *Los egresados de la Carrera de Comunicación Social y su situación en el marco de las nuevas condiciones del mercado de trabajo*, Mendoza, Seminario Educación y Trabajo, Maestría en Ciencias Sociales con orientación en Educación. FLACSO, Bs. As., 1998.
- SAAVEDRA, M. G., *Valor social del trabajo y crisis de empleo*, Instituto de relaciones laborales, Comunicación Social y Turismo - UNNE.
- STRAUSS, A. & COBIN, J., *Basic of Qualitative Research*, Sage Publications, Newbery Park. London, International Publishers, 1981.
- TEDESCO, J., *El nuevo pacto educativo. Educación, Competitividad y Ciudadanía en la sociedad moderna*, Madrid, Grupo Anaya, 1995.