

Universidad Tecnológica Nacional  
Facultad Regional Mendoza

Maestría en Docencia Universitaria

**Inserción laboral de los egresados:**

**Estudio de la participación de los alumnos del  
Ciclo Profesional de la Facultad de Ciencias Agrarias  
de la Universidad Nacional de Cuyo en  
Emprendimientos Productivos**

**Para optar al título de Magister**

Maestrando: Sergio Juan Castellanos

Director: Dr. Jorge Tacchini

Mendoza, octubre de 2007



## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento al Dr. Jorge Tacchini, quien no solo fue el director de esta tesis, sino también fue el impulsor de los Emprendimientos Productivos en la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo, que son el objeto de estudio de este trabajo. Sus enseñanzas y orientaciones entregadas de manera generosa, paciente y comprensiva lo destacan como una persona valiosa, con un vasto conocimiento y una experiencia ampliamente reconocidos en el área de las Ciencias Agrarias.

Un agradecimiento muy especial a Jorge Larriqueta por los consejos que me dio en el inicio de mi proyecto y el tiempo generosamente dedicado a compartir sus experiencias como profesor tutor de los Emprendimientos Productivos.

Deseo agradecer de manera particular a Estela Moyano por su apoyo constante en todas las etapas del desarrollo de esta maestría y por ayudarme a superar los pequeños obstáculos que me impedían la finalización de esta tesis.

A Teresita Izura, no sólo por su contribución y generoso tiempo dedicado a orientarme desde lo metodológico, sino también por animarme y alentarme en el desarrollo de esta investigación.

A Susana Savina de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencias Agrarias, por su amable colaboración en brindarme los datos sobre los graduados que fueron necesarios para la elaboración de esta tesis y por su gentileza en poner a mi disposición los contactos telefónicos imprescindibles para mi trabajo.

A la Secretaría de Ciencia Técnica y Postgrado de la UNCuyo por el apoyo económico que me brindó a través del programa de beca para realizar estudios de postgrados.

A los egresados encuestados porque tuvieron la buena voluntad y paciencia de responder a mis requerimientos.

A mis compañeros de la maestría, especialmente a Susana del Toro y Clara Linardelli por su apoyo incondicional en esta aventura.

A los alumnos que participaron en los emprendimientos, firmes apasionados de este tipo de prácticas.

A los empresarios porque confiaron en nuestros graduados, brindándoles trabajo.

Este es el testimonio de un trabajo pendiente. Mucho es lo que queda por hacer, no solo por nosotros mismos, sino por el futuro de las generaciones venideras.

A mi esposa Licha, a mis hijos Juani  
y María Laura, por el tiempo que esta  
tesis les quitó.



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
--------------------	---

### PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

#### ANÁLISIS DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS

##### Capítulo I

##### Los Emprendimientos Productivos en el nuevo Plan de Estudio de la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad Nacional de Cuyo

Introducción. ....	15
1. Algunos antecedentes sobre los estudios de las Ciencias Agrarias en Argentina. ....	15
2. Los estudios de las Ciencias Agrarias en Mendoza. ....	16
3. Organización funcional de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo .	18
4. Estructura académica de la Facultad de Ciencias Agrarias. ....	19
5. Evolución del Plan de Estudios de la carrera de Ingeniería Agronómica y su relación con las actividades prácticas y los Emprendimientos Productivos .....	20
5.1. Modificaciones del Plan de Estudios desde 1981 hasta 1984. ....	20
5.2. Reforma del Plan de Estudios que dio origen a los Emprendimientos Productivos. ....	22
5.2.1. Introducción de asignaturas de formación práctica. ....	23
5.2.2. Los Emprendimientos Productivos como actividad extracurricular. ....	24
6. El Plan de Estudios y los procesos de evaluaciones institucionales. ....	25
7. Plan de Estudios actual. ....	27
7.1. Actividades Complementarias .....	27
7.1.1. Introducción a las Ciencias Agrarias .....	28
7.1.2. Talleres de Campo e Industria. ....	28
7.1.3. Prácticas de Bodega de Enología I. ....	28
7.1.4. Práctica Profesional en Pasantías .....	29
7.1.5. Talleres de Producción .....	29

## Capítulo II

### El desarrollo de las actividades prácticas en los estudios universitarios de las Ciencias Agrarias

Introducción .....	33
1. Análisis y reflexiones sobre la enseñanza de las actividades prácticas en los estudios universitarios. ....	33
2. La práctica agrícola en los estudios universitarios. ....	39
3. Algunas experiencias del abordaje de la práctica agrícola en facultades nacionales. ....	46

## Capítulo III

### El Perfil Profesional del Ingeniero Agrónomo egresado de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo

Introducción. ....	53
1. El Perfil Profesional. ....	53
2. El Perfil Profesional del Ingeniero Agrónomo. ....	55
3. Caracterización del Perfil Profesional del Ingeniero Agrónomo de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo. ....	58

## Capítulo IV

### Los Emprendimientos Productivos: Una actividad extracurricular

Introducción. ....	79
1. Objetivo de los Emprendimientos Productivos. ....	79
2. ¿Qué son los Emprendimiento Productivos? .....	80
3. Las competencias profesionales en los Emprendimientos Productivos. ....	81
3.1. Competencia: Concepto. ....	81
3.2. Competencia profesional en el ámbito laboral. ....	83
3.3. Competencia profesional en el ámbito educacional. ....	88
3.4. Competencias profesionales en los Emprendimientos Productivos. ...	95
4. La capacidad profesional en Los Emprendimientos Productivos. ....	96
5. El trabajo en equipo y los Emprendimientos Productivos. ....	97
6. La conformación de los Emprendimientos Productivos. ....	99
7. Los contenidos Emprendimientos Productivos. ....	100

## Capítulo V

### La figura del profesor tutor en los Emprendimientos Productivos

Introducción. ....	105
1. La mediación pedagógica en los Emprendimientos Productivos. ....	105
2. La figura del docente como mediador. ....	108
3. El profesor tutor de los Emprendimientos Productivos. ....	109

## SEGUNDA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO

### OPINIÓN DE LOS ACTORES DE EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS

## Capítulo VI

### Metodología y desarrollo de la investigación

Introducción. ....	121
1. Definición del trabajo en estudio. ....	121
1.1. Propósito de la Investigación. ....	121
1.2. Planteamiento de la Hipótesis. ....	122
2. Metodología. ....	123
2.1. Poblaciones de estudio. ....	124
2.2. Variables de análisis. ....	125
2.2.1. Variables empleadas para caracterizar a los egresados. ....	126
2.2.2. Variables empleadas para la comparación y descripción de la formación profesional recibida por el alumno durante su estancia en los Emprendimientos Productivos. ....	127
2.2.2.1. Competencias cognitivas. ....	129
2.2.2.2. Habilidades básicas de éxito académico. ....	129
2.2.2.3. Conocimiento de la disciplina. ....	129
2.2.2.4. Valores académicos y estéticos. ....	130
2.2.2.5. Preparación para el trabajo y la carrera. ....	130
2.2.2.6. En el desarrollo personal. ....	130
3. Técnicas. ....	130
3.1. Los cuestionarios. ....	131
3.1.2. Características de los cuestionarios empleados. ....	132
3.1.3. Contenido de los cuestionarios. ....	133
3.1.3.1. Cuestionario para el egresado. ....	133
3.1.3.2. Cuestionario para el profesor tutor. ....	134
3.1.3.3. Cuestionario para el empleador. ....	134

3.2. Los registros de entrevistas con observación. ....	135
3.2.1. Estructura del guión. ....	136
3.2.1.1. Contenidos principales. ....	136
3.2.1.2. Preguntas a los egresados. ....	136
3.2.1.3. Preguntas a los docentes. ....	136
3.3. Trabajo de campo. ....	137
3.4. Tratamiento de los datos. ....	138

## **Capítulo VII**

### **Caracterización de los egresados**

Introducción. ....	143
1. Variables de base. ....	143
1.1. Sexo. ....	143
1.2. Edad. ....	144
2. Variables formativas. ....	145
2.1. Tiempo empleado en realizar la carrera. ....	145
2.2. Promedio de notas de egreso de los alumnos que participaron en los Emprendimientos Productivos. ....	146
3. Variables contextuales y sociolaborales. ....	147
3.1. Interés por integrar un Emprendimiento Productivo. ....	147
3.2. Experiencia laboral durante la carrera. ....	149
3.3. Tiempo en encontrar un trabajo. ....	150
3.4. Obstáculos para encontrar el primer trabajo. ....	151
3.5. Tipo de trabajo adquirido. ....	154
3.6. Vía de acceso al primer trabajo. ....	155
3.7. Valoración de diversos factores para obtener el primer trabajo. ....	156
3.8. Información respecto del primer trabajo. ....	158
3.9. Adecuación de los contenidos impartidos con el primer trabajo. ....	159
3.10. Factores para lograr un empleo. ....	160
4. Variables para medir el grado de satisfacción por la participación en Emprendimientos Productivos. ....	164
4.1. Evaluación del estímulo que tuvieron por parte del profesor tutor al realizar estas experiencias. ....	164
4.2. Utilidad del Emprendimiento Productivo. ....	165

## **Capítulo VIII**

### **Los Emprendimientos Productivos: Visión del egresado**

Introducción. ....	169
1. Competencias cognitivas de nivel superior. ....	170
2. Habilidades básicas de éxito académico. ....	173

3. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar. ....	175
4. Valores académicos y estéticos. ....	178
5. Preparación para el trabajo y la carrera. ....	181
6. Desarrollo personal. ....	183
7. Algunas consideraciones de los egresados respecto a sus experiencias en un Emprendimiento Productivo. ....	185

## **Capítulo IX**

### **Los Emprendimientos Productivos: Visión del profesor tutor**

Introducción. ....	195
1. Competencias cognitivas de nivel superior. ....	198
2. Habilidades básicas de éxito académico. ....	200
3. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar. ....	201
4. Valores académicos y estéticos. ....	203
5. Preparación para el trabajo y la carrera. ....	204
6. Desarrollo personal. ....	205
7. Consideraciones de los profesores tutores de los Emprendimientos Productivos. ....	206

## **Capítulo X**

### **Los Egresados y los Emprendimientos Productivos Visión del empleador**

Introducción. ....	215
1. Descripción de la formación profesional de los egresados. ....	215
1.1. Competencias cognitivas de nivel superior. ....	218
1.2. Habilidades básicas de éxito académico. ....	220
1.3. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar. ....	221
1.4. Valores académicos y estéticos. ....	222
1.5. Preparación para el trabajo y la carrera. ....	223
1.6. Desarrollo personal. ....	225
2. Opinión global del profesional. ....	226
2.1. Percepción de los empleadores respecto a la profesión. ....	226
2.2. Percepción de los empleadores respecto al desempeño general del ingeniero agrónomo que se desenvuelve en su empresa. ....	226

## Capítulo XI

### Conclusiones y perspectivas

Introducción .....	231
1. Caracterización del egresado que participó de los Emprendimientos Productivos. ....	232
2. Comparación y descripción de la formación profesional recibida por el alumno durante su estancia en los Emprendimientos Productivos. ....	234
2.1. Valoración de los egresados. ....	234
2.1.1. Competencias cognitivas de nivel superior. ....	234
2.1.2. Habilidades Básicas de éxito académico. ....	236
2.1.3. Habilidades Específicas al conocimiento disciplinar. ....	236
2.1.4. Valores académicos y estéticos. ....	237
2.1.5. Preparación para el trabajo y la carrera. ....	238
2.1.6. Desarrollo Personal. ....	240
2.2. Valoración de los Profesores Tutores. ....	241
2.2.1. Competencias cognitivas de nivel superior. ....	242
2.2.2. Habilidades Básicas de éxito académico. ....	242
2.2.3. Habilidades Específicas al conocimiento disciplinar. ....	243
2.2.4. Valores académicos y estéticos. ....	243
2.2.5. Preparación para el trabajo y la carrera. ....	243
2.2.6. Desarrollo Personal. ....	244
2.3. Valoración de los Empleadores. ....	244
2.3.1. Competencias cognitivas de nivel superior. ....	245
2.3.2. Habilidades Básicas de éxito académico. ....	245
2.3.3. Habilidades Específicas al conocimiento disciplinar. ....	245
2.3.4. Valores académicos y estéticos. ....	246
2.3.5. Preparación para el trabajo y la carrera. ....	246
2.3.6. Desarrollo Personal. ....	247
3. Líneas de Investigación futuras. ....	247
4. Propuestas y consideraciones para mejorar el funcionamiento de los Emprendimientos Productivos. ....	249
5. Conclusiones finales. ....	253
<b>Bibliografía.</b> ....	261
<b>Anexo I Cuestionarios</b>	
1. Egresados. ....	271
2. Profesores tutores. ....	277
3. Empleadores. ....	279
<b>Anexo II Matrices de datos</b>	
1. Egresados. ....	283
2. Profesores tutores. ....	303
3. Empleadores. ....	307

## RESUMEN

La estructura curricular de las carreras de la Facultad de Ciencias Agrarias, UNCuyo, permite la inserción de alumnos en sistemas productivos como actividades extracurriculares. En estos grupos de trabajo los alumnos idean y ejecutan modelos de producción, dentro de las instalaciones de la Facultad. Así, el egresado obtiene a través de esta actividad, un ejercicio práctico para resolver problemas de una empresa agropecuaria y un apoyo en la búsqueda de empleo o en el desarrollo de actividades productivas. El objetivo de esta tesis, consistió en describir el funcionamiento de los Emprendimientos Productivos, que realizan los alumnos del Ciclo Profesional de la Carrera, en relación con la formación adquirida y su posterior utilidad en el primer trabajo.

La investigación se encuadra en el marco de la importancia que reviste la formación práctica, en la adquisición de competencias profesionales en la carrera de ingeniería agronómica y combina particularidades de las estrategias cualitativas y cuantitativas de las Ciencias Sociales. Se aplicó un instrumento estructurado a las unidades de análisis involucradas en el estudio: Ingenieros Agrónomos que habían realizado esta experiencia, Profesores Coordinadores de Grupos Productivos, e informantes claves seleccionados entre las diferentes empresas que incorporaron estos egresados.

El estudio realizado, ha generado información interesante relacionada con el funcionamiento y utilidad de los Emprendimientos Productivos. Por lo que se puede afirmar que la participación de los alumnos en este tipo de experiencias, ha colaborado con la adquisición de competencias profesionales preparándolos para el mundo del trabajo al realizar un ejercicio profesional antes del egreso.

# INTRODUCCIÓN

Los docentes debemos tener presente que hoy no solo el conocimiento está creciendo exponencialmente, sino también su obsolescencia. Así mientras que hace unos años, los conocimientos aprendidos en la universidad, tenían vigencia durante toda la vida útil de un ingeniero, aproximadamente unos 30 años, hoy su desactualización se acelera rápidamente.

Por ello, es que ha resultado particularmente interesante intentar buscar relaciones entre los aspectos inherentes al mundo del trabajo en estrecha vinculación con las particularidades de los egresados de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo. Esto nos obliga a revisar los planes de estudio como así también imponer el concepto de “educación permanente”, teniendo en cuenta que el alto grado de obsolescencia del conocimiento como producto, revaloriza al conocimiento como proceso.

En el Proyecto Tuning Educational Structures in Europe, se afirma que en el paradigma enseñanza-aprendizaje se está produciendo un cambio en el cual, los esfuerzos educativos se centran cada vez con mayor intensidad en el individuo que aprende; el estudiante necesita ser capaz de manejar el conocimiento, actualizarlo, seleccionar lo que es apropiado para un contexto determinado, comprender lo aprendido de tal manera que pueda ser

adaptado a nuevas situaciones; esto supone un desplazamiento “de una educación centrada en la enseñanza hacia una educación centrada en el aprendizaje” (González & Wagenenaar, 2003: 74).

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), en su documento de Educación Agrícola Superior (1993), considera que es necesario ofrecer efectivas oportunidades para que todos los estudiantes puedan practicar en el terreno, las teorías que aprenden en las aulas y de esta forma, adquirir conocimientos y habilidades para un ejercicio profesional más realista y adecuado a las verdaderas circunstancias de los agricultores y de sus predios.

En el mismo documento, se sugiere que deben introducirse profundos cambios en la formación de los profesionales de Ciencias Agrarias para que sean capaces de enfrentar nuevos desafíos. Muchas facultades de Agronomía no están preparando a los estudiantes para la nueva realidad que van a enfrentar cuando egresen: el empleo en la empresa privada, el autoempleo, la asociación de profesionales con agricultores organizados para actividades de interés común, entre otras.

Las personas, necesitan una formación continua a lo largo de toda la vida para poder adaptarse a los cambios que se producen en nuestra sociedad. No se trata de simples "reciclajes", sino de completos procesos de reeducación necesarios para afrontar las nuevas demandas laborales y sociales. Los permanentes avances científicos y tecnológicos introducen cambios en las actividades económicas, en la producción, en la organización del trabajo y en general en las formas de vida de las personas; por lo que la formación permanente resulta indispensable para poder adaptarse a las nuevas situaciones. Hoy se valoran los profesionales cualificados, con iniciativa y capacidad de adaptación tecnológica y organizativa.

La investigación se encuadra en el marco de la importancia que reviste la formación práctica, en la adquisición de competencias profesionales en la carrera de ingeniería agronómica y combina particularidades de las estrategias, cualitativas y cuantitativas.

Para avanzar en el campo de los procedimientos es importante mencionar que consideramos los siguientes aspectos:

La modificación de la estructura curricular de las carreras de la Facultad de Ciencias Agrarias, UNCuyo de 1993.

Los dos procesos de evaluación institucional de 1996 y 2000.

El documento de la reforma curricular en Agronomía en la Argentina, del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), 1999.

En 1993, la modificación de la estructura curricular de las carreras de la Facultad de Ciencias Agrarias, UNCuyo, permitió la inserción de alumnos en sistemas productivos como una actividad extracurricular con un beneficio económico para ellos y para la Institución.

En estos Grupos de Trabajo, denominados también Emprendimientos Productivos, los alumnos idean y ejecutan modelos de producción, dentro de las instalaciones de la Facultad, ya que ésta cuenta con campos, fincas experimentales, granja, bodega, fábrica de conservas e infraestructura de comercialización, entre otros; en todos los casos las actividades que desarrollan los alumnos están bajo la supervisión de la Secretaría Agrícola e Industrial.

En estas experiencias los estudiantes intervienen en todo el proceso productivo y de comercialización, participando tanto de las ganancias como de las pérdidas. Este tipo de actividades, motiva a los alumnos y los

capacita para integrar los conocimientos que han recibido y aplicarlos en los sistemas de producción, para incrementar sus rendimientos o para solucionar los problemas allí existentes. De esta forma, el alumno realiza, a través de esta actividad, un primer ejercicio práctico para resolver los problemas de una empresa agropecuaria y un apoyo en la búsqueda de empleo o en el desarrollo de actividades productivas.

En el primer proceso de evaluación institucional de la Facultad de Ciencias Agrarias, en la etapa de evaluación interna, se arriba a la conclusión de que se debe “insistir en un mayor contacto de los estudiantes con los problemas del medio donde desarrollarán sus actividades futuras” (Somoza, A. *et al*, 1996: 112); mientras que en el proceso de evaluación externa, se recomendó “fomentar la articulación entre distintas asignaturas y lograr el acortamiento de las carreras, incluyendo actividades integradoras de conocimiento que generen la capacidad de los estudiantes de enfrentar problemas con un enfoque holístico” (Murphy, 1996: 83).

En el mismo documento, el evaluador externo opinó que la falta de integración de conocimientos a lo largo de la carrera y las escasas oportunidades que tienen los alumnos de estudiar enfrentándose a situaciones reales, son consecuencia de cierto desajuste entre los programas de estudio y el perfil del egresado deseado.

Asimismo, Cappé *et al* (2001), en la segunda evaluación institucional, observaron que existía un predominio de clases teóricas y escasas oportunidades de enfrentar problemas reales.

A partir del Ciclo Lectivo 2006, nuestra Facultad, posee un nuevo Plan de Estudio; en él se destacan los **Talleres de Producción**, como una actividad complementaria curricular; éstos tienen el mismo diseño que los **Emprendimientos Productivos** que comenzaron en 1993, pero aún no están estructurados y evaluados por la autoridad; por lo que los alumnos ingresantes a la carrera de Agronomía en el año 2006, podrán realizar estas

actividades curriculares complementarias, recién a partir de 2009, cuando estén cursando el equivalente al cuarto año de la carrera.

El título “Inserción laboral de los egresados” no ha de entenderse, pues, en un sentido exhaustivo, como si se tratara de realizar un seguimiento sistemático del proceso de inserción laboral. Este trabajo es más modesto, ya que procura describir el funcionamiento de los Emprendimientos Productivos, que realizan los alumnos del ciclo profesional de la Facultad de Ciencias Agrarias, con relación a la formación adquirida y su posterior utilidad en el primer trabajo.

Este objetivo responde a lograr que el estudiante sepa que el trabajo actual le exige el seguir aprendiendo, y es por ello que se evaluó la incidencia que tiene la participación de los alumnos en grupos productivos sobre su posterior inserción laboral, determinando si se relacionaban con las actividades productivas que desarrollaron en la Facultad.

Esto condujo el rumbo de esta investigación que ha sido, evaluar la utilidad que para los egresados ha tenido su experiencia en los grupos productivos. En el marco de esta problemática, se plantearon claramente los siguientes objetivos específicos:

- 1) Contribuir a un mejor conocimiento de los Emprendimientos Productivos, desde la óptica de los agentes implicados.
  
- 2) Conocer cómo se perciben dichas prácticas formativas dentro del marco de la formación profesional específica, cuáles son sus ventajas reales y qué grado de satisfacción muestran los agentes directamente implicados.
  
- 3) Detectar el nivel de competencias profesionales adquiridas por los alumnos al realizar estas prácticas extracurriculares.

4) Obtener un panorama descriptivo que permita detectar deficiencias que puedan resolverse en el futuro, para no cometer de nuevo los mismos errores.

La pregunta problema que motivó la realización de esta investigación es la siguiente: **¿La práctica profesional realizada por los alumnos en los emprendimientos productivos, les permite adquirir experiencia de utilidad para insertarse en el mercado laboral?**

Las hipótesis formuladas en el marco de esta investigación son las siguientes:

- 1) Existe diferencia en las apreciaciones de los egresados en las distintas instancias de desempeño, sea Facultad, Emprendimiento Productivo o Primer Trabajo respecto de las habilidades trabajadas.
- 2) Existen diferencias en las apreciaciones de los egresados en las distintas instancias de desempeño, sea Emprendimiento Productivo y Facultad para las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, las habilidades para la preparación para el trabajo y la carrera y el desarrollo personal.
- 3) Los docentes relacionados con los Emprendimientos Productivos, consideran como casi logrado o siempre logrado las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, las habilidades para la preparación para el trabajo y la carrera y el desarrollo personal sobre el resto de las habilidades presentadas.
- 4) Los empleadores resaltan como muy bueno o excelente las competencias referidas a preparación para el trabajo y la carrera y el conocimiento disciplinar de los egresados que han participado en los Emprendimientos Productivos.

La investigación se desarrolló en el ámbito de la Facultad de Ciencias Agrarias, UNCuyo, y en empresas agroalimentarias de la provincia de Mendoza; la metodología de investigación utilizada, según se ha mencionado combina aspectos propios de las estrategias cuantitativa y cualitativa.

Entre las técnicas seleccionadas, para plasmar el estudio de campo, se aplicó un cuestionario con distinto nivel de alcance en cuanto a las unidades de análisis involucradas en el estudio:

- a) Ingenieros Agrónomos, que habían realizado dicha experiencia, cuando eran alumnos del ciclo profesional de la carrera.
- b) Profesores Coordinadores de Grupos Productivos.
- c) Empresas que incorporaron a estos profesionales.

En relación con la estructura del trabajo, es interesante destacar que esta tesis posee dos apartados: el primero, proporciona material para una comprensión de los emprendimientos productivos como práctica extracurricular de la Facultad de Ciencias Agrarias y la segunda parte, incluye el marco metodológico de la investigación.

El primer apartado se encuentra dividido en cinco capítulos.

En el Capítulo I se enmarcan a los Emprendimientos Productivos como actividades prácticas extracurriculares del Plan de Estudio de la carrera de Ingeniería Agronómica; también se estudian cómo se fueron desarrollando dichas actividades, en la evolución de los estudios agronómicos en la UNCuyo.

El Capítulo II, aborda la práctica agrícola en los estudios universitarios, partiendo del análisis que realizan diversos autores sobre el tema y también, se incluye un análisis de algunas experiencias de actividades prácticas llevadas a cabo por alumnos de diversas universidades nacionales.

En el Capítulo III, se estudia el perfil profesional del Ingeniero Agrónomo egresado de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo caracterizado por la normativa vigente y su relación con la visión que poseen algunos autores contemporáneos, sobre la práctica agrícola.

Durante el desarrollo del Capítulo IV, se definen a los Emprendimientos Productivos; para ello se analiza el objetivo para el cual fueron diseñados, examinando el papel de éstos, en relación con la adquisición de competencias profesionales y del trabajo en equipo; también se describen las actividades desarrolladas por los alumnos que participaron en algunas de estas actividades extracurriculares.

En el Capítulo V, se describen a estas actividades desde el rol que cumple el docente coordinador, al que hemos llamado profesor tutor, teniendo como base la medición pedagógica y el acompañamiento en el aprendizaje que realizan los alumnos.

En la segunda parte de la tesis (Capítulos VI, VII, VIII, IX, X y XI) se vuelca la opinión de los tres actores implicados en el estudio: los egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos, los docentes que los guiaron en dichas actividades y sus empleadores.

El Capítulo VI, incluye la metodología y desarrollo de la investigación; en éste se menciona el propósito de la investigación y se plantea la hipótesis de estudio. Asimismo se delimitan y caracterizan las poblaciones del estudio, definiendo las variables y los indicadores utilizados. Por último se describen los diferentes instrumentos empleados para dar respuesta a los

objetivos planteados en este trabajo de investigación, los cuestionarios y las entrevistas.

En el Capítulo VII, se realiza un análisis descriptivo de las variables que caracterizan a los egresados participantes de la investigación, y que se tuvieron en cuenta en el cuestionario; se estudian variables de base, formativas, contextuales y sociolaborales; finalmente, variables tendientes a medir el grado de satisfacción de los egresados por la participación en los Emprendimientos Productivos.

En el Capítulo VIII, se incluye la opinión de los egresados que participaron de este estudio con relación a la formación profesional que adquirieron en lo referente a seis aspectos: 1) Competencias cognitivas de nivel superior. 2) Habilidades básicas de éxito académico. 3) Habilidades específicas al conocimiento disciplinar. 4) Valores académicos y estéticos. 5) Preparación para el trabajo y la carrera. 6) Desarrollo personal. Estos aspectos están evaluados en tres instancias: en la primera, la estimación del nivel de formación que lograron durante su paso por la Facultad, en la segunda el nivel de formación logrado en dichas actividades y en la tercera, la apreciación que juzgaron los mismos egresados, en cuanto a la utilidad y a la trascendencia que tuvieron dichos aspectos en su primer trabajo.

El Capítulo IX, contiene la opinión de los profesores tutores de los Emprendimientos Productivos en relación con la formación profesional adquirida por los alumnos que participaron en los mismos; para ello, se analiza el instrumento de recolección de datos diseñado para tal fin, donde se les pidió que evaluaran las metas que lograban los alumnos al participar en estas prácticas. Dichas metas se encuentran agrupadas, de la misma forma que en el estudio de los egresados, en seis conjuntos: 1) Competencias cognitivas de nivel superior. 2) Habilidades básicas de éxito académico. 3) Habilidades específicas al conocimiento disciplinar. 4) Valores académicos y estéticos. 5) Preparación para el trabajo y la carrera. 6) Desarrollo personal.

En el Capítulo X, se adjunta la información aportada por los empleadores de los egresados, en función de indicadores empleados para la descripción de la formación profesional recibida por el alumno durante su estancia en los Emprendimientos Productivos; se estudian los mismos aspectos que para las temáticas anteriores, es decir egresados y docentes, pero en este caso se evaluaron como condiciones que poseen los egresados que trabajan bajo su dirección.

Finalmente, en el Capítulo XI, se discute la utilidad de estas prácticas y su relación con el mundo del trabajo, haciendo una síntesis de las principales conclusiones; también se incluyen algunas propuestas para mejorar los Emprendimientos Productivos y perspectivas de estudios tendientes a seguir conociendo este tipo de actividades.

# PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

## Análisis de los Emprendimientos Productivos

<b>Contenidos del Apartado</b>	
Capítulo I:	Los Emprendimientos Productivos en el nuevo Plan de Estudio de la carrera de Ingeniería Agronómica de la UNCuyo.
Capítulo II:	El desarrollo de las actividades prácticas en los estudios universitarios de las Ciencias Agrarias
Capítulo III:	El Perfil Profesional del Ingeniero Agrónomo egresado de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo.
Capítulo IV:	Los Emprendimientos Productivos: Una actividad extracurricular.
Capítulo V:	La figura del profesor tutor en los Emprendimientos Productivos.



# CAPÍTULO I

## Los Emprendimientos Productivos en el nuevo Plan de Estudio de la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad Nacional de Cuyo

Contenidos del capítulo	
	Introducción
1	Algunos antecedentes sobre los estudios de las Ciencias Agrarias en Argentina
2	Los estudios de las Ciencias Agrarias en Mendoza
3	Organización funcional de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo
4	Estructura académica de la Facultad de Ciencias Agrarias
5	Evolución del Plan de Estudios de la carrera de Ingeniería Agronómica y su relación con las actividades prácticas y los Emprendimientos Productivos
6	El Plan de Estudios y los procesos de evaluaciones institucionales
7	El Plan de Estudios actual



## **INTRODUCCIÓN**

La propuesta básica de este Capítulo consiste, en conocer las actividades prácticas que deben desarrollar los alumnos, dentro del Plan de Estudio de la Carrera de Ingeniería Agronómica de la UNCuyo.

Para ello, y en forma previa, es importante conocer algunos antecedentes históricos de los estudios de las Ciencias Agrarias en Argentina y especialmente en la provincia de Mendoza, como así también, los cambios introducidos en el Plan de Estudio de la Carrera con relación a las actividades prácticas y a los Emprendimientos Productivos.

### **1. ALGUNOS ANTECEDENTES SOBRE LOS ESTUDIOS DE LAS CIENCIAS AGRARIAS EN ARGENTINA**

Los estudios agronómicos en nuestro país comienzan a finales del siglo XIX. En 1870, se crean departamentos de enseñanza de la Agronomía en colegios nacionales de Salta, Tucumán y Mendoza. En 1883, se creó el Instituto Agronómico y Veterinario de Santa Catalina, en Lavallol, provincia de Buenos Aires (IICA, 1996).

En 1897 se funda la Facultad de Agronomía y Veterinaria en el Paseo del Bosque en la Ciudad de La Plata; posteriormente estos estudios fueron absorbidos por la Universidad Nacional de La Plata, al crearse en el año 1905. A comienzos del siglo pasado, en 1904, se crea la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires y con la Facultad de Agricultura, Ganadería e Industrias Afines de la Universidad Nacional del Nordeste, fundada en 1920, fueron la oferta académica con que contó el país, hasta la década de 1940 en que se crean las Facultades de Ciencias Agrarias de Cuyo y de Agronomía y Zootecnia de Tucumán y el

Departamento de Agronomía de la Universidad Nacional del Sur en Bahía Blanca.

Bodega *et al* (1998), consideran que estos hechos no fueron casuales ya que la primera facultad de Agronomía fue creada dentro del proyecto nacional de la Generación de 1880 sobre el desarrollo agropecuario ligado a la principal potencia de la época que era Inglaterra, con un país que ya era un gran productor de lana, carne y granos planteándose cuáles serían los estudios necesarios que se deberían aportar a profesionales del sector agrario, por lo que Agronomía nació para atender esa demanda. Es por ello que las primeras Facultades de Agronomía, desde aquel entonces y hasta la crisis de 1930, fueron de la región pampeana y del litoral, abastecedoras de los productos de exportación.

La creación de las Facultades de Cuyo y Tucumán corresponden a la década del 40, cuando se desarrolla fuertemente el modelo económico de sustitución de importaciones, con especial hincapié en el consumo interno y con una intervención importante de las economías regionales. Las dos grandes creaciones de Facultades de Agronomía revelan una clara atención a demandas del sistema económico y no solo como respuesta a razones estrictamente académicas motivadas por el interés universitario de extender sus áreas de estudio.

## **2. LOS ESTUDIOS DE LAS CIENCIAS AGRARIAS EN MENDOZA**

Roby *et al* (2005), destacan que los estudios de las Ciencias Agrarias en la provincia de Mendoza se remontan a casi 150 años, cuando, un 6 de setiembre de 1853 se creó por Ley la Quinta Normal de Agricultura. Fueron muchos los edificios que utilizaron los primeros estudiantes, uno de ellos fue el “Chalet Administrativo”, construido en 1907 y la histórica “bodeguita”, de 1900, en donde realizaron sus prácticas alrededor de cuarenta

generaciones de enólogos y unas diez de ingenieros agrónomos, siendo actualmente un museo en el Centro de Congresos y Exposiciones de la Ciudad. En 1940 la escuela se traslada a la Quinta Agronómica, ocupando parte del histórico predio creado en 1872 por el entonces presidente de la Nación, Domingo Faustino Sarmiento, donde actualmente se encuentra el Centro Cívico de la Ciudad de Mendoza. En este lugar se desarrollaron los estudios durante los primeros quince años, siendo su primer Director el Dr. Clodomiro Giménez.

Con la Fundación de la Universidad Nacional de Cuyo, el 21 de marzo de 1939, empezaron los estudios universitarios de las Ciencias Agrarias en la Escuela de Agronomía que dependía de la Facultad de Ciencias. Esta Escuela Superior comenzó su actividad el 16 de agosto de 1939 en una amplia casona que luego ocupó la Escuela "Arístides 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 Universidad Nacional de Cuyo, egresando en 1944 la primera promoción de 18 ingenieros agrónomos.

El 31 de diciembre de 1946, a través del decreto N° 25621, 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 en Chacras de Coria y a mediados de los 50, la Facultad abandonó definitivamente la Quinta Agronómica para trasladarse a él.

Hoy el *Campus* de la Facultad de Ciencias Agrarias se ubica en la localidad de Chacras de Coria, del Departamento Luján de Cuyo, a 15 km de la ciudad de Mendoza, en un predio rural de 103 has, con 35.000 m<sup>2</sup> cubiertos, dispuestos en tres bloques: el de administración y gobierno, el de enseñanza e investigación y el industrial donde se encuentran la Bodega Experimental, la Fábrica Experimental de conservas de frutas y hortalizas, aceite de oliva, Aserradero Experimental y la Finca San Antonio, donde se

establecieron una granja y distintos predios cultivados con viñedos, frutales, hortalizas, un Jardín Botánico, distintas parcelas experimentales y viveros. Fuera del predio de Chacras de Coria, en el departamento de Guaymallén, distrito El Sauce se encuentra la Finca General San Martín, un predio rural de 105 has, donde existen diversas parcelas experimentales, monte de perales, de olivos, explotación de álamos y parcelas con cultivos hortícolas. Es en estos lugares donde muchos de nuestros alumnos desarrollan sus tareas académicas como así también pasantías de investigación o Emprendimientos Productivos.

Zimmermann *et al* (2003), mencionan que hasta agosto del 2003, se han formado 1640 Ingenieros Agrónomos y que muchos de ellos se han destacado en diversos ámbitos nacionales e internacionales, tanto en su actividad profesional como en sus aportes a la investigación y a la extensión, y gracias a muchos de esos profesionales, nuestra Institución es un centro de excelencia en lo referente a agricultura de regadío.

### **3. ORGANIZACIÓN FUNCIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNCUYO**

El gobierno de la Facultad lo ejerce el Consejo Directivo integrado por: el Decano y representantes de los claustros docentes, alumnos, egresados y personal de apoyo académico.

#### Secretaría Académica

Participa en las propuestas de planes y programas académicos, en el análisis de programas de estudio e información y orientación educativa.

#### Secretaría Administrativa-Financiera

Tiene a cargo la administración económico-financiera, la fiscalización económica, financiera, patrimonial y contable de la Facultad, como también los servicios de mantenimiento de sus instalaciones.

Secretaría Agrícola e Industrial

Tiene bajo su responsabilidad el funcionamiento de las fincas San Antonio en Chacras de Coria (Luján de Cuyo) y San Martín en El Sauce (Guaymallén), de la bodega experimental y la fábrica experimental.

Secretaría de Posgrado Ciencia y Técnica

Esta Secretaría coordina el intercambio de los avances producidos en el campo del conocimiento humanístico, científico y tecnológico con universidades, institutos y centros de investigación nacionales e internacionales.

Secretaría de Extensión

Desarrolla actividades tales como relaciones institucionales y con el medio, gestión de becarios de programas de intercambio interuniversitario, pasantías, encuentros científicos, difusión interna y externa.

#### **4. ESTRUCTURA ACADÉMICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS**

La actividad docente se encuentra centralizada en Departamentos Académicos de Grado que agrupan varias cátedras y asignaturas afines.

La cátedra tiene una estructura completa, configurada por un solo Profesor Titular, Profesores Asociado/s y/o Adjunto/s y Auxiliares de docencia. Los integrantes de la cátedra pueden participar en el desarrollo de varias asignaturas.

La Asignatura está a cargo de un docente designado por el Consejo Directivo, a propuesta del Consejo Departamental donde esté ubicada.

Para cada carrera, que se dicta en la Facultad, funciona una Comisión de Coordinación de Carrera, presidida por un Coordinador, e integrada por representantes de cada Departamento de grado y alumnos, encargada de un seguimiento continuo del Plan de Estudio.

## **5. EVOLUCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGRONÓMICA Y SU RELACIÓN CON LAS ACTIVIDADES PRÁCTICAS Y LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

La primera etapa de nuestra Facultad, está marcada por una secuencia de cambios en los primeros planes de estudios que no son más que simples listados de materias. Como mencionáramos anteriormente, desde 1939 hasta 1946 funcionó la Escuela de Agronomía y a partir de esta fecha se crea la Facultad de Ciencias Agrarias. Desde 1939 hasta 1974, a través de Ordenanzas se van realizando una serie de cambios relacionados con la introducción de algunas nuevas materias, división de asignaturas ya existentes, cambios de posicionamiento de materias en los distintos años, introducción de algún tema específico de interés regional; pero en general todos estos cambios estuvieron más relacionados con formalidades y no con un diseño curricular.

### **5.1. Modificaciones del Plan de Estudios desde 1981 hasta 1984**

En el año 1981, mediante la ordenanza 264/81-D, se plantea la necesidad de revisar el plan de Estudio de la Carrera de Agronomía abocándose el estudio, a los siguientes lineamientos generales:

- a. Objetivos docentes
- b. Objetivos de investigación
- c. Objetivos relacionados con la prestación de servicios
- d. Objetivos relacionados con la producción de bienes.

Esta revisión no condujo a demasiados cambios trascendentales ya que los que se introdujeron siguieron relacionados con los de tipo formal.

Recién en el año 1982, en los considerandos de la ordenanza 45/82-R aparece un término muy interesante: “diagnóstico”; el mismo surge de antecedentes nacionales y extranjeros, encuestas a egresados y alumnos, opinión de autoridades de instituciones oficiales y dirigentes de la actividad privada vinculados al quehacer agropecuario y opiniones de los cuerpos docentes vertidas en reuniones de claustros. Este diagnóstico se tuvo en cuenta para determinar los objetivos generales de la Facultad y dentro de éstos se plantearon bases importantes que tuvieron que ver con la formulación del nuevo diseño curricular.

Los aspectos más sobresalientes que se mencionaron en la citada Ordenanza, fueron:

1. La necesidad de gestar una formación conceptual decisional y ejecutiva para el desarrollo del juicio crítico y la creatividad de los estudiantes.
2. La conveniencia de estimular al alumno en el logro de su propio perfeccionamiento integral y permanente, haciéndolo parte activa del proceso de enseñanza aprendizaje.
3. La conveniencia de integración y aplicación de los conocimientos técnicos adquiridos durante la carrera mediante la realización de trabajos interdisciplinarios aplicados, ejecutados por el alumno durante y a la finalización de su carrera.
4. Dado que la demanda de profesionales especializados es limitada, requiriéndose de ellos la mayor diversificación de conocimientos posibles logrados a través de una educación generalista, debe reservarse la especialización para la educación continua en los cursos de posgrado.

Estos planteos condujeron a modificaciones sustanciales que se introdujeron a través de tres componentes:

1. Los Seminarios de Trabajo Vocacional de Aplicación I, II y III dirigido a alumnos de 2°, 3° y 4° año respectivamente, que debían elegir un trabajo vocacional entre los temas de las asignaturas del año, supervisado por la cátedra que dictaba dichos contenidos, estos estudiantes podían realizar estas actividades en laboratorios, campos experimentales, parque industrial de la Facultad o en empresas privadas.
2. Seminario de Aplicación Interdisciplinaria, destinados a los alumnos que habían cursado la totalidad de las asignaturas; éstos elaboraban y ejecutaban un proyecto consistente en un trabajo de aplicación interdisciplinario que comenzaba en el segundo cuatrimestre de quinto año y finalizaba con un primer semestre adicional.
3. Formación General, donde los estudiantes de 2°, 3° y 4° año debían completar su educación mediante la lectura de textos seleccionados sobre ética profesional, formación cultural y metodología de la investigación.

En el año 1984, se incluyeron las actividades de los Seminarios de Trabajo Vocacional, en el Seminario de Aplicación Interdisciplinario y los cursos de Formación General se agruparon en uno solo al final de la carrera.

## **5.2. Reforma del Plan de Estudio que dio origen a los Emprendimientos Productivos.**

Desde 1992 hasta abril de 1993 se destaca otra acción importante: la revisión curricular mediante un proceso consecuente de reflexión, de comunicación y de cooperación entre todos los actores, docentes, alumnos, egresados y empleadores. Se utilizó el método de planificación de proyectos orientados a objetivos conocido como *ZOPP*, sigla de la denominación

alemana “ZielOrientierte ProjektPlaunung”; se analizaron los problemas del plan de estudio de la carrera de ingeniería agronómica, sus causas y efectos respectivos. El diagnóstico indicaba claramente la necesidad de adecuar el plan de estudio a las funciones del ejercicio profesional.

Los dos aportes más importantes que se introdujeron se encuentran plasmados en la Ordenanza 347/93-CD:

- a) Se definió la caracterización del profesional, trabajando en dos aspectos fundamentales. En primer lugar se enunció a través de 54 ítems las incumbencias de nuestros profesionales y en segundo lugar se detallaron los conocimientos, aptitudes, capacidades y habilidades que debe poseer para cumplir con el perfil profesional deseado.
- b) Se especificaron las nuevas características de la carrera, destacando los objetivos, la distribución curricular, el alcance de las obligaciones curriculares, donde se contemplaron los objetivos y contenidos mínimos de cada asignatura en el régimen de correlatividades, el régimen de enseñanza-aprendizaje y el régimen de evaluación y promoción.

### **5.2.1. Introducción de asignaturas de formación práctica**

La estrategia e instrumentación que tuvo este sistema apuntó, entre otras cosas, a lograr una mayor formación práctica y para ello se introdujeron nuevas asignaturas, como:

- a) Introducción a la Agronomía al principio de la carrera, para que los alumnos identificaran las variables relacionadas con la producción agropecuaria o agroindustrial, describieran con precisión fenómenos observados a campo y reconocieran las tareas profesionales de un ingeniero agrónomo.

- b) Talleres de Campo e Industria desde los primeros años, en donde los alumnos participaran en tareas de campo y de la industria, vivenciando las labores agrícolas en contacto con situaciones reales, semejantes a las del desempeño profesional, para estimular la aplicación integrada de conocimientos, aptitudes y habilidades manuales. Estas actividades, por un lado, fomentan la motivación del estudio a través de la ejecución individual y/o grupal de labores agroindustriales y por el otro, entrenan al alumno en el manejo de grupos y la conducción del personal involucrado en la agroindustria.
  
- c) Formación y Extensión Rural en el último año, con el objeto de ampliar los conocimientos del rol del ingeniero agrónomo, naturaleza de la labor de extensión agrícola, principios pedagógicos, naturaleza y génesis de la comunicación, métodos de comunicación, nociones de sociología rural, planificación y evaluación de la extensión, organización de los servicios de extensión, el concepto de explotación demostrativa y técnicas de trabajo en equipo.
  
- d) Pasantías al final de la carrera, para que los alumnos realicen prácticas profesionales a los efectos de capacitarse en la aplicación de conceptos globales a la resolución de problemas puntuales.

### **5.2.2. Los Emprendimientos Productivos como actividad extracurricular**

Esta modificación de la estructura curricular de la carrera de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo, permitió la inserción de alumnos en diversos sistemas de producción, los **Emprendimientos Productivos**, como una actividad extracurricular y con la obtención de un beneficio económico para los alumnos y para la Institución. En estos grupos de trabajo los alumnos idean y ejecutan modelos de producción, dentro de las instalaciones de la Facultad, ya que ésta cuenta con campos, fincas experimentales, granja, bodega, fábrica de conservas e infraestructura de

comercialización, entre otros, bajo la supervisión de la Secretaría Agrícola e Industrial. En estas experiencias, los estudiantes intervienen en todo el proceso productivo y de comercialización, participando tanto de las ganancias como de las pérdidas. Este tipo de actividad, motiva a los alumnos y los capacita para que sepan cómo integrar los conocimientos dispersos que han recibido y cómo aplicarlos en los sistemas de producción, para solucionar los problemas allí existentes; de esta forma, el egresado habrá obtenido a través de ella, un primer ejercicio práctico para resolver los problemas de la empresa agropecuaria y un apoyo en la búsqueda de empleo o en el desarrollo de actividades productivas.

El Plan de Estudio de la carrera fue reformulado posteriormente en diversas oportunidades, manteniendo siempre la gran estructura diseñada en la Ordenanza 347/93-CD.

## **6. EL PLAN ESTUDIOS Y LOS PROCESOS DE EVALUACIONES INSTITUCIONALES**

La Facultad de Ciencias Agrarias ha participado, junto con la Universidad Nacional de Cuyo, de dos procesos de evaluaciones institucionales de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) en 1996 y 2001; también ha intervenido en el Mecanismo Experimental de Acreditación de carreras del Mercosur, Bolivia y Chile, (MEXA) para Ingeniería Agronómica, y en el proceso de Acreditación de carreras de Agronomía a nivel Nacional en el 2003; en todas estas acciones siempre se analizó y evaluó el plan de estudios, abordando su estudio desde diversos aspectos.

Durante el proceso de Acreditación del MEXA, Zimmermann *et al, op. cit.*, realizaron un análisis integrado de los aspectos positivos y debilidades detectadas en el plan de estudios de la carrera de Agronomía y consideraron que los contenidos, en general, responden a los requeridos

para formar un ingeniero agrónomo en el marco del MERCOSUR. Sin embargo los mismos autores mencionan como debilidad la insuficiente formación práctica para el desarrollo del criterio profesional, lo que también es reclamado por los alumnos en las encuestas realizadas anualmente por Secretaría Académica. Esta debilidad, se está tratando de subsanar mediante la implementación de pasantías en empresas privadas y en instituciones públicas y también en los talleres de aplicación interdisciplinarias.

Los pares evaluadores externos en la instancia de la Acreditación Experimental del MEXA, formularon tres requerimientos referidos específicamente al nuevo Plan de Estudios y catorce recomendaciones generales. De los tres requerimientos formulados por los evaluadores, a mi criterio, solo uno y parcialmente, está relacionado con la temática de estudio de esta tesis: “Se solicita se informe a través de qué actividades se garantiza el cumplimiento de la formación práctica en lo que hace a <Introducción a los estudios Universitarios y Agronómicos> y su carga horaria. En caso de que el plan de estudios no contemple estas actividades y su carga horaria, se requiere su inclusión”. De las catorce recomendaciones solamente la cuarta se relaciona con la temática de esta investigación: “Explicar cuáles son las actividades de integración y articulación de las asignaturas que se realizan en los Talleres de Campo e Industria, a fin de poder efectuar una correcta evaluación de la intensidad de la formación práctica” (Resolución 346/04-CONEAU).

Nuestra Institución conformó oportunamente una Comisión Permanente de Autoevaluación y seguimiento del Plan de Mejoras, elaborado durante el proceso de acreditación; esta Comisión trabajó desde el mismo momento en que se generó el documento de autoevaluación, y tuvo en cuenta las observaciones efectuadas por los Pares Evaluadores del MEXA en la Resolución 346/04-CONEAU que acreditó a la carrera de Ingeniería Agronómica hasta junio del 2009. La Comisión de Coordinación de Carrera

de Ingeniería Agronómica, trabajó específicamente en los puntos relacionados al plan de estudio.

## **7. EL PLAN DE ESTUDIOS ACTUAL**

En la actualidad nuestra Facultad, como consecuencia de todos estos procesos, posee un nuevo Plan de Estudio, que está en vigencia a partir del Ciclo Lectivo 2006 y que fue aprobado por la Ordenanza 469/2004-CD y ratificado por la Ordenanza 13/2005-CS. El Plan se confeccionó respetando los lineamientos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, respondiendo a las observaciones formuladas por la CONEAU, adecuando los contenidos curriculares básicos, la carga horaria, los criterios de intensidad de la formación práctica y los estándares para la acreditación de la carrera de grado de Ingeniería Agronómica.

La distribución curricular del actual plan de estudios esta dividida en 4 áreas temáticas:

- Ciencias Básicas
- Básicas Agronómicas
- Aplicadas Agronómicas
- Actividades Complementarias

Es en esta última área, las Actividades Complementarias, donde se encuentran los Emprendimientos Productivos.

### **7.1. Actividades Complementarias del Plan de Estudio**

En la ordenanza 469/2004-CD se contemplan los siguientes alcances curriculares correspondientes a las Actividades Complementarias:

### 7.1.1. Introducción a las Ciencias Agrarias

**Logros:** Conocer sistemas productivos, agroindustriales y comerciales. Identificar variables relacionadas con la producción agropecuaria y agroindustrial. Describir fenómenos observados a campo, en gabinete, en laboratorio, en la industria y en el comercio. Reconocer las tareas profesionales de los egresados en la Facultad de Ciencias Agrarias.

**Descriptores:** Sistemas y variables que intervienen en el proceso productivo agropecuario y agroindustrial. Tareas que realiza el profesional: ingeniero agrónomo.

### 7.1.2. Talleres de Campo e Industria

**Logros:** Practicar tareas agropecuarias en campo y en la industria. Poner en contacto a los alumnos con situaciones reales, semejantes a las del desempeño profesional, para estimular la aplicación integrada de conocimientos, aptitudes y habilidades manuales. Vivenciar las labores agrícolas y pecuarias. Fomentar la motivación del estudio a través de la ejecución individual y/o grupal de labores agroindustriales. Entrenar en el manejo de grupos y la conducción de personal involucrados en la agroindustria.

**Descriptores:** Distintas actividades agropecuarias de campo que hacen a su futura actividad profesional, como siembra, transplante, poda, raleo, fertilización, tratamientos fitosanitarios, recolección y cosecha, pronóstico de cosecha y otros, observaciones fenológicas, manejo de animales de granja, tratamientos zoonosológicos, etc. Trabajos de bodega, de fábricas de conserva, de frigorífico, de aserradero, etc. Nociones de control de calidad.

### 7.1.3. Prácticas de Bodega de Enología I

Además de las actividades correspondientes al cursado áulico teórico práctico de esta asignatura los alumnos deben realizar una pasantía de por lo menos 40 horas en una bodega a su elección, específicamente durante el período de cosecha y elaboración de vinos.

#### **7.1.4. Práctica Profesional en Pasantías**

**Logros:** Completar la formación teórica con la práctica profesional en empresas o instituciones públicas y privadas. Tomar contacto con los sectores productivos o de investigación de las organizaciones empresarias públicas y privadas. Integrarse en ambientes sociolaborales. Entrar en contacto con tecnologías aplicadas en distintos medios productivos. Realizar la transición entre la etapa de formación universitaria y de inserción laboral.

**Descriptor:** Distintas actividades sin una programación definida que tienen en cuenta las preferencias de formación personal de los alumnos.

#### **7.1.5. Talleres de Producción**

Es importante destacar que estos Talleres de Producción, mencionados en el Nuevo Plan de Estudio como una actividad complementaria curricular, tienen el mismo diseño que los Emprendimientos Productivos que comenzaron en 1993 luego de la modificación de la estructura curricular de las carreras de la Facultad de Ciencias Agrarias pero, sin embargo, todavía no se encuentran estructurados y evaluados por la autoridad y recién los alumnos que ingresaron a la carrera de agronomía en el año 2006, podrán realizar estas actividades curriculares complementarias a partir de 2009.

**Logros:** Completar la formación teórica con la práctica profesional conduciendo cultivos hasta lograr la producción y su comercialización. Aplicación de tecnología. Implementación de Buenas Prácticas Agrícolas. Gestión de riesgo. Conocimiento de las relaciones humanas involucradas.

**Descripción:** La Secretaría Agrícola e Industrial tendrá a su cargo las actividades productivas en los cultivos y la agroindustria de la Facultad donde se producen y preparan para la venta, muchos productos y artículos que se comercializan por intermedio de la Asociación Cooperadora de la Facultad de Ciencias Agrarias.

Las fincas, parcelas experimentales, invernáculos, etc. producen uvas, duraznos, peras, tomates, semillas de cebollas, semillas de poroto,

plantines de hortalizas, plantines de ornamentales, etc., que son comercializados según diversas modalidades.

La producción de estos artículos, se encuentra en buena medida en manos de los estudiantes de ingeniería agronómica con diverso grado de participación.

Anualmente esta Facultad informará, con la debida anticipación, la oferta disponible de emprendimientos posibles para su ejecución.

**Modalidad de relación entre la Facultad y los alumnos:** La participación de los alumnos en los proyectos mencionados, y el tipo de contratación se adaptará según las circunstancias. En pocas palabras, las relaciones de los estudiantes con la Facultad en estos proyectos en general son las de un sistema de mediería. Por intermedio de la Cooperadora, La Facultad firma con un grupo de alumnos un contrato entregándoles tierra, agua e insumos, los alumnos realizan el cultivo, con el control del Secretario Agrícola e Industrial, y llegando hasta la producción y su comercialización. Los alumnos participan de los resultados obtenidos. Estos contratos, sufren diversas modificaciones en las condiciones y proporciones según el tipo de producto.

# CAPÍTULO II

## El desarrollo de las actividades prácticas en los estudios universitarios de las Ciencias Agrarias

<b>Contenidos del capítulo</b>	
	Introducción
1	Análisis y reflexiones sobre la enseñanza de las actividades prácticas en los estudios universitarios
2	La práctica agrícola en los estudios universitarios
3	Algunas experiencias del abordaje de la práctica agrícola en facultades nacionales



## **INTRODUCCIÓN**

En el presente capítulo, se trata de delimitar el campo conceptual de la práctica agrícola en los estudios universitarios, para ello, se parte de una breve reseña de la importancia del abordaje de la práctica en los estudios universitarios en general; se analizarán diferentes diagnósticos elaborados y desarrollados por los principales autores que se han preocupado por la enseñanza de la práctica, en las facultades de agronomía y por último, se describirán algunas experiencias de actividades prácticas que llevan a cabo alumnos, en distintas facultades nacionales de agronomía.

### **1. ANÁLISIS Y REFLEXIONES SOBRE LA ENSEÑANZA DE LAS ACTIVIDADES PRÁCTICAS EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS**

La universidad del Siglo XX tuvo la misión de formar profesionales y técnicos, que por el solo hecho de serlo, tenían asegurada una ocupación digna y bien remunerada, adquiriendo una posición de privilegio y prestigio social. Hoy en cambio, es bien sabido, que el título universitario no asegura un empleo y que el prestigio no está ligado necesariamente a la universidad, sino al conocimiento como factor de producción, y a quienes poseen el dominio de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. “En una época, en que ya no se puede aplicar más la ecuación ‘título-trabajo’, se espera que la educación superior produzca egresados que no solo puedan ser buscadores de trabajo, sino también empresarios de éxito y creadores de empleo” (UNESCO, 1995).

Para Tedesco (2000), el debate actual sobre el problema del acceso al conocimiento, tendría que tener en cuenta, al menos, tres nuevos factores: En primer lugar, la necesidad de educarse a lo largo de toda la vida; debe estar garantizada por el acceso permanente a formas de aprendizaje que

permitan la reconversión profesional continua. En este sentido, hay propuestas que sugieren que ningún diploma profesional tendrá legitimidad temporal permanente, sino que el graduado deberá renovar la validez de su título cada determinado período de tiempo. De acuerdo con este enfoque, y en la medida en que la capacitación forma parte del proceso normal del ejercicio de una profesión, las exigencias de renovación deberían ser obligatorias y remuneradas.

En segundo lugar, la democratización del acceso a los niveles más complejos del conocimiento no puede quedar confinada, como ahora, al acceso a la universidad. Dar prioridad al mejoramiento de la calidad de la educación general obligatoria, es una exigencia de las estrategias de desarrollo con equidad. La responsabilidad de la universidad en países en desarrollo como el nuestro, es formar a los docentes y científicos. La democratización del acceso al conocimiento implica diseñar instrumentos que materialicen la obligación de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación por parte de los universitarios.

En tercer lugar, el acceso al conocimiento supone encarar los desafíos que plantean las nuevas tecnologías de la información a las instituciones y a los métodos de enseñanza. Las nuevas tecnologías, permiten poner a los mejores especialistas de cada disciplina en contacto directo con los estudiantes, independientemente del lugar físico donde cada uno se encuentre o de la universidad a la cual pertenece.

La actualización permanente a la que estamos obligados en el ejercicio de cualquier profesión, obliga a las universidades a modificar sus diseños curriculares y a formar más en el dominio de los conocimientos que en el dominio de saberes específicos de primer nivel. El objetivo básico de la educación es lograr que las personas aprendan a aprender.

El estudiante será cada vez más responsable de su propio aprendizaje y para ello deberá dominar las operaciones cognitivas fundamentales

asociadas a cada dominio del saber y desarrollar actitudes básicas asociadas al aprendizaje permanente: curiosidad, interés, espíritu crítico, creatividad, entre otros.

Wimar & Meierhenry, citados por Rodríguez (1999) han afirmado que retenemos:

De lo que leemos	el 10%	No basta con buenos textos
De lo que escuchamos (por ejemplo en una clase expositiva)	el 20%	Por este motivo los alumnos esperan de sus tutores que resuman en clase lo que ponen en el libro.
De lo que vemos	el 30%	De ahí el esfuerzo por incorporar imágenes a los libros de texto.
De lo que vemos y escuchamos	el 50%	De ahí el esfuerzo por añadir transparencias o usar la pizarra.
De lo que decimos y discutimos (por ejemplo en una clase con exposición, diálogo, con discusión entre pares, entre otros)	el 70%	De allí la importancia de participar en foros de debate.
De lo que escribimos y hacemos (por ejemplo un trabajo en grupo sobre un tema con exposición y debate posterior)	el 90%	De allí la importancia de la participación en actividades y trabajos en grupo con discusión posterior.

Bajo esta modalidad, la entrega de información se centraliza en la comunicación por distintos medios. Estos son los encargados de viabilizar la elaboración crítica y la integración comprensiva de los conocimientos por parte del alumno. Estos medios no difieren en gran medida de aquellos recursos auxiliares que se utilizan en los sistemas áulicos. En las propuestas no formales, los medios incorporados se constituyen en estrategias instructivas mediante mensajes prolijamente seleccionados que

implican la integración de recursos para generar una propuesta globalizadora.

El aprendizaje, debe preocuparse más de los aspectos afectivos para estimular la participación y creatividad de los estudiantes. “Debe enfrentarse al alumno con nuevas experiencias que lo obliguen a elegir entre decisiones alternativas” Tacchini, (1992:111). El mismo autor considera demasiado conductista a las Universidades y con una marcada tendencia hacia la transmisión de conocimientos y destrezas; la educación tiene como desafío mantener un equilibrio entre un enfoque nominalista, que tiende a clasificar en base a similitudes, acumulando conocimientos, y el enfoque esencialista que tiende a profundizar las características intrínsecas de la ciencia.

Existen distintas formas de enfocar teóricamente el significado de la enseñanza, lo que implica diferentes acepciones de la misma. Una de ellas sería que la tarea central de la enseñanza es “posibilitar” al alumno las tareas del aprendizaje, sin que realmente una dependa de la otra, sino que sea de carácter filosófico y no causal. El fenómeno de la enseñanza estaría producido por la inserción del alumno en una situación social determinada, sometido a interacciones personales y las relaciones con el medio externo (roles institucionales y curriculares)

Desde el punto de la enseñanza de la práctica, hay dos posturas, una la tradicional y otra la de la línea crítica contemporánea. Para la tradicional, el enseñar es transmitir contenidos, el profesor lo comunica y el alumno lo recibe. En la línea crítica contemporánea, el enseñar es “enseñar a pensar”, se aborda la enseñanza como una práctica que transforma no solo el pensamiento sino también el comportamiento, las actitudes, los valores de los alumnos.

El desarrollo de actividades prácticas en los estudios universitarios en general, ha estado mucho tiempo centrado en el hacer empírico, basadas

en el aprendizaje por experiencia o en la aplicación de algún conocimiento teórico.

El hacer y el pensar se fueron distanciando hasta llegar a situaciones donde uno no tiene que ver con el otro. Códigos, mensajes, representaciones que con las mismas o diferentes expresiones refieren a significados muy distintos.

Esta unificación del discurso hace pensar en coincidencias, cuando en realidad, es una apariencia basada en el uso de términos comunes con significados distintos. Apariencia que encierra falta de científicidad, la que se evidencia en la descripción y/o ejemplificación de los fenómenos que se pretende analizar o explicar. Se hace referencia a las situaciones educativas utilizando un vocabulario común pero refiriéndose a acciones pedagógicas diferentes. Esto hace muy difícil el análisis crítico-reflexivo en profundidad, y promueve un conocimiento desde la superficialidad. Este desencuentro entre el discurso y la acción, tiende a reducir la práctica a comportamientos que pueden transmitirse como rutinas a seguir, sin reflexión, y sin participación en la toma consciente de decisiones.

El hombre, ser inacabado e indeterminado en esencia, se ve condicionado por la sociedad y la cultura del entorno en que vive y para construir su existencia, su propia identidad, debe ser consciente de ese condicionamiento. Tiene que comprender críticamente su relación con ese contexto como experiencia social, histórica y creativa potenciando su condición humana y contribuyendo a la construcción de un mundo cuyos valores fundamentales aseguren la vida democrática y la justicia social. Los sujetos de la educación, las instituciones educativas y la propia educación están inmersas en esta realidad multicondicionada por encima de voluntades de los involucrados.

La educación, en este complejo contexto donde los condicionamientos y las relaciones de dominación-control no son siempre evidentes, tiene reservado

un lugar importante en el desarrollo del hombre que ha de descubrir verdades sobre el mundo, los seres vivos y las cosas que existen en ese mundo.

El conocimiento, el saber como producción humana, existe. La educación tiene como responsabilidad garantizar a todos el libre acceso a esa cultura. Esto requiere reconocer que los alumnos tienen su propia cultura y su forma de pensar, que debe ser respetada, de la cual no se puede prescindir para enseñarles lo que aún no han aprendido sin correr grandes riesgos de interrumpir el diálogo que se requiere necesariamente en cualquier situación educativa.

El análisis de las prácticas en la educación demanda un marco de referencia tan amplio y diverso como el contexto real en el cual se desarrollan. Es necesario relacionar el ámbito educativo con el entorno en el cual se sitúan para poder comprender su naturaleza y funcionamiento desde múltiples dimensiones (cognitiva, ética, afectiva, social, cultural, técnica).

Frente a esta realidad, ni el campo teórico ni el práctico, han dejado de explorar y construir conocimiento buscando soluciones a las problemáticas. Identificamos la influencia de un conjunto de significados cuyos fundamentos permanecen ocultos a la conciencia (teorías implícitas) y que, muchas veces, se corresponden con estereotipos sociales dominantes sobre el enseñar y el aprender.

Sin duda, que es el de la actividad práctica un ámbito enriquecedor para aprender a relacionar la teoría y la práctica desde una racionalidad crítica. La práctica profesional es un espacio privilegiado para pensar y repensar los conocimientos adquiridos en forma individual o colectiva, de manera que tanto las prácticas propias como las de otros, son valiosas fuentes de información para la confrontación, debate, justificación y toma de decisiones.

Toda teoría tiene una dimensión y expresión práctica y toda práctica se sustenta o fundamenta en conocimiento teórico explícito o implícito.

La práctica profesional de los estudiantes universitarios tiene como principal objetivo reflexionar sobre la actividad que se este realizando como una habilidad esencial en el pensamiento del futuro profesional. Este aspecto de la formación universitaria se logra en las actividades prácticas concretas de la profesión.

Se entiende que la "reflexión" sitúa estas actividades en el paradigma crítico, permitiendo superar la contradicción teoría-práctica y la concepción que ubica la práctica como teoría aplicada.

La reflexión es realmente un análisis de la práctica, pues parte de la práctica y busca su referente teórico como fundamentación para luego volver a la práctica.

## **2. LA PRÁCTICA AGRÍCOLA EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS**

Nagel (1996), cuando aborda los desafíos para la formación de profesionales agrarios, considera que el saber tecnologizado, debe transformarse en capacidad de manejo. Pero también el saber debe incluir la capacidad de análisis y de creación, con capacidad de interpretar la información y hacerla socialmente útil a través de su inserción en decisiones estratégicas. Con respecto a los valores y actitudes que se deben desarrollar, éstos se tienen que orientar a nuevos modos de pensar, de acceder, de organizar y de manejar el conocimiento. Todo esto, hace evidente la incompatibilidad de los esquemas de aprendizaje memorístico, la rigidez de los programas que son compartimentalizados y estáticos y que

marcan una importante distancia entre el mundo paralizado de la educación y la dinámica vertiginosa de lo externo. Esto tendrá consecuencias no solo en la estructuración de la currícula sino también en generar actitudes de apertura al aprendizaje permanente y a la autoformación.

Zepeda del Valle & Lacki (1993) en su documento de Educación Agrícola Superior (FAO), detectaron una serie de deficiencias y de desencuentros en la formación del profesional de Ciencias Agrarias. Analizaremos cada uno de éstos abordando únicamente los tópicos que están relacionados con las actividades prácticas que los alumnos realizan durante el cursado de la carrera:

**Primera Deficiencia:**

Formación especializada versus realidad globalizadora e integral.

Se considera que el enfoque del currículo surge de una estructura por disciplina y por rubro, sin ofrecer a que los conocimientos se integren en torno a los problemas existentes en el campo; ello contribuye a que los estudiantes no sepan para qué estudian una determinada asignatura. De esta forma la educación se fragmenta, se generan informaciones dispersas en los diversos campos de las Ciencias Agrarias, sin que exista una materia o actividad curricular que explique a los estudiantes la integración de los conocimientos.

**Segunda Deficiencia:**

Excesiva carga académica – limitado aprendizaje

“Si a la poca relevancia de la asignatura propiamente tal se agrega la inadecuación de los contenidos de la misma, y si éstos son entregados en forma teórica y con métodos inadecuados, se tiene un complejo cuadro de deficiencias, que producen como resultante un profesional que no egresa apto para desempeñarse con eficiencia”. Todo esto lleva a los alumnos a ocupar un valioso tiempo en aprender conocimientos que lamentablemente

les serán de poca utilidad y no les queda tiempo para aprender y hacer en terreno, en la práctica, aquello que harán en su ejercicio profesional.

**Tercera Deficiencia:**

Ausencia de contenidos relevantes

“Muchos profesionales tienen serios problemas para comunicarse, no saben abordar la problemática y en algunas ocasiones son incapaces de relacionarse con el productor. Tampoco se les enseña en la facultad a relacionarse con miembros de otras profesiones”

**Cuarta Deficiencia:**

Métodos pasivos, mucha teoría y poca práctica

Los alumnos reciben excesivamente teoría muchas veces abstracta y desligada de la realidad productiva, con pocas posibilidades de que los alumnos ejecuten en forma directa todas las actividades productivas y gerenciales que éstos normalmente llevan a cabo cuando ingresen al mundo del trabajo, “no se puede esperar que el egresado entregue soluciones prácticas, concretas y adecuadas a las necesidades del sector productivo, si durante su paso por la facultad estudió en forma teórica abstracta y desconectada de la realidad productiva”.

**Primer Desencuentro:**

Agrónomo posible versus agrónomo necesario.

Este desencuentro entre lo que se enseña y lo que se necesita aprender; se prefiere consumir conocimientos en lugar de generarlos y, como consecuencia, se forman profesionales dependientes y consumidores de conocimiento, en lugar de profesionales independientes y creativos, capaces de generar conocimientos y encontrar soluciones a problemas concretos. Los estudiantes se forman para aplicar recetas en vez de formular soluciones; como consecuencia carecen de herramientas para

resolver problemas cuando se enfrentan a situaciones nuevas. Con estas recetas no pueden resolver los problemas prácticos a los que se enfrentan en el quehacer cotidiano.

Para disminuir este desencuentro, el documento propone que las facultades de agronomía deberían formar profesionales que sepan: “i) diagnosticar las causas reales (no los síntomas) de los problemas, especialmente de aquéllos que son solucionables por los propios agricultores; ii) identificar en los predios los recursos productivos y las potencialidades que allí existen; iii) formular soluciones a los problemas cotidianos de los agricultores a partir de los recursos que ellos realmente poseen en sus predios; iv) aplicar en forma correcta tecnologías compatibles con dichos recursos y v) ejecutar con eficiencia las faenas agrícolas”.

### **Segundo Desencuentro:**

#### Profesionales sin destino

En el documento la falta de empleo se atribuye a que el perfil de los egresados no está respondiendo a la demanda real y los profesionales que se están formando son demasiado teóricos; se deberían formar profesionales más pragmáticos, más creativos, que sepan cómo volver más rentable la agricultura, reduciendo sus costos de producción y mejorando los precios de venta de sus cosechas; es muy probable que puedan generarse nuevas fuentes alternativas de empleo. También sería conveniente adecuar la formación a las necesidades de los agricultores y de los empleadores, que los profesionales tengan la capacidad de generar su propia fuente de trabajo, desempeñándose como empresarios, creando su propio espacio de trabajo; sin embargo para todo ello se requieren nuevos conocimientos, motivaciones y habilidades. Para la generación de su propio espacio productivo, en el documento se propone, la formación de “profesionales orientados hacia la producción y la vida de campo, con mentalidad empresarial y productiva, con inquietudes de superación y progreso personal por medio de su trabajo y no necesariamente de un empleo”.

Lacki (1996 a), considera que las facultades de agronomía deberían formar un profesional que, por sobre todo, sepa producir y administrar el negocio agrícola con eficiencia, ya que ello es la esencia y la razón de ser profesional agrario; si no es técnicamente competente para producir y administrar con eficacia, de poco sirve que tenga profundos conocimientos sobre cálculo integral e infinitesimal, estadística, medio ambiente, ciencias sociales, macroeconomía, etc. Al contrario de lo que suele afirmarse, este requisito de aprender a producir produciendo con eficiencia, es necesario para todos los egresados y no solo para aquellos que se dedicarán a administrar propiedades agrícolas. ¿Cómo podrá un docente universitario, un formulador de políticas agrícolas o un investigador ofrecer una contribución relevante para mejorar la eficiencia productiva, si durante su paso por la facultad, no tuvo la oportunidad de producir con eficiencia y si no vivenció las verdaderas dificultades que los agricultores enfrentan para hacerlo?

Para ello Lacki, *op. cit.*, propone que las facultades de agronomía deberían analizar la conveniencia de agregar a las tres funciones clásicas de la universidad (docencia, investigación y extensión) la función de producción, debido a su decisiva importancia en la formación y en el ejercicio profesional de los egresados.

Yanucci (1996), considera a la falta de prácticas como una limitante en las carreras de Agronomía de nuestro país, en donde la gran mayoría de las clases son teóricas, donde existe un expositor y estudiantes que en forma pasiva reciben información. No se promueven iniciativas, ni cuestionamientos críticos, ni participaciones, ni creatividad. Se informa sobre lo que se debe hacer, pero normalmente no se forma sobre los cómo.

Lacki (1996 b), establece una serie de medidas que las facultades de ciencias agrarias deberían adoptar para formar un profesional propuesto:

Las facultades de agronomía deben proporcionar condiciones para que los estudiantes conozcan, convivan e interactúen con la realidad concreta de las propiedades agrícolas de los mercados, de las agroindustrias y de todos los servicios que apoyan a estas actividades. La primera asignatura del plan de estudios debería ser “Conocimiento Vivencial de la Realidad Rural y del Negocio Agrícola”, la que debería ser enseñada en terreno con el propósito de que adquieran un conocimiento panorámico visual y crítico de cómo es y cómo funciona en la práctica el sector agrícola y rural, en su globalidad. Desde el primer momento los alumnos deben conocer los aciertos y los errores que los agricultores y sus empleados cometen en el acceso a los insumos, en el uso de los recursos productivos, en la aplicación de las tecnologías, en la administración de los predios, en el almacenaje, en el procesamiento y en la conservación de las cosechas y en su comercialización.

Durante su periodo de formación, deberán aprender a diagnosticar y corregir los errores y a solucionar los problemas existentes en los distintos eslabones de la cadena agroalimentaria.

Que en lo posible, la enseñanza sea hecha directamente en el campo, alrededor de problemas productivos, gerenciales o comerciales concretos, en vez de enseñar exclusivamente en el aula, en el ordenador y en el laboratorio; que los estudiantes formulen soluciones con su propio ingenio y ejecuten las prácticas con sus propias manos, en vez de limitarse a escuchar y a observar lo que dicen y hacen los docentes.

Exigir que en forma gradual y durante todo su periodo de formación los estudiantes tengan la obligación de asumir responsabilidades, tener iniciativas, tomar decisiones y ejecutar todas las actividades que normalmente ejecutan los agricultores en todos los eslabones del negocio agrícola. Estas actividades no solo deberán llevarse a cabo en unidades didáctico-productivas de la facultad sino también en las fincas eficientes e ineficientes de los pequeños, medianos y grandes agricultores.

Durante sus estudios, los alumnos deberán ser estimulados a formular y ejecutar sus propios miniproyectos empresariales productivos para exponerse a riesgos y conocer los problemas y dificultades que entraña el negocio agrícola en todas sus etapas y componentes.

Los alumnos deberán tener oportunidades concretas para: a) aprender las ciencias agrarias diagnosticando problemas y sus causas, identificando recursos y potencialidades, formulando soluciones, corrigiendo errores, produciendo, administrando unidades productivas, industrializando y comercializando excedentes, y b) hacerlo con eficiencia, prolijidad, perfección y excelencia para que los estudiantes aprendan a “hacerlo bien desde la primera vez” y que con ello adquieran el hábito, la disciplina y el gusto de hacerlo bien siempre.

Amado, Rodríguez Rey & Nasif (2006), consideran que el sistema educativo debe ayudar a los alumnos a adquirir estrategias de aprendizaje que les permitan transformar, reelaborar y, en suma, reconstruir los conocimientos que reciben y asumen que, además de los dominios conceptuales que el currículo organiza en forma de materias, existen los dominios estratégicos o procedimentales que deben tener una entidad y organización propia, estos autores a través de una investigación relevaron las capacidades desarrolladas por los alumnos que cursan asignaturas del Ciclo Preprofesional de la Carrera de Ingeniero Agrónomo de la Universidad Nacional de Tucumán, explorando relaciones existentes entre la estrategia de resolución de problemas y el avance en el desarrollo de capacidades; como resultados concluyeron, que la resolución de problemas favorece el desarrollo de capacidades, lo que permite al alumno del Ciclo Preprofesional de la carrera de Agronomía avanzar hacia el aprendizaje de estrategias de razonamiento y de comprensión.

### **3. ALGUNAS EXPERIENCIAS DEL ABORDAJE DE LA PRÁCTICA AGRÍCOLA EN FACULTADES NACIONALES**

La necesidad actual de involucrar al alumno no solo en el cocimiento teórico sino en el proceso agroindustrial, ha llevado, a que distintas facultades de agronomía de nuestro país desarrollen experiencias referidas a la práctica profesional, a continuación mencionaremos algunas de ellas.

Frank (1998) comenta que los alumnos que cursan Administración Rural en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, deben realizar un trabajo práctico grupal de Gestión y Planificación de la Empresa Agropecuaria. El trabajo grupal consiste en el análisis y el planeamiento de la empresa rural real, a la cual deben encuestar previamente los alumnos. Para ello trabajan en grupos de 4 a 6 alumnos que se forman voluntariamente y la empresa a estudiar la eligen libremente dentro de las pautas dadas por la cátedra. El trabajo comprende la descripción agroeconómica de la región en la cual se encuentra la empresa a analizar, luego la descripción del establecimiento, los bienes que comprende y el planteo técnico del último ejercicio agrícola. Se realiza una evaluación técnica y económica de todas las actividades de la empresa y de la infraestructura. Se calculan el margen bruto de todas las actividades y las medidas de resultado de la empresa, interpretando los mismos en función de las condiciones ecológicas y económicas vigentes durante su realización. Se concluye la primera parte con un diagnóstico sobre el funcionamiento de la empresa que constituye la base para el planeamiento empresario que es el tema central de la segunda parte. En éste se procede al planeamiento parcial y global de la empresa tanto con métodos manuales como también por computadora utilizando métodos simples como los presupuestos y complejos como la programación lineal. Esta metodología tiene como objetivo general proveer al alumno de los elementos de microeconomía necesarios para un correcto manejo de la empresa rural y para la toma de decisiones bajos criterios técnico-económicos, insertando de esta forma a los alumnos en empresas rurales del medio. Es una actividad integradora de

materias correlativas anteriores, principalmente las de Sistemas de Producción de Cultivos y de Producción Animal, Costos Agropecuarios y Evaluación de Proyectos, aplicando los conceptos aprendidos en un caso real, que se analizará a lo largo del dictado de la materia. El alumno aprenderá a aplicar conceptos técnicos y económicos en el análisis y el diagnóstico de una empresa real, procediendo luego al planeamiento económico de la misma. El egresado habrá obtenido a través de esta materia las herramientas y un primer ejercicio práctico para resolver los problemas de la administración de la empresa agropecuaria y la capacidad de decisión para el ordenamiento de su futuro.

Verzino & Joseau (2006), participaron del Programa de Iniciación Profesional de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Nacional de Córdoba, realizando una experiencia denominada Actividades Facilitadoras, que están relacionadas con la práctica agrícola o con la transformación de los productos del agro, contando para ello con profesores tutores que se encargaron de supervisar y evaluar el desempeño del alumno. Este programa tuvo como objetivos, estimular la participación de los estudiantes en los procesos de investigación, experimentación adaptativa, extensión y producción de las Ciencias Agropecuarias y valorar el esfuerzo y la creatividad de los alumnos en la resolución de nuevas situaciones problemáticas. Ofrecieron desde el área de la Silvicultura tres actividades: (a) capacitación en el Vivero Forestal Educativo, sobre temas afines a la domesticación y producción forestal; (b) capacitación en el Banco Nacional de Germoplasma de Prosopis, en problemáticas de conservación y mejoramiento de las especies del género y (c) capacitación en metodología científica en el marco de los proyectos de investigación. Estas actividades tuvieron una duración entre 6 meses y 2 años. Los autores llegaron a la conclusión, que el Programa resultó una herramienta muy valiosa al alcance de los alumnos que tienen inquietudes de adquirir conocimientos, más allá del mero cursado y aprobación de materias del plan de estudio y el alumno, al integrarse a un equipo de trabajo alcanzó una mejor comprensión de los

procedimientos que se realizan desarrollando de este modo actitudes más maduras en la resolución de problemas cotidianos.

García (2006), realiza una propuesta de abordaje para el Área de Consolidación Profesional del Plan de Estudios de la Carrera de Ingeniería Agronómica de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Nacional de Córdoba; el Plan de Estudio, propone un recorrido curricular que le permite al alumno aproximarse, en forma progresiva, y con una importante fundamentación, al campo de la práctica profesional. En este marco se consideran cuatro niveles de profundización del conocimiento en una integración vertical donde se parte de conocimientos básicos, para luego seguir con conocimientos básicos profesionales, posteriormente con conocimientos profesionales y finalmente con conocimientos de consolidación profesional. El Área de Consolidación, se presenta como una instancia donde se pueden desarrollar una serie de prácticas educativas que le permiten al alumno construir esquemas de conocimiento, cuyo origen esté en las necesidades reales surgidas desde el medio. Para ello, el autor propone tres momentos determinantes para que el alumno desarrolle: 1° Determinación del Problema, partiendo de una situación real, elegida por el alumno, que demande la solución de un verdadero problema productivo y que requiera de un conocimiento profundo del sistema agropecuario; 2° Propuesta de solución del problema, interactuando el conocimiento con las estrategias de la búsqueda de nuevas respuestas, en esta etapa el alumno interactúa con sus pares, los docentes, los productores, otros especialistas y la situación contextual del problema y 3° Evaluación del problema, donde el alumno ejecuta, a modo de ejercicio profesional, respuestas tecnológicas y científicas de diversa complejidad según la situación del problema.

Con el objeto de poner al estudiante de agronomía en contacto directo con una experiencia de extensión rural, Saal *et al*, (2006), de la Asignatura Extensión Rural de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Nacional de Córdoba, realizaron durante 15 años una práctica de campo que permite al estudiante interactuar con productores, familias rurales y

profesionales de las ciencias agropecuarias, relacionando la experiencia con el contexto en el que se encuentra inserta, integrando diferentes áreas de conocimiento para comprender los procesos naturales, económicos, productivos y socioculturales que allí se desarrollan. A través de este tipo de experiencia el alumno observa, analiza y explica el tipo de proceso que lleva a cabo un extensionista. Los autores concluyen que esta metodología permite a los estudiantes, por una parte, relacionar los aspectos teóricos trabajados en el cursado de la asignatura con una práctica real, y por la otra, aporta a la integración de contenidos abordados durante el cursado de la carrera de ingeniería agronómica.

Fálico *et al* (2006), mencionan que como consecuencia de la implementación de un nuevo plan de estudios para la carrera de ingeniería agronómica en la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Nacional de Entre Ríos, se creó un nuevo espacio curricular, el Taller Integrador Fitosanitario, con la pretensión de generar un escenario de enseñanza-aprendizaje interdisciplinario en el área de la Sanidad Vegetal. La propuesta apunta a que el estudiante se apropie del conocimiento científico sobre plagas, malezas y enfermedades, desarrollando capacidades para la resolución de situaciones problemáticas para el Manejo y Control Integrado, con bajo impacto ambiental en cultivos de la región. Para ello los estudiantes, con la supervisión de los docentes de las asignaturas que integran la Sanidad Vegetal, llevan a cabo diversos cultivos, intensivos o extensivos, en campo o en invernáculo, en el predio experimental de la Facultad, esta experiencia la realizan en grupos y durante un año; realizan actividades específicas diseñando un plan de trabajo que incluye elección del cultivo y variedades, determinación de fechas de siembra, elección de sistemas de siembra. Para el manejo de las plagas, enfermedades y malezas del cultivo cada grupo realizará análisis de semillas, evaluación de las malezas presentes en los distintos períodos del cultivo, diagnóstico de las enfermedades y determinación de presencia y daño de insectos; en cada caso, los alumnos deben realizar un monitoreo de las enfermedades, plagas y malezas durante el desarrollo del cultivo,

determinando umbrales de daño económico para realizar las intervenciones terapéuticas necesarias

Las demandas del mundo laboral, implican que los profesionales, cada vez más, deban dar respuestas a problemas emergentes y que estén en condiciones de enfrentarse a nuevas situaciones y a tecnologías en constante variación. Un estudio realizado por Tacchini (1995), demostró que los empresarios mendocinos, que ocupan profesionales agrónomos, necesitan que éste sea capaz de diagnosticar, organizar y establecer correctamente prioridades, es decir, con capacidad de gestión; que sea innovador, capaz de elegir el producto y el proceso tecnológico más adecuado. Por ello se debe modificar la educación excesivamente repetitiva y formar estudiantes para la versatilidad y el cambio. “Surge así la necesidad de una buena formación básica sólida y amplia, que facilite los procesos de síntesis personal del educando, y también el requerimiento de promover la creatividad” (González, 1993:24).

# CAPÍTULO III

## El Perfil Profesional del Ingeniero Agrónomo egresado de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo

<b>Contenidos del Capítulo</b>	
	Introducción
1	El Perfil Profesional
2	El Perfil Profesional del Ingeniero Agrónomo
3	Caracterización del Perfil Profesional del Ingeniero Agrónomo de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo



## **INTRODUCCIÓN**

Este capítulo aborda la descripción del perfil profesional del Ingeniero Agrónomo; para ello se parte de la opinión de algunos autores sobre el campo profesional y finalmente se estudia la normativa vigente de la Universidad Nacional de Cuyo referida a la caracterización del perfil profesional del Ingeniero Agrónomo egresado de la Facultad de Ciencias Agrarias.

### **1. EL PERFIL PROFESIONAL**

La formación en un campo profesional implica la enseñanza no solo de saberes teóricos y prácticos sino del modo de desarrollar las tareas en un contexto social específico. Un profesional debe ser competente en un campo de saberes teóricos y prácticos especializados. Los egresados universitarios deben tener una serie de competencias situadas “a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas” (Gallart & Jacinto, 1997: 84), que son fundamentales para la producción de bienes y servicios.

Catalano, Avolio del Cols & Sladogna (2004), consideran que en los años '70, en las economías desarrolladas se inició una profunda revisión de los principios de organización del trabajo, llevando al surgimiento de un nuevo paradigma productivo de mayor exigencia en lo que se refiere al aprendizaje, autonomía y responsabilidad de los trabajadores; todo esto con lleva a reformular diseños curriculares, contenidos científicos y tecnológicos, formas de evaluación de los cursos y formación de los cursos vinculados a este tipo de desarrollos.

Los mismos autores, consideran los nuevos modelos de organización del trabajo comenzaron a requerir de los trabajadores mayores capacidades en término de:

“Adaptación y anticipación a los cambios del entorno que propone la competitividad de las economías.

Capacidad para asumir una fuerte dinámica de aprendizaje como base de la innovación y la competitividad y como mejor respuesta a la incertidumbre; esta dinámica de aprendizaje les es exigida tanto a los individuos como a las organizaciones.

Adaptación a situaciones imprevistas y capacidad de dar respuestas reflexivas en lugar de responder con rutinas y acciones prescriptas.

Ejecución de trabajos más complejos y de mayor dominio técnico sobre procesos de trabajo de ciclos más largos, o capacidad de integrarse a diversas funciones.

Intervención en funciones de gestión de la fase de la producción a su cargo.

Reconversión ante cambios de líneas de producción, de variedad de modelos, de operación con nuevas materias primas o tecnologías.

Participación activa en los procesos de realización de la calidad.

Liderazgo de equipos.

Interacción y comunicación en relaciones funcionales y jerárquicas.

Contribución en los procesos de mejora continua de los productos, de los procesos, de los procedimientos.

Interpretación de documentación técnica, de gestión, y relativa a las demandas de clientes internos y externos” (Catalano, Avolio del Cols& Sladogna, *op. cit.*, 27-28)

Para Follari (1995), un plan de estudios debe orientarse a las habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos teóricos que son propios del campo profesional y orientar su consecución al plan de estudio. En este sentido, el perfil no puede ser un listado de actividades posibles sino un estudio del mercado laboral lo suficientemente serio, para orientarse de acuerdo a las tendencias reales en la demanda social.

La elaboración de un perfil, sin lugar a dudas, facilita las tareas del diseño curricular y desde luego la formación del profesional que se desea insertar en la sociedad. A través del perfil, se definen las características que se

espera tenga el futuro graduado en relación con los conocimientos, con las habilidades, con los comportamientos y con las aptitudes que el profesional desarrollará a lo largo de su formación dentro de la institución educativa.

Ramírez Alfaro (2004), considera que en la formación de los profesionales, es importante la preparación de los mismos para desempeñarse en un mundo desconocido y, que mediante proyecciones y análisis de la realidad puedan vislumbrar a grandes rasgos a largo plazo, es decir que el egresado debe haber adquirido en sus estudios, la capacidad para un aprendizaje permanente ante una realidad cambiante.

El mismo autor señala que un perfil profesional debe incluir básicamente un primer cúmulo de capacidades o dominios profesionales relacionadas con las humanidades y el desarrollo científico y cultural universal; un segundo cúmulo lo constituye el conocimiento por transmitir, interrogar, negar o crear, en la acción docente, como resultado de la construcción y reconstrucción del conocimiento; finalmente, un tercer cúmulo se halla integrado por el conocimiento por ejercer la práctica laboral concreta de la profesión, esto incluye a las competencias requeridas para el trabajo, las que comprenden competencias técnicas, éticas, ideológicas, metodológicas, epistemológicas, sociales, entre otras; que forman la base del conocimiento en la ejecución de un trabajo tanto de naturaleza teórica como aplicada.

## **2. EL PERFIL PROFESIONAL DEL INGENIERO AGRÓNOMO**

Es indispensable que el perfil del futuro graduado, surja de las condiciones específicas a las que sirven la Facultad, para que pueda responder a la problemática y ofrecer soluciones concretas a los problemas de acceso a insumos, producción, administración rural, procesamiento e incorporación de valor, comercialización, organización comunitaria, etc. que a diario enfrentan todos los estratos de agricultores de su área de influencia.

Emerge un nuevo paradigma en la formación de un ingeniero agrónomo, “el profesional que requiere la sociedad debe tener la capacidad de integrar conocimientos de las diferentes disciplinas” (Sherrad, 2000:87)

En relación con los conocimientos, habilidades y actitudes, Lacki (1996 a) propone una serie de recomendaciones para abordar la educación agrícola hacia el siglo XXI, considerando que las facultades deberán formar un egresado:

*“Que esté consciente que debe promover una agricultura sostenible”*

*“Más generalista para que tenga condiciones de analizar los problemas tecnológicos, gerenciales y organizativos de los principales rubros productivos”*

*“... deberá tener versatilidad”*

*“Realista y pragmático, en el sentido que sepa solucionar el problema de los agricultores tal como son y con los recursos que realmente poseen”*

*“Creativo e ingenioso”*

*“Con conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes prácticas que le permitan ejecutar las faenas agrícolas y solucionar problemas concretos que los agricultores enfrentan en su vida cotidiana”*

*“Que, por sobre todo, sepa producir y administrar con eficiencia”*

*“Que tenga una actitud más positiva y constructiva en el sentido de encontrar y aplicar soluciones en vez de limitarse a diagnosticar los problemas existentes”*

*“Que tenga mentalidad empresarial”*

Por lo tanto, surge la necesidad de formar capacidades humanas para estar a la vanguardia del conocimiento en aspectos tecnológicos y culturales. Es el saber tecnologizado, transformado en capacidades de manejo y con consecuencias productivas. “Pero es también el saber con capacidad de

análisis y creación, con capacidad de interpretar la información y hacerla socialmente útil a través de su inserción en decisiones estratégicas” (Nagel, *op. cit.*:6)

Lacki (2003), elabora un perfil de egreso basado en cuatro componentes: los conocimientos, las habilidades motrices e intelectuales, los comportamientos y las aptitudes emocionales:

- Los conocimientos que son necesarios para el desempeño de una profesión. Se refiere especialmente al aprendizaje de conceptos e información.
- Las habilidades motrices e intelectuales, son aquellas que el estudiante debe adquirir durante su formación para ser un profesional competente en el plano técnico. Incluye el aprendizaje de destrezas que le permitan hacer con sus manos las operaciones agrícolas y otros trabajos y adquirir la capacidad para establecer relaciones entre las diversas y en ocasiones múltiples variables que intervienen en los procesos de producción y desarrollo agrícola, y que lo capaciten para entender la generalmente compleja realidad de los fenómenos de la agricultura.
- El tercer componente sugerido, se refiere a los comportamientos que se esperan del profesional de ciencias agrícolas. Se trata de formar valores, actitudes y comportamientos en el futuro graduado.
- El último componente, las aptitudes emocionales, involucra a la capacidad del futuro graduado para relacionarse consigo mismo y con los demás y colaborar con los agricultores y otras personas en el desarrollo humano y sostenible de la agricultura.

Andrews (1996), considera que son más importantes las habilidades de aprender procesos y sistemas y buscar los datos y hechos para aplicarlos a

un caso específico, pero también debe tener destrezas mentales como la capacidad de identificar y resolver problemas y destrezas intelectuales como la capacidad de ser líder de un grupo de trabajo o de hacer un plan de inversión.

Es necesario, efectuar planteamientos entorno a la formación que permitan al alumno una formación más diversificada, con oportunidades de trabajar en proyectos incentivando la “participación activa del estudiante en su autoformación, dándole la oportunidad de que elabore sus necesidades académicas en forma más flexible”. (La Torre, 2000:117)

### **3. CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DEL INGENIERO AGRÓNOMO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS DE LA UNCUIYO**

En el Capítulo I, cuando se describe la reforma del Plan de Estudio que dio origen a los Emprendimientos Productivos, comentábamos que en la Ordenanza 347/93-CD se había definido la caracterización del profesional, trabajando en dos aspectos fundamentales. En primer lugar se enunció a través de 54 ítems las incumbencias de nuestros profesionales y en segundo lugar se detallaron los conocimientos, las aptitudes, las capacidades y las habilidades que debe poseer para cumplir con el perfil profesional deseado. Esta caracterización se mantiene en gran medida en el nuevo Plan de Estudio, que se encuentra detallado en la Ordenanza 469/2004-CD.

En la Ordenanza 469/2004-CD se caracteriza al profesional definiendo el perfil de la siguiente forma:

*El Ingeniero Agrónomo egresado de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo 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 lograr con este perfil de egreso, se deben poseer los siguientes conocimientos, capacidades y actitudes:

*Conocimiento de principios fundamentales de Matemática, Física y Química.*

*Conocimiento de conceptos y principios de manejo dentro de cada factor de la producción, analizado en profundidad dentro de cada una de las disciplinas básicas (Fisiología - Biología - Suelos - Agua - Clima - Economía - Sociología).*

*Conocimiento de principios y leyes ecológicos para la conservación de los recursos naturales y el ambiente.*

*Conocimiento de principios fundamentales de manejo de cada uno de los cultivos de la región, enfocados desde el punto de vista de los problemas científico-tecnológicos que se presentan y sus posibles soluciones.*

*Conocimiento de los principios rectores en la economía y administración agrarias y de la legislación vigente relacionada con la especialidad.*

*Conocimiento de principios básicos en administración de recursos humanos, manejo de personal y extensión agraria.*

*Conocimiento de principios de transferencia de tecnología y políticas de desarrollo rural.*

*Capacidad para analizar todas las variables de un problema y dar la mejor solución.*

*Capacidad para aplicar sus conocimientos a la solución de los problemas técnicos que deba enfrentar.*

*Capacidad para programar, conducir y evaluar el proceso tecnológico de la producción agropecuaria y agroindustrial.*

*Capacidad para elegir las alternativas productivas más convenientes en cada situación de mercado y buscar el paquete tecnológico más adecuado.*

*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.*

*Actitud conservacionista, al considerar en la producción los principios básicos del equilibrio ecológico.*

*Capacidad de investigar y desarrollar nuevas tecnologías.*

*Capacidad para dirigir personal, administrando adecuadamente los recursos humanos de la empresa o institución.*

*Capacidad para comunicarse y transferir la tecnología al hombre de campo y la industria.*

*Capacidad para elaborar y ejecutar políticas agrarias, en especial las relacionadas con el desarrollo rural.*

*Responsabilidad y conducta ética en el ejercicio de la profesión.*

Analizando el apartado de la Ordenanza que define el perfil de egreso, observamos que se encuentran enumerados un conjunto completo de conocimientos, de capacidades, y de habilidades necesarias para el desempeño profesional en diversos tipos de empresas productivas o de servicios que llevarían al egresado, no solo a dar respuesta a las demandas actuales del mercado de trabajo, sino también su capacidad de intervenir en forma activa en la conducción de una empresa y en la transformación cultural tanto dentro como fuera de ella.

También se especifican una serie de alcances, entendidos como actividades profesionales reservadas al título de Ingeniero Agrónomo, de acuerdo con la Res. 334/2003-09-11 Educación Superior, modificada por la Res. 1002/03 Educación Superior. En este apartado se mencionan las competencias del Ingeniero Agrónomo, egresado de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo:

*Programar, ejecutar y evaluar la multiplicación, introducción, mejoramiento, adaptación y conservación de especies vegetales con fines productivos, experimentales u ornamentales.*

*Determinar, clasificar, inventariar y evaluar los recursos vegetales a los efectos de su aprovechamiento, reproducción y conservación de la diversidad biológica.*

*Programar y ejecutar la producción, mantenimiento y conservación de recursos forrajeros e intervenir en su evaluación y utilización en función de la producción animal.*

*Programar, ejecutar y evaluar la implantación de especies vegetales en distintos espacios, de acuerdo con las características, función y destino de los mismos, y determinar las condiciones de manejo de dichas especies.*

*Programar, ejecutar y evaluar la implantación de especies vegetales, en proyectos de parques, jardines, campos deportivos y recreativos, y demás espacios verdes.*

*Intervenir en la elaboración de proyectos de parques, jardines, campos deportivos y recreativos y demás espacios verdes.*

*Programar, ejecutar y evaluar estudios y análisis de suelos y aguas con fines agropecuarios, forestales y paisajísticos, excluida la acuicultura*

*Programar, ejecutar y evaluar estudios y análisis de productos vegetales, sus derivados y residuos de uso agrícola.*

*Controlar y administrar las cuencas, los sistemas de riego y drenaje. Para uso agropecuario y forestal, evaluar eventuales daños provocados por la erosión hídrica y determinar los cánones de riego.*

*Intervenir en la programación, ejecución y evaluación del manejo del agua y su conservación, para determinar los posibles caudales de uso evitando su contaminación y/o agotamiento, excluida la acuicultura*

*Realizar relevamiento de suelos y programar, ejecutar y evaluar métodos de conservación, manejo, recuperación y habilitación de los mismos con fines agropecuarios, forestales y paisajísticos.*

*Establecer y evaluar la capacidad agronómica del suelo; elaborar sobre la base de la misma, propuestas de parcelamiento incluyendo criterios de impacto ambiental, y participar en la determinación de la renta bajo distintas condiciones de uso y productividad.*

*Intervenir en la determinación de unidades económicas agrarias, en el fraccionamiento de inmuebles rurales, y en la confección de catastros agrarios y de recursos naturales.*

*Programar, ejecutar y evaluar la prevención y control de los factores bióticos que afectan la producción agropecuaria y forestal.*

*Programar, ejecutar y evaluar la prevención y control de los factores abióticos que afectan la producción agropecuaria y forestal.*

*Realizar estudios orientados a la evaluación de las consecuencias que puedan provocar fenómenos naturales (inundaciones, sequías, vientos, heladas, granizo y otros) a los efectos de la determinación de primas de seguros o estimación de daños.*

*Intervenir en estudios de caracterización climática a fin de evaluar su incidencia en la producción agropecuaria y forestal.*

*Programar, ejecutar y evaluar el ordenamiento, desmonte y raleo de formaciones vegetales.*

*Determinar las características, tipificar, fiscalizar y certificar calidad, pureza y sanidad de:*

- a) *semillas y otras formas de propagación vegetal;*
- b) *plantas transgénicas,*
- c) *productos y subproductos agropecuarios y forestales.*

*Intervenir en la evaluación de la calidad de la composición de productos de origen pecuario, excluyendo aspectos higiénicos-sanitarios*

*Determinar las condiciones de almacenamiento, conservación, tratamiento sanitario y transporte y todo otro relacionado al manejo postcosecha de granos, forrajes, frutos, semillas y otros productos vegetales.*

*Programar, ejecutar y evaluar la formulación, certificación de uso, comercialización, expendio y aplicación de agroquímicos, recursos biológicos, recursos biotecnológicos, fertilizantes y enmiendas destinadas al uso agrícola y forestal, por su posible perjuicio a la integridad y conservación del suelo y el ambiente.*

*Asesorar en la elaboración, almacenamiento, conservación y transporte de agroquímicos, recursos biológicos, recursos biotecnológicos, fertilizantes y enmiendas destinadas al uso agrícola y forestal.*

*Programar, ejecutar y evaluar el uso de instalaciones rurales, máquinas y herramientas agrícolas por su posible perjuicio a la integridad y conservación del suelo y el ambiente.*

*Asesorar en el diseño de las instalaciones rurales, máquinas y herramientas agrícolas.*

*Programar, ejecutar y evaluar la utilización de técnicas agronómicas, en el manejo, conservación, preservación y*

*saneamiento del ambiente, y en el control y prevención de las plagas que afectan el ambiente humano, excluido los aspectos de salud pública y sanidad animal.*

*Realizar estudios, diagnósticos, evaluaciones y predicciones referidos a la producción agropecuaria y forestal a distintos niveles: local, departamental, provincial, nacional o regional.*

*Programar, ejecutar y evaluar acciones de información, difusión y transferencia de tecnologías destinadas a la producción agropecuaria y forestal.*

*Organizar, dirigir, controlar y asesorar establecimientos destinados a la producción agropecuaria, forestal y participar en las mismas funciones en establecimientos destinados a la producción agroindustrial.*

*Organizar, dirigir, controlar y asesorar establecimientos destinados al mejoramiento, multiplicación y producción vegetal.*

*Intervenir en la organización, dirección, control y asesoramiento de establecimientos destinados al mejoramiento y producción animal.*

*Intervenir en la realización de estudios e investigaciones destinadas al mejoramiento de la producción agropecuaria.*

*Organizar y dirigir parques y jardines botánicos, programando, ejecutando y evaluando el mantenimiento y utilización de las especies y formaciones vegetales que integran las poblaciones y reservas naturales.*

*Programar y poner en ejecución, las normas tendientes a la*

*conservación de la flora y la fauna de invertebrados, preservando la biodiversidad y el patrimonio genético existente. Participar en la programación, ejecución y evaluación de proyectos de turismo rural y ecoturismo.*

*Programar, ejecutar y evaluar estudios destinados a determinar las formas de aprovechamiento de los diferentes recursos con uso agrícola y forestal y participar en lo pecuario.*

*Participar en la realización de estudios referidos al impacto ambiental de obras que impliquen modificaciones en el medio rural.*

*Participar en la determinación de las condiciones del trabajo rural y asesorar en la adecuación de las mismas en función de criterios de eficiencia y calidad de vida.*

*Programar, ejecutar y evaluar acciones relativas a la conservación y manejo del suelo, agua y recursos vegetales con fines agropecuarios y forestales.*

*Participar en la elaboración de planes, políticas y normas relativas a la conservación y manejo del suelo, agua y recursos vegetales, y a la producción agropecuaria, forestal y agrosilvopastoril.*

*Participar en la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión y/o de desarrollo rural.*

*Participar en la programación, ejecución y evaluación de políticas rurales, planes de colonización y programas de desarrollo rural.*

*Programar y ejecutar valuaciones, peritajes, arbitrajes y*

*tasaciones de plantaciones, formaciones vegetales naturales e implantadas, órganos vegetales unidades de producción agropecuarias y forestales, sus mejoras fundiarias y los elementos afectados a la misma.*

*Programar, ejecutar y evaluar acciones relativas al manejo de pastizales naturales, sistemas silvopastoriles y agrosilvopastoriles.*

*Ofrecer o prestar servicios en el ámbito privado o público.*

*Desempeñar cargos, funciones, comisiones o empleos por designación de autoridades públicas, incluso nombramientos judiciales de oficio, por sorteo o a propuesta de partes.*

*Preparar y presentar laudos, evacuar consultas, realizar estudios, brindar información, dar dictámenes, realizar pericias y tasaciones, hacer proyectos y certificaciones destinados a las autoridades públicas o particulares.*

*Dirigir, organizar y coordinar la investigación y experimentación y ejercitarla en sus aspectos aplicados.*

*Representar, como técnico los establecimientos elaboradores, formular, certificar el uso y fiscalizar la comercialización y aplicación de abonos, productos químicos y recursos biológicos destinados a ser utilizados en la actividad agraria, interpretar análisis y sus correspondientes recomendaciones.*

*Fiscalizar y certificar cualidades y pureza de semillas y otros órganos de reproducción de vegetales cuyo destino final sea la siembra o la plantación respectivamente.*

*Tipificar, inspeccionar y certificar la calidad de los productos agrícolas.*

*Dirigir, estudiar, proyectar y representar, como técnico, criaderos, viveros y semilleros de especies vegetales.*

*Realizar estudios y aplicar la climatología en la producción agraria y en la lucha contra meteoros adversos.*

*Asesorar, programar y dirigir técnicamente el manejo, sistematización y conservación del suelo con fines agropecuarios e interpretar los estudios y exámenes correspondientes.*

*Clasificar, cartografiar y parcelar suelos con fines agropecuarios.*

*Asesorar, programar y dirigir técnicamente el manejo del agua para usos agrícolas e interpretar los análisis respectivos.*

*Realizar estudios, proyectar y dirigir obras de riego, desagüe y drenaje a nivel de predio.*

*Asesorar en el diseño y supervisar la construcción de maquinarias, en lo relativo a su aptitud agrícola.*

*Organizar, coordinar, dirigir y asesorar sobre almacenaje de los productos del agro.*

*Determinar la calidad de los productos almacenados.*

*Asesorar, organizar, dirigir y fiscalizar establecimientos vitivinícolas.*

*Asesorar, organizar, dirigir y fiscalizar las industrias de transformación y conservación de los productos y coproductos agrarios y de granja.*

*Asesorar en la elaboración de normas, planes y políticas agropecuarias*

*Realizar evaluaciones, estimaciones, peritajes e inventarios relativos a:*

*Predios rurales en conjunto o en partes, de la tierra, de las mejoras fundiarias y de todos los elementos afectados a su explotación.*

*Plantaciones, sementeras, productos y subproductos agrícolas y forestales: en planta, almacenados y conservados.*

*Establecimientos vitivinícolas y demás industrias agrarias y de sus instalaciones, equipos y maquinarias.*

*Tasaciones en predios rurales.*

*Determinación de la rentabilidad de los predios rurales y de sus alcances como garantía a los efectos del crédito en general.*

*Planificaciones de Colonias agrícolas.*

*Estimación de daños ocasionados por accidentes climáticos, incendios, enfermedades, plagas y otras causas de merma o perjuicios que afecten a los cultivos y sus cosechas.*

*Aplicación del crédito y seguro agrícolas, franquicias impositivas.*

*Particiones, divisiones, condominios y expropiaciones de bienes rurales.*

*Confección del catastro rural y determinación de recursos naturales renovables.*

*Apreciación y justificación del trabajo rural.*

*Determinación de cánones de arrendamiento y cumplimiento de convenios de aparcería.*

*Asesorar técnico - agronómicamente en política y legislación agrarias y sobre temas referentes a la programación y estructuración de la producción, la industrialización y la comercialización agropecuarias.*

*Programar y dirigir en materia de colonización agraria.*

*Asesorar en la determinación de cánones de riego*

*Asesorar en materia agraria, en Comercio Exterior y representaciones diplomáticas.*

*Asesorar en la programación, organización y evaluación de proyectos, créditos y seguros agrícolas.*

*Programar y dirigir encuestas y estadísticas agrarias, confeccionar registros de uso de la tierra.*

*Realizar estudios, proyectar y dirigir obras de espacios verdes.*

*Ejercitar las disciplinas básicas y auxiliares relacionadas con la investigación, enseñanza y extensión agrarias.*

*Nivelar predios para el mejor aprovechamiento del suelo y del agua. Certificar el riego.*

*Ejecutar análisis físicos, químicos y/o biológicos de suelos, aguas, productos agropecuarios y sus derivados industriales, abonos, elementos de lucha contra enfermedades y plagas agrícolas y todo otro material destinado a la producción agropecuaria.*

*Participar en la legislación, evaluar, estudiar, cartografiar, conservar y explotar los recursos naturales renovables.*

*Realizar estudios, evaluar y desarrollar cuencas y recursos hídricos.*

*Realizar estudios y ejecutar pequeñas obras hidráulicas para riego, aprovechamiento energético y corrección de torrentes.*

*Determinar las propiedades de los suelos con fines viales.*

*Forestar, reforestar, proyectar y dirigir, organizar, controlar y manejar viveros forestales, explotaciones forestales e industrias derivadas.*

*Proyectar, dirigir y controlar plantaciones forestales destinadas a protección agropecuaria (cortinas, trincheras, montes de reparo).*

*Proyectar y dirigir trabajos de arbolado público y privados.*

*Tipificar, inspeccionar y certificar la calidad de los productos forestales.*

*Fotointerpretar para uso agropecuario y forestal.*

*Analizar, tipificar y certificar calidad de drogas de origen vegetal.*

*Realizar estudios, explotar, proteger, conservar, aclimatar, calificar, tipificar y mejorar especies animales.*

*Elaborar alimentos balanceados para la alimentación de especies animales*

*Realizar estudios referidos al control integrado (químico, biológico, físico, mecánico, etc.), de especies vegetales y animales que afecten al agro y/o al hombre.*

*Identificar y clarificar parásitos de origen animal y vegetal que afecten al agro.*

*Proteger y conservar la flora.*

*Asesorar, organizar, dirigir técnicamente y fiscalizar las industrias de transformación y conservación de los productos y subproductos agrarios y de granja.*

*Dirigir y organizar investigaciones y proyectos en materia de sociología rural.*

*Participar y asesorar en la redacción de leyes y reglamentaciones sobre los recursos naturales renovables.*

*Aplicar y administrar créditos bancarios y otros regímenes de promoción en materia forestal.*

*Redactar, reglamentar y aplicar leyes relativas a la agricultura, ganadería, forestación y a sus industrias derivadas.*

*Dirigir, programar y confeccionar estadísticas forestales y pecuarias.*

*Realizar valuaciones, estimaciones, peritajes, arbitrajes e inventario, relativos a Semovientes y sus frutos. Especies forestales y sus frutos.*

*Diseñar y ejecutar construcciones rurales.*

*Asesorar técnico-administrativamente en la fabricación y diseño de maquinarias y herramientas agrícolas.*

*Desempeñarse en cargos directivos y técnicos en la administración de áreas protegidas nacionales, provinciales y municipales.*

Como se puede observar, en esta parte de la Ordenanza se enumeran un conjunto de metas curriculares, que los estudiantes deben alcanzar como resultado de las experiencias educativas; se consideran aspectos formativos relacionados con el desarrollo científico, tecnológico e instrumental que sirven para la adquisición de competencias profesionales; se podría considerar como la “descripción de los estándares que se exigirán al profesional a partir de su egreso y que debe demostrar en su desempeño” (Ramírez Alfaro, *op. cit.*:8).

Este conjunto de funciones en las que se desempeñará el ingeniero agrónomo van desde la prestación de servicios profesionales, lo gerencial, y hasta la investigación; cada función tiene explicitadas las tareas que son propias de su área y que son de nivel operacional, de ejecución, y de aplicación práctica para cada proceso en los que pueda participar el egresado.

En la última sección de la Ordenanza se enumeran los Objetivos de la Carrera, definiéndolos como capacidades que tendrá el alumno al egresar:

*Ante cualquier problema profesional, elegir la mejor solución, habiendo considerado no solamente las variables técnicas, sino también las económicas y humanas de ese problema.*

*Programar, conducir y avalar el proceso de producción en cualquier explotación agropecuaria o agroindustrial.*

*Organizar la producción de acuerdo a un esquema correcto de prioridades económicas, técnicas y humanas.*

*Elegir las alternativas productivas más convenientes a cada situación social y cultural y buscar o desarrollar el paquete tecnológico más adecuado.*

*Comprender la base científica de los cambios tecnológicos y adaptarse rápidamente a ellos.*

*Demostrar una actitud de uso racional de los recursos naturales, especialmente cuando deba tomar decisiones relativas al proceso productivo.*

*Manejar y administrar recursos naturales.*

*Programar y ejecutar experiencias que conduzcan a la solución de problemas técnicos.*

*Adaptar o desarrollar nuevas tecnologías.*

*Elaborar y ejecutar políticas, en especial las relacionadas con el desarrollo rural sostenible.*

*Dirigir personal, administrando adecuadamente los recursos humanos de la empresa o institución.*

*Transferir tecnología.*

*Proponer políticas de ordenamiento territorial.*

*Aplicar el método de investigación científica.*

*Demostrar interés, responsabilidad y conducta ética para ejercer la profesión.*

Finalmente, podemos observar que el perfil de egreso del ingeniero agrónomo, no solo está explicitado en la Ordenanza como una descripción de metas curriculares, sino que este último apartado, incluye la formación necesaria para el aprendizaje de los conocimientos y habilidades profesionales, para lograr una adecuada formación científica y social en el ámbito de las ciencias naturales, sociales, económicas y tecnológicas propias de la carrera, aportando al egresado fundamentos científicos y tecnológicos que le permitirán aplicar conocimientos interdisciplinarios a la hora de resolver los diversos problemas propios de las ciencias agrarias; es decir, que adquieren una “educación posicional, en términos de las diversas posiciones profesionales en la que se va a desempeñar el sujeto a partir de su egreso y en el transcurso de su vida laboral” (Ramírez Alfaro, *op. cit.*:9).

A modo de cierre de este capítulo considero importante incluir la opinión de Zalba y Noguera (2005), quienes realizaron una investigación relacionada con el seguimiento de la inserción laboral y el desempeño profesional de los graduados de la Universidad Nacional de Cuyo durante los años 2003 y 2005; dichos autores consideran que el avance científico y tecnológico relacionado a la producción de bienes y servicios, ha generado profundos cambios en las formas de organización del trabajo. Hoy se exige un tipo de trabajadores que posean un conjunto de competencias muy diferentes a las exigidas en los procesos históricos anteriores en la producción de bienes y servicios. El sistema formal de enseñanza, tiene un papel clave para el aprendizaje de estas nuevas competencias vinculadas al conocimiento sistematizado y a la capacidad de adaptación frente a las transformaciones científico-tecnológicas, acorde al nuevo paradigma productivo; todo esto lleva a cambios en los requerimientos de competencias a los egresados de las distintas carreras, lo que tiene efectos en los aspectos curriculares. Actualmente en la Universidad Nacional de Cuyo, así como en otras universidades latinoamericanas y europeas se están desarrollando propuestas educativas y curriculares desde el enfoque denominado Educación basada en Competencias.

Los Emprendimientos Productivos constituyen una de estas propuestas, es por ello que el concepto de competencias y su relación con estas actividades productivas, objeto de estudio de esta tesis, se analizarán en el capítulo siguiente.

# CAPÍTULO IV

## Los Emprendimientos Productivos: Una actividad extracurricular

<b>Contenidos del Capítulo</b>	
	Introducción
1	Objetivo de los Emprendimientos Productivos
2	¿Qué son los Emprendimiento Productivos?
3	Las competencias profesionales en los Emprendimientos Productivos
4	La capacidad profesional en Los Emprendimientos Productivos
5	El trabajo en equipo y los Emprendimientos Productivos
6	La conformación de los Emprendimientos Productivos
7	Los contenidos Emprendimientos Productivos.



## INTRODUCCIÓN

En el Capítulo I, se mencionaba que la modificación de la estructura curricular de las carreras de la Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Nacional de Cuyo de 1993, permitió la inserción de alumnos en los sistemas productivos ya existentes en la Unidad Académica, como actividades extracurriculares, denominados “Emprendimientos Productivos”.

En este Capítulo, se definirán a los Emprendimientos Productivos, explorando el papel de éstos, tanto en la adquisición de competencias profesionales, como el de la importancia del rol de estas actividades en función de las capacidades profesionales y del trabajo en equipo y, por último, se describirán ejemplos específicos de los alumnos que participaron en algunos de esos grupos de trabajo.

### 1. OBJETIVO DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS

En el Plan de Desarrollo Institucional de la UNCuyo para el período 1999-2004 se plantea la misión de nuestra Universidad, que surgió del diagnóstico de la situación institucional y que está basada en su Acta de Fundación de su Estatuto:

*“Es misión de la Universidad Nacional de Cuyo, dada su vocación educadora y según su fundamento histórico de creación, responder a la demanda legítima de la comunidad regional que requiere conocimientos específicos para su desarrollo, instrumentando los medios adecuados para la creación de los espacios de enseñanza, de investigación y de servicio a la comunidad que generen y comuniquen conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico del más alto nivel; beneficio que alcanzará al hombre y a la sociedad”*

Del análisis de esta misión, podemos decir que la universidad es una instancia donde se genera permanentemente el conocimiento para mostrar a la sociedad, el rumbo al que se deben orientar los esfuerzos de las nuevas generaciones. Por ello, es que se debe desarrollar una formación profesional no solo basada en competencias técnicas, como “el saber” y el “saber hacer”, sino también en competencias personales como “el saber estar y el saber ser”.

Es por lo tanto fundamental, desarrollar una formación global del estudiante que incluya conocimientos teóricos, prácticos, como así también, competencias que le permitan trabajar en equipo, comunicarse con los demás, adelantarse a los problemas, gestionar su propio aprendizaje, entre otros, respondiendo de esta forma, a una demanda social respecto a los sistemas educativos que deben posibilitar a sus jóvenes actuar con idoneidad frente a situaciones complejas y cambiantes con compromiso y seriedad, preparándolos para una actualización permanente de sus conocimientos.

Como respuesta a esto, surgen los Emprendimientos Productivos con el fin de fortalecer el vínculo entre la formación teórica y la formación práctica, dirigidos a estudiantes que cursan el ciclo superior de la carrera de Ingeniería Agronómica como una propuesta alternativa para la formación de competencias profesionales que los preparen para el desempeño idóneo en su futuro laboral.

## **2. ¿QUÉ SON LOS EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVOS?**

Como definimos oportunamente en el Capítulo I, los Emprendimientos Productivos, son actividades extracurriculares, con un beneficio económico tanto para los alumnos como para la Institución. En estos grupos de trabajo los alumnos idean y ejecutan modelos de producción, dentro de las distintas áreas de la Facultad, como son campos, fincas experimentales, granja,

bodega, fábrica de conservas, fábrica de aceite, interviniendo en todo el proceso productivo y de comercialización, bajo la supervisión de la Secretaría Agrícola e Industrial, participando tanto de las ganancias como de las pérdidas que estos emprendimientos produzcan.

El proceso de diseño de estas actividades extracurriculares, supone la activa participación de los actores del sistema educativo que aportan los elementos necesarios para detectar necesidades actuales y potenciales de formación de recursos humanos y de esta forma se colabora en la formación de perfiles profesionales que tendrán los alumnos al concluir sus actividades en el Emprendimiento Productivo.

Los Grupos de Trabajo o Emprendimientos Productivos, son ofertas formativas opcionales, para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Agrarias que deseen trabajar en un campo profesional determinado. Se orientan a formar profesionales en áreas ocupacionales específicas cuya complejidad requiere el dominio de competencias profesionales que se desarrollan a través del proceso productivo.

### **3. Las competencias profesionales en los Emprendimientos Productivos.**

#### **3.1. Competencia: Concepto**

El Diccionario de la lengua española de la Real Academia (2001) define competencia como “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”, está relacionado con el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que conducen a un correcto desempeño en una situación determinada.

Existen varias aproximaciones conceptuales al concepto de competencia; generalmente se la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo

exitosamente una actividad plenamente determinada. La competencia es “un saber y un saber hacer que, de modo espiralado, se va construyendo a lo largo de la vida y comprende diversos aspectos de la acción humana. Algunas competencias se adquieren por la simple experiencia de vida y otras exigen el trabajo pedagógico formal” (Gómez de Erice & Zalba, 2003: 23).

En la literatura, las competencias en términos generales, se las clasifican en cuatro grandes grupos: competencias básicas o instrumentales, competencias genéricas o transversales o generales, las competencias específicas o técnicas y las competencias laborales.

Las competencias básicas están asociadas a conocimientos fundamentales que, normalmente se adquieren en la formación general, son las requeridas a los aspirantes para ingresar a los estudios superiores y también son las que permiten el ingreso al trabajo; incluyen entre otras lectura comprensiva, escritura y expresión oral, habilidades matemáticas básicas, habilidades de observación, descripción, argumentación e interpretación.

Las competencias genéricas son aquellas relacionadas con los comportamientos y actitudes de labores propias de los distintos ámbitos de la producción. El estudiante universitario podrá adquirir este tipo de competencias cuando “exista coherencia entre los programas curriculares, que le permitan poseer los conocimientos generales para desempeñarse naturalmente en el ámbito laboral” (Codagnone & González, 2006: 6) y de esta forma el alumno podrá adquirir las habilidades para el empleo de las herramientas tecnológicas de su profesión.

Las competencias específicas se vinculan con aspectos técnicos estrechamente relacionados con la ocupación y son las bases particulares del ejercicio profesional ya que suponen poseer conocimientos especializados propios de la profesión y, que por lo general, no son fácilmente transferibles de un contexto laboral a otro; “estas competencias

las deberán adquirir en el Ciclo de Especialización de la carrera” (López, Delgado & López, 2006:67)

Las competencias laborales incluyen fundamentalmente la articulación entre los conocimientos, las actitudes y las aptitudes en el mundo del trabajo; se destacan en este grupo la capacidad para relacionarse con los otros, la habilidad del trabajo en grupo y cualidades personales como la responsabilidad, honestidad, sinceridad, creatividad, adaptabilidad, compromiso y respeto por los demás.

### **3.2. Competencia profesional en el ámbito laboral**

En el mundo del trabajo la noción de competencia remite “al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas en el trabajo” (Gallart & Jacinto, *op. cit.*:84), es decir, el conjunto integrado y complejo de capacidades que los sujetos ponen en juego en situaciones y contextos vitales para responder a las exigencias y resolver problemas que se les plantean. Para Brígido (1999), competencia es la capacidad que tiene el individuo de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas necesarias para el desempeño de una actividad de manera eficiente, eficaz y creativa; capacidad productiva que se define y mide en términos de desempeño real y en el contexto de trabajo y que no resulta solamente de la instrucción, sino, de la experiencia en situaciones concretas del ejercicio ocupacional.

Las competencias profesionales son acumulativas. En efecto, para lograr un desempeño profesional adecuado se requiere contar con competencias básicas, que por lo general son previas y necesarias para adquirir competencias genéricas y en muchos casos se requiere de éstas últimas para adquirir competencias específicas.

Las competencias integran conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas, entre otras y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de distintos tipos. En este sentido para la actividad laboral, las competencias son un conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten a los individuos establecer estrategias para resolver problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales. Este conjunto de propiedades no es estático, sino, está en “permanente modificación y deben ser sometidas a la prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica” (Gallart & Jacinto, *op. cit.*: 85)

En definitiva, podemos deducir que las competencias profesionales son un tipo especial de competencias y son consideradas como capacidades asociadas a la realización eficaz de tareas determinadas de tipo profesional y una característica común a estas competencias, es que ellas son efectivas cuando aúnan varias habilidades, actitudes, valores y en algunos casos hasta destrezas físicas. Estos conjuntos complejos de capacidades y atributos personales cobran sentido cuando se los aprecia en la óptica de una tarea profesional determinada, para la cual existen criterios de logro, calidad o efectividad bien establecidos. Desde esta óptica, las competencias, permiten al individuo “decodificar la incertidumbre en clave de oportunidad encontrando un camino para la construcción, ante nuevos desafíos” (Salinas, Valdés & Deluigi, 2006:79)

Gore (2004), aborda las características que debería reunir la educación formal para habilitar para el trabajo, en dos versiones que son producto de la práctica profesional y que surgen de distintas fuentes pero tienen varios puntos en común:

En la primera versión, las competencias se clasifican en tres grupos:

- a) competencias específicas para la tarea, son las mínimas necesarias para ejercer un oficio correctamente.

b) competencias generales para desarrollar un trabajo por sí mismo o insertarse en una organización. Para ello se requiere, entre otros:

- organizar su propio tiempo;
- establecer objetivos, tareas, actividades, que debe realizar solo o con los otros;
- distribuir las tareas, estableciendo prioridades;
- buscar diferentes formas de hacer la misma cosa;
- evaluar sus posibilidades con realismo;
- hacer redes y utilizar contactos propios y profesionales;
- identificar posibles clientes;
- dar indicaciones a otras personas;
- formar un grupo de trabajo;
- explicar oralmente o por escrito tareas que quiere hacer, que ha hecho o que está haciendo;
- hacer un presupuesto de trabajo;
- poder entender la complejidad;
- hacer cálculos sencillos, planos y modelos simples;
- hablar en otro idioma.

c) competencias para adquirir nuevos conocimientos a lo largo de su vida.

La segunda versión, agrupa las competencias en dos grandes dominios: el instrumental y el social.

a) Dominio instrumental, en el que se incluyen los siguientes factores:

1. Organizar el tiempo propio en el corto y largo plazo.
2. Manejar objetivos:  
Hacer un plan simple para lograr un objetivo:
  - describir algo que se quiere lograr;

- descomponer lo que se quiere lograr en elementos cuantificables y comunicables;
- ordenar las tareas en base a algún criterio.

### 3. Manejar problemas:

Reconocer problemas:

- dada una situación no deseable, identificar el problema;
- dado un efecto, reconocer causas posibles;
- describir un problema en términos comprensibles para otros;
- predecir distintos desenlaces posibles para determinadas situaciones;

Utilizar técnicas de resolución de problemas:

- definir un problema en términos de obstáculos y objetivos;
- describir distintas alternativas de solución, considerando sus pro y sus contra;
- postergar juicios hasta haber considerado varias posibilidades;
- elegir alguna posibilidad de solución, prediciendo las consecuencias más probables;

### 4. Acrecentar los propios conocimientos disponibles

- analizar problemas operativos en circunstancias de presión;
- inventar soluciones originales a problemas nuevos o viejos;
- recoger y organizar información básica aun en situaciones confusas;
- manejar herramientas técnicas.

## b) Dominio social, con tres grupos de habilidades:

### 1. Habilidades de comunicación:

- averiguar las necesidades o puntos de vistas de otras personas;
- explicar sus propios puntos de vistas;
- imponerse en circunstancias difíciles o de peligro;

- saber escuchar;
- escribir brevemente explicando hechos sucedidos o que están sucediendo ahora o un proyecto seguro.

## 2. Habilidades de negociación:

- manejarse en una entrevista de trabajo;
- explicar qué habilidades tuyas pueden ser útiles en determinadas circunstancias;
- en una situación conflictiva, plantear situaciones aceptables para sí mismo y para los que sustentan posiciones opuestas;
- explicar el punto de vista y las razones de alguien que piense distinto de uno mismo;
- defender puntos de vistas que uno considere correctos, aún bajo la presión de otros;
- desconfiar de la unanimidad;
- creer que la diferencia de enfoques enriquece la visión de un problema.

## 3. Habilidades de liderazgo

- a partir del comportamiento de una persona, extrapolar sus motivaciones;
- organizar y conducir una reunión para decir algo que concierna a todos;
- enseñar algo que sepa;
- desarrollar estrategias para ayudar a los demás;
- reconocer diferencias individuales entre la gente con la que se relaciona;
- dar instrucciones claras y explicaciones útiles;
- defender las necesidades de su grupo ante otros sectores;

Es importante mencionar el informe de la Comisión SCANS (1992) para América 2000, denominado “Lo que el trabajo requiere de las escuelas”. El mismo fue redactado por la Comisión Scans (Secretaría para la realización de las Competencias Necesarias) que fue creada para examinar los requisitos del mundo del trabajo y determinar si los jóvenes que salen del sistema educativo norteamericano satisfacen esas exigencias.

Las principales conclusiones a las que arribó la Comisión Scans fueron:

- La disponibilidad de empleos en condiciones favorables dependerá cada vez más de la capacidad de las personas para poner sus conocimientos “a producir”.
- Más de la mitad de los jóvenes americanos termina su escolaridad sin tener la base educativa o los conocimientos necesarios para obtener y preservar un buen empleo.

En el informe también se definen “los conocimientos prácticos del lugar de trabajo”, que contienen dos elementos, en primer lugar ciertas competencias y en segundo lugar, una base de destrezas y cualidades personales para la realización del trabajo. Estos requisitos componen la preparación esencial para todos los estudiantes, por lo tanto esta base y estas competencias tienen que ser impartidas en forma integrada y dentro de contextos similares a los ambientes de trabajo donde serán aplicadas.

### **3.3. Competencia profesional en el ámbito educacional**

En el mundo de la educación, surge la necesidad de desarrollar competencias profesionales en los estudiantes y propone el desafío de generar instancias adecuadas y efectivas para este fin. Para Pinto (1999), el estudiante requiere establecer y desarrollar cuatro líneas para su formación profesional:

El saber, como conocimientos concretos sobre la carrera que cursa.

El saber hacer, entendido como estrategias procedimentales para el desarrollo de las tareas correspondientes.

El saber estar, como disposición para la interacción en la comunidad de trabajo a favor del progreso común.

El saber ser, como aquellos valores para la formación permanente.

La persona demuestra una competencia, cuando pone el conocimiento conceptual a su servicio y al medio en donde se desenvuelve en una forma efectiva y eficiente; teniendo la capacidad de reflexionar sobre todo el proceso y de esta forma puede reproducir y mejorar su desempeño en nuevas situaciones o contextos.

La formación universitaria no solo está ligada a lo laboral sino que, como toda educación formal, debe preocuparse de la persona en su integridad, como un ser en desarrollo y como un sujeto social. En este contexto la formación personal, la formación para la producción y el trabajo y la formación para vivir en sociedad, pueden considerarse los tres ejes fundamentales de todo acto educativo que se realice en el ámbito universitario.

El Perfil Profesional está asociado, a la competencia profesional de un egresado en términos del hacer práctico en los contextos de trabajo, en los que se desenvolverá el futuro profesional y de los estándares y criterio que se utilizan para definir el desempeño de su área profesional.

Las bases curriculares, también se asocian a la competencia profesional en términos de las capacidades que ella moviliza y en los procesos formativos

que se requieren para desarrollarlas en los diversos contextos del trabajo de la profesión.

Lucero de Aguado *et al* (2006) consideran que las competencias definen los criterios para la selección de los contenidos, la forma de organizarlos, la manera de distribuirlos en el tiempo, el espacio y las formas de aprenderlos; es decir que las competencias pueden ser enseñadas y aprendidas en la educación formal, siendo un componente que explicita la intencionalidad de la acción educativa. En otras palabras se puntualiza en lo que el sujeto sabe y lo que puede hacer en distintas situaciones, aún en las no previstas en el marco de la educación formal; todo esto lleva al individuo a tomar decisiones frente a situaciones en las que debe integrar conocimientos o saberes complejos.

Es por ello que hoy se piensa en una universidad orientada a la formación de competencias profesionales, con una marcada tendencia a la incorporación de aprendizajes procedimentales. “hoy los procedimientos son considerados contenidos educativos y por lo tanto deben ser enseñados en todos los niveles educativos” (Pacheco *et al*, 2007: 131).

Las competencias universitarias de egreso han sido abordadas profundamente en el proyecto Tuning, creado por las Universidades Europeas para responder al reto de la Declaración de Bolonia y del Comunicado de Praga.

El proyecto Tuning se centra en las estructuras y el contenido de los estudios en las instituciones europeas de educación superior. En dicho marco se ha diseñado una metodología para la comprensión del currículo y para hacerlo comparable. Como parte de la metodología se introdujo el concepto de resultados de aprendizaje y competencias. “Resultados del aprendizaje se denomina al conjunto de competencias que incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante

domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje” (González & Wagenaar, 2003: 28).

En el Proyecto Tuning, el interés en el desarrollo de las competencias en los programas educativos corresponde a un enfoque de la educación fundamentalmente centrada en el estudiante y su capacidad de aprender, adhiriendo al paradigma de la educación centrada en el aprendizaje y no en la enseñanza. En este proyecto, se abordan a las competencias y las destrezas desde tres aspectos:

- cómo conocer y comprender los conocimiento teórico de un campo académico, la capacidad de conocer y comprender.
- saber cómo actuar, es decir la aplicación práctica y operativa del conocimiento en ciertas situaciones.
- saber cómo ser, relacionado con los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social.

Para el desarrollo del proyecto Tuning, las competencias las dividen en dos tipos:

- a) **Competencias genéricas**, que en principio son independientes del área de estudio y comprenden las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. Estas competencias identifican los elementos compartidos que pueden ser comunes a cualquier profesión, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, las destrezas administrativas, entre otras. “En una sociedad cambiante donde las demandas tienden a hallarse en constante reformulación, esas competencias y destrezas genéricas son de gran importancia. Más aún, la mayoría de éstas pueden desarrollarse, nutrirse o destruirse por enfoques de enseñanza y aprendizaje y por materiales apropiados o inapropiados” (González & Wagenaar, *op.cit.*: 34).

b) **Competencias específicas** para cada área temática; son las destrezas y conocimientos relacionados con las áreas de estudio, con los métodos y con las técnicas que pertenecen a cada disciplina. Estas competencias son en gran medida influenciadas y determinadas por las competencias genéricas ya que pueden servir como herramientas para hacer accesibles el conocimiento y las destrezas específicas. El proyecto Tuning considera que las competencias específicas son decisivas para la identificación de titulaciones, para su comparabilidad y para la definición de títulos. Puede considerarse que las competencias están siempre vinculadas al conocimiento, pero en el caso de las competencias específicas, este vínculo es todavía más fuerte. (González & Wagenaar, *op. cit.*: 89).

En el concepto de competencias, ya sea desde un enfoque laboral o desde la perspectiva educacional, siempre “se pueden identificar ideas que se repiten en las definiciones tales como:

- La combinación de conocimientos, habilidades y actitudes.
- La idea de poner en juego, movilizar capacidades diversas para actuar logrando un desempeño.
- La idea que este desempeño puede darse en diversos contextos cuyos significados, la persona, debe ser capaz de comprender para que la actuación sea *ad hoc*.” (Irigoien & Vargas, 2002: 46).
- Las competencias son comportamientos observables en la realidad cotidiana.
- “Las competencias son características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y son duraderas en el tiempo” (Alles, 2003:23)

De todo lo expuesto podemos decir que las competencias:

No son conductas inteligentes que pueden ir dándose en el tiempo, sin relación entre ellas.	Son conjuntos de conductas organizadas, en la estructura mental de un sujeto, relativamente estables y susceptibles de ser aplicadas en los momentos en que sea necesario.
No son solamente conocimientos.	Implican una experiencia y un dominio real de la tarea.
No se refieren a un desempeño puntual.	Se refieren a “capacidad de movilizar conocimientos y técnicas y de reflexionar sobre la acción. También incluyen la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten las acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos o no prescriptos” (Catalano, Avolio de Cols & Sladogna, 2004:37).
Las competencias no son una preparación para actuar en el mundo real.	“Las competencias están directamente vinculadas a la realidad, son una intervención en el mundo real” (Lucero de Aguado <i>et al, op. cit.</i> )
No son solamente saberes acumulados.	Son un conjunto de saberes articulados que se ha ido acumulando durante años y que son producto de la experiencia.
No son solo habilidades.	Se vinculan a una tarea o a una actividad determinada.
No son solamente aptitudes.	Son fruto de la experiencia, pero se adquieren a condición de que estén presentes las aptitudes personales que le permitan al individuo encontrar formas novedosas de resolver un problema.
Las aptitudes se definen como diferencias entre los individuos.	Las competencias están estrechamente vinculadas a actividades del ámbito laboral.

Corral, Casagrande & Gómez (2006), consideran que es complejo lograr que un egresado desarrolle competencias en el área agronómica, ya que éste debe tener:

- a) Conocimiento de los recursos y factores que interactúan en los sistemas productivos a nivel regional, nacional e internacional.
- b) Habilidades y destrezas específicas, relacionadas con las operaciones agropecuarias, sean éstas tanto de la modalidad de producción intensiva como extensiva.
- c) Capacidad para simular y optimizar sistemas de producción agropecuaria.
- d) Capacidad para mantener una actitud de búsqueda de relaciones de causa-efecto, en los procesos de producción.
- e) Integración y aplicación adecuada de los conceptos, principios y técnicas de gestión, administración y evaluación de proyectos agropecuarios.
- f) Capacidad de integrar, y/o coordinar y/ o liderar grupos de trabajos.
- g) Capacidad para solucionar problemas de los procesos productivos.

Los mismos autores, consideran que la formación del ingeniero agrónomo, también debe contemplar competencias generales, de modo que el profesional posea capacidad de análisis científico, de resolución de problemas, de actualización permanente y de toma de decisiones, con el fin de operar, modificar y crear sistemas agropecuarios y agroalimentarios con sentido social, en el marco de la producción sustentable. Estas competencias generales son:

- a) Capacidad de autoaprendizaje y de trabajo en grupos multidisciplinarios.
- b) Dominio de la comunicación oral y escrita y del lenguaje computacional.
- c) Dominio del idioma Inglés, en los aspectos técnicos.
- d) Capacidad para interpretar, difundir y aplicar conocimientos científicos y tecnológicos.

- e) Capacidad para conducir experimentos o proyectos y para interpretar y difundir sus resultados.
- f) Dominio de los fundamentos de la Ética, que se aplican en el ejercicio de la profesión y en las relaciones humanas.
- g) Capacidad para promover la organización y el bienestar de la comunidad rural.

### **3.4. Competencias profesionales en los Emprendimientos Productivos**

En los Grupos Productivos, la competencia profesional es abordada desde dos puntos de vista, uno productivo, relacionado con el perfil profesional y el otro, en referencia al sector educativo, relacionado con las bases curriculares.

Como consecuencia de las actividades desarrolladas por los alumnos en los Emprendimientos Productivos, se espera obtener un producto final, y para ello los alumnos hacen uso de los medios de producción, es decir de los recursos materiales que requiere el proceso productivo; eso comprende tanto los bienes de capital, como los insumos necesarios para el proceso.

Los alumnos, en los Emprendimientos Productivos, realizan procesos de trabajo y producción; para ello, deben manejar todo tipo de datos e informaciones necesarias para la realización eficiente de las actividades que encaran como desempeño profesional en el área de competencia de la que se trate. Comprende los datos e información que se utilizan como insumo generado por otros, como aquellos que deben producir ellos mismos para llevar a cabo sus acciones.

En estas actividades extracurriculares, los alumnos se relacionan funcional y jerárquicamente en el mundo del trabajo. Este escenario social, está definido por las relaciones sociales que se mantienen en el desempeño de las actividades profesionales tanto hacia dentro del Grupo de Trabajo como hacia fuera del ámbito del mismo.

#### **4. LA CAPACIDAD PROFESIONAL EN LOS EMPRENDI- MIENTOS PRODUCTIVOS**

En el perfil profesional descrito en el Capítulo III, se detallan las capacidades que se desarrollan a lo largo del proceso de formación de la carrera, para promover en los ingenieros agrónomos un desempeño efectivo de su rol profesional.

Las capacidades componen los objetivos que orientan el proceso de enseñanza-aprendizaje, en este sentido, la “capacidad profesional remite al conjunto de saberes articulados que se ponen en juego, interrelacionadamente, en las actividades y situaciones de trabajo identificadas en un perfil profesional. Su característica fundamental, es la posibilidad de ser transferible a contextos y problemas distintos de aquellos que se utilizan para su desarrollo” (Catalano; Avolio de Cols & Sladogna, *op. cit.*:102)

Las capacidades profesionales constituyen el núcleo de la formación profesional y sirven de punto de partida para permitir el desarrollo de aquellos desempeños competentes en los diversos ámbitos de trabajo.

Las capacidades profesionales agrupan diversos saberes como, manejo de información, el acceso a teorías, el dominio de procedimientos y aplicación de criterios de responsabilidad en una situación concreta de desempeño técnico-profesional. Las capacidades profesionales movilizan e integran competencias fundamentales en relación con problemas específicos del campo profesional, tales como la capacidad de comunicarse, de razonar analíticamente, de resolver problemas, de trabajar con otros, de trabajar con información, de gestionar recursos.

Las capacidades profesionales constituyen resultados de aprendizaje que se pueden evaluar. En el proceso de enseñanza-aprendizaje, el desarrollo

de estas capacidades genera evidencias de distinta naturaleza que deben poder ser registradas para posibilitar el proceso de evaluación. La capacidad, por tanto, indica el resultado a alcanzar en este proceso.

Las capacidades profesionales deben ser transferibles a contextos y problemas distintos de aquellos que se utilizan para su desarrollo. La formulación y –sobre todo– la formación de las mismas debe contemplar las condiciones de esta transferibilidad.

## **5. EL TRABAJO EN EQUIPO Y LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

La capacidad de trabajar en equipo hoy es valorada como una destreza necesaria para la formación de un profesional de éxito; es por ello que ninguna empresa puede prescindir del trabajo grupal, y la efectividad de la organización descansa, entonces, en la efectividad del trabajo en equipo.

Un equipo, es un conjunto de personas que se necesitan mutuamente para actuar. En el grupo se aprovecha el talento colectivo producido por cada individuo en su interacción con los otros. “El trabajo en equipo produce sinergismo con respecto a las cualidades individuales de los integrantes y el producto logrado será mejor que si se hubiera trabajado de manera independiente” (Sherrad, *op. cit.*: 90)

En el grupo se aprende a explotar el potencial de cada uno de los integrantes, se comparten ideas, problemas, valores, metas y procesos de administración; los integrantes se necesitan mutuamente para actuar, se coordinan habilidades y se crean acuerdos para dar respuestas rápidas a problemas cambiantes.

En estos tiempos de cambios vertiginosos y exceso de información, es indispensable que los integrantes de un grupo o equipo de trabajo puedan

combinar sus capacidades, para tener una mayor competitividad. Ahora cada individuo, no puede dar solución a todos los problemas que se presentan. No pueden ser especialistas en todas las disciplinas. La opción está en formar un equipo multidisciplinario para llevar a cabo dichas tareas. Al trabajar en equipo, las tareas se dividen, se aprovecha la competencia de cada integrante y se alcanza una mayor productividad.

Equipos de trabajo “son grupos de alto nivel de madurez, con cierta especialización y diferenciación interna, al mismo tiempo que alta interdependencia entre los miembros” (Gore, *op. cit.*: 286); un equipo en definitiva, es un grupo de individuos que están unidos por un objetivo común; usan una metodología común; actúan en un espacio y tiempo determinado; tienen habilidades complementarias y comparten valores y responsabilidades.

Grupo es “un ámbito de privilegio para el interaprendizaje entendido como recreación y producción de conocimientos, por la dinámica y la riqueza que aporta a través de la confrontación de ideas, opiniones propias de las experiencias previas de cada participante: la posibilidad del logro de consensos y disensos en una dinámica permanente de acción-reflexión-acción” (Gutiérrez Pérez & Prieto Castillo, 1999: 42); En este marco los Emprendimientos Productivos, son una instancia de aprendizaje, ya que los alumnos tienen la posibilidad de apropiarse de la realidad y transformarla.

Los estudiantes se deben integrar en la búsqueda, procesamiento y aplicación de la información para realizar una actividad concreta de su futuro ámbito profesional; es una práctica de interaprendizaje porque los alumnos aprenden entre ellos, aprenden en el contexto y de lo que hacen de sí mismos. Ferrazzino & Tenencia (1999), empleando estrategias de enseñanza-aprendizaje basadas en técnicas grupales en los alumnos de Sociología Rural de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, llegan a la conclusión que estas prácticas le posibilitan al estudiante la adquisición de competencias interactivas tales como mayor capacidad de

comunicarse, posibilidad de negociar frente a situaciones conflictivas, ejercer la empatía, dar propuestas creativas ante problemas reales de diverso orden tanto técnicos, productivos o sociales, fortalecer la autonomía personal la flexibilidad y solidaridad grupal.

Alles, *op. cit.*, considera que es importante que en los integrantes de un grupo de trabajo desarrollen competencias de trabajo en equipo y de liderazgo. El trabajo en equipo es definido como la capacidad de participar activamente en la consecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo; también en el trabajo en equipo debe existir la intención de colaborar y cooperar con terceros, de formar un grupo y colaborar con los demás, con actitudes opuestas al individualismo o competitividad; en definitiva un equipo es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos. Se puede definir al liderazgo como “la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo la acción del grupo” (Allen, *op. cit.*: 115), la misma autora considera que el líder en un grupo de trabajo es el individuo que tiene la habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de los mismos y la capacidad de realimentar los conocimientos integrando las opiniones de los otros; establece claramente las directivas; tiene energía y la transmite a los demás; motiva al grupo; tiene el valor para defender o encarar creencias, ideas y asociaciones; posee la capacidad para plantear abiertamente los conflictos para mejorar la efectividad del grupo; en definitiva el líder tiene la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo y el deseo de guiar a los demás.

## **6. LA CONFORMACIÓN DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

Previo a la conformación de un Grupo de Trabajo, los alumnos interesados, primero elaboran un preproyecto; que involucra a todas las instancias de la

producción, desde la elección del terreno, en el caso de un cultivo, o la selección de la materia prima para la elaboración de un alimento, hasta la identificación de las posibles líneas de comercialización.

Luego, los alumnos junto al Secretario Agrícola e Industrial, discuten este preproyecto; en forma conjunta evalúan la factibilidad del mismo, si éste fuera aprobado, los alumnos deben confeccionar el proyecto definitivo; donde debe constar la parcela donde realizarán las actividades, la programación de las diversas actividades, la determinación de los costos operativos y los posibles beneficios económicos; incluyendo además las posibles instancias de conservación y comercialización de los productos cosechados o elaborados.

## **7. LOS CONTENIDOS DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

En los Grupos de Trabajo, los alumnos manejan la información que necesitan para el cumplimiento de las actividades relacionadas con las competencias vinculadas con el desempeño profesional. En estas actividades los alumnos, desarrollan las destrezas y las habilidades que tienen que dominar para el ejercicio de actividades profesionales. También adquieren criterios de responsabilidad social al poner en juego la información y la selección de procedimientos al realizar las actividades propias del desempeño profesional.

Algunas de las actividades desarrolladas por los alumnos en los Emprendimientos Productivos:

1. Producción de plantas florales: los alumnos elaboran un proyecto para la obtención de plantas florales ejecutando, entre otras, tareas de programación de trabajos; selección de especies florales; trabajos

preliminares; siembras; riegos; manipulación de material vegetal; manejo de insumos, de mano de obra, de herramienta y maquinarias; fertilizaciones; tratamientos fitosanitarios; trasplantes; acondicionamiento para venta. Comercialización: venta directa al público o a viveristas (revendedores).

2. Cultivo de ajo: los alumnos elaboran un proyecto para la obtención de ajo, seleccionando un terreno adecuado en algunas de las fincas de la Facultad, realizando las siguientes labores: muestreos de bulbillos para análisis fitosanitarios para la elección de la “semilla”; preparación del terreno para la plantación; acondicionamiento de los “dientes” para la plantación; riegos; fertilizaciones; aplicación de tratamientos fitosanitarios; labores culturales tendientes al cuidado del cultivo; cosecha; conservación de los bulbos y comercialización en diversas variantes: a granel o empacados.
3. Manejo de montes de frutales (durazneros y cerezos), partiendo de los cultivos existentes en las fincas de la facultad los alumnos realizan un proyecto tendiente a cuidar el monte frutal durante una temporada, realizando labores de suelo; riegos; podas; fertilizaciones; manejo integrado de plagas, malezas y enfermedades; administración del recurso mano de obra; determinación del momento de cosecha; organización de la cosecha y comercialización.
4. Producción de plantines de hortalizas por el método de speedling en invernáculos: los alumnos obtienen plantas de tomate, de pimiento, de berenjena, entre otras hortalizas, para productores hortícolas, por lo que previo a la producción deben realizar los contactos comerciales necesarios para poder ubicarlas en el mercado; para ello parten de la elaboración del sustrato para la siembra; desinfección del mismo; preparación de bandejas para la siembra; siembra; control de temperatura y humedad en los invernáculos; riegos; fertilizaciones; manejo de plagas y enfermedades; rusticación; determinación del

momento óptimo para la entrega de plantas al comprador.  
Comercialización.

5. Elaboración de vinos espumantes por el método de Champenoise: los alumnos intervienen en el proceso de elaboración y crianza; para ello, obtienen el vino base a partir de cortes; embotellan el vino base con adición del licor de tiraje para provocar la segunda fermentación; realizan el seguimiento del proceso de fermentación en los pupitres; efectúan el removido de botellas; ejecutan el degüelle; adicionan el licor de expedición; intervienen en el tapado definitivo y finalizan con el encapsulado, el etiquetado y el embalaje para su venta.  
Comercialización.
  
6. Producción de miel: en esta actividad los alumnos intervienen en el armado e instalación del apiario; control de la sanidad; revisión otoñal y preparación de las colmenas para la invernada; revisión primaveral; formación de núcleos; realizan la cosecha y extracción de miel.  
Comercialización.
  
7. Cultivo de especies aromáticas los alumnos elaboran un proyecto para la obtención de especies aromáticas como manzanilla, seleccionando un terreno adecuado en algunas de las fincas de la Facultad, realizando las siguientes labores: preparación del terreno para la siembra; siembra directa; riegos; fertilizaciones; aplicación de tratamientos fitosanitarios; labores culturales tendientes al cuidado del cultivo; cosecha y conservación de las flores para su comercialización. Comercialización.

En todos los casos los estudiantes acondicionaban el producto para ser comercializado a través de los canales de venta existentes en la Facultad (Oficina de Ventas o Asociación Cooperadora de la Facultad) o por sistemas de comercialización por ellos generados.

# CAPÍTULO V

## La figura del profesor tutor en los Emprendimientos Productivos

<b>Contenidos del Capítulo</b>	
	Introducción
1	La mediación pedagógica en los Emprendimientos productivos
2	La figura del docente como mediador
3	El profesor tutor de los Emprendimientos Productivos



## **INTRODUCCIÓN**

En el ítem anterior, se estudiaron a los Emprendimientos Productivos, desde la óptica de la adquisición de competencias profesionales que tuvieron los alumnos que participaron de esta experiencia, durante el ciclo superior de la carrera de Ingeniería Agronómica. En este Capítulo, se definirá el Modelo Emprendimiento Productivo, tomando como punto de partida al docente en la figura de Profesor Tutor, respecto a la mediación pedagógica.

### **1. LA MEDIACIÓN PEDAGÓGICA EN LOS EMPRENDIMIEN- TOS PRODUCTIVOS**

¿Qué entendemos por mediación pedagógica? Entre un área del conocimiento y de la práctica humana y quienes están en situación de aprender, la sociedad ofrece mediaciones. “Llamamos pedagógica a una mediación capaz de promover y acompañar el aprendizaje, es decir, la tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de uno mismo, desde el umbral del otro, sin invadir ni abandonar” (Prieto Castillo, 2006: 33).

Del análisis de esta definición podemos rescatar:

Promover, es movilizar a alguien hacia algo, en el caso de la educación es despertar en el otro el interés, la curiosidad hacia determinados temas, o sea impulsar a alguien para que haga. Para estar inserto en la conducta de promover, es necesario contar no solo con el cúmulo de conocimientos, sino también estar comprometido y concientizado sobre la importancia que ese conocimiento tiene para sí y para los demás; es decir que debe existir el sentimiento y el convencimiento de los para qué y de los por qué del conocer tal o cual cosa.

Acompañar, es estar junto a alguien para alcanzar algún fin; en el caso de acompañar en el aprendizaje, es estar cerca del alumno en su crecimiento, en sus dudas, en su entusiasmo, en su indiferencia, para no solo estar al lado, sino poder ayudar, ya sea en la aclaración de una duda o en los cuestionamientos o cualquier otra problemática que pueda surgir en el proceso educativo.

El umbral del alumno, es el espacio situado a la entrada de algo, es el espacio donde se lleva a cabo la mediación. Promover y acompañar es estar al lado de alguien que está creciendo, es pasar el umbral y captar lo que el alumno trae consigo para acompañarlo en su crecimiento y terminar con esta tarea “cuando el otro ha desarrollado las competencias necesarias para seguir por sí mismo” (Prieto Castillo, 2006: 34)

Gutiérrez Pérez & Prieto Castillo (1999) entienden la mediación pedagógica como el tratamiento de los contenidos y de las formas de expresión de los diferentes temas a fin de hacer posible el acto educativo, dentro del horizonte de una educación concebida como participación, creatividad, expresividad y relacionalidad. Dicha mediación se establece en tres fases: desde el tema, desde el aprendizaje y desde la forma.

Prieto Castillo (1993) caracterizó a la mediación pedagógica como la promoción del aprendizaje en el marco de una educación concebida como participación, creatividad, expresividad y relacionalidad.

Participación, cuando se abren espacios para que el alumno sea partícipe de su autoaprendizaje.

Creatividad para construir, redescubrir, reinventar e inventar el mundo que nos rodea.

Expresividad, para promover la capacidad de comunicarse y de expresarse en distintas circunstancias.

Relacionalidad, valorando la importancia de aprender con los otros y de los otros.

En los procesos de construcción del conocimiento intervienen aspectos sociales en diferentes niveles, en primer lugar, el mundo que rodea a aquel que se enfrenta a un proceso de conocimiento y en segunda instancia, su interacción con la realidad, acción que ejerce recíprocamente con los otros. Los contenidos de las experiencias y actividades de las cuales se hace partícipe el sujeto, se centran en los diferentes aspectos de la vida social y se desarrollan dentro de una trama de relaciones sociales.

El aprendizaje entonces, se sitúa en el campo de la actividad social y las experiencias compartidas, en tanto el conocimiento no se construye en soledad, sino gracias a la mediación de diferentes elementos.

Prieto Castillo (1995), considera que además de los otros, como los docentes, los profesores tutores, el personal académico y administrativo y los compañeros de estudio, habría que reconocer como mediadores a diversas instancias de mediación que son los espacios donde se produce, se dificulta o se frustra el aprendizaje. Las instancias cobran diferentes dimensiones con el pasar del tiempo y cada una de ellas posee diferenciaciones, producto de los condicionamientos culturales y sociales o bien, de la inflexión que cada conjunto de seres le da a una circunstancia determinada. En estas instancias de mediación tenemos, diversos elementos involucrados en los procesos educativos como son, la institución educativa, el currículo, los contenidos, los medios, y los materiales; también existen variadas acciones pedagógicas como las tutorías, los encuentros de diversos tipos, los talleres, las teleconferencias, entre otras; asimismo es importante admitir como mediadores a uno mismo y al contexto cultural en el que se desarrolla la actividad de enseñanza-aprendizaje.

En los Emprendimientos Productivos, en razón de la metodología de trabajo, cobra vital importancia, por un lado como instancia, la mediación en el contexto de los otros, es decir el docente como tutor y el grupo de trabajo, y por el otro lado, dentro de los elementos involucrados en los procesos educativos: los contenidos, los medios y los materiales.

## **2. LA FIGURA DEL DOCENTE COMO MEDIADOR**

Si retomamos la definición de mediación pedagógica, “como aquella mediación capaz de promover y acompañar el aprendizaje, es decir, la tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de uno mismo”, en ella al docente se le han asignado diversos roles, que van desde el de transmisor de conocimiento, el de animador, el de guía u orientador del proceso de aprendizaje, el de tutor y hasta el de investigador educativo.

La función del docente en su calidad de facilitador del aprendizaje, se entiende, como la de un mediador en el encuentro entre el estudiante y el conocimiento.

Para que se dé esta mediación, el docente debe tener:

- a) manejo de los contenidos y de las experiencias sobre las que gira el acto educativo.
- b) conocimiento de sus estudiantes, saber cuáles son sus características, ideas y conocimientos previos, cuáles son sus carencias y posibilidades en términos de aprendizaje en un momento determinado, cuáles son sus estilos de aprendizaje, cuáles son los motivos intrínsecos y extrínsecos hacia el aprendizaje, así como también sus hábitos de trabajo académico y las actitudes y valores que manifiesta hacia los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- c) saber sobre los recursos e infraestructura existentes con los que cuenta en su labor como docente.

### **3. EL PROFESOR TUTOR DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

La Real Academia Española (2001) define como tutor en su segunda acepción “m. y f. Persona encargada de orientar a los alumnos de un curso o asignatura”. Desde esta perspectiva, concebimos que la tutoría es una actividad pedagógica destinada a orientar y apoyar a los alumnos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las tutorías en las instituciones educativas superiores suelen enmarcarse en diversas modalidades. En algunos establecimientos esta actividad está relacionada a una educación compensatoria para los alumnos que afrontan dificultades académicas. En cambio las tutorías universitarias pueden estar incluidas en proyectos institucionales que tienen el objetivo de lograr el desarrollo integral de los alumnos mediante, programas de orientación e información tendientes a que los alumnos terminen sus estudios en los tiempos previstos, alcanzando niveles de desempeño académico favorables.

En otras modalidades, el tutor se asigna al alumno de manera permanente para que lo acompañe durante toda su formación universitaria; en este sentido el tutor se convierte en un consejero permanente del alumno; en cambio en otras instituciones el tutor se asigna a los alumnos por períodos de tiempo específicos, de esta manera, un alumno puede beneficiarse con el apoyo de más de un docente a lo largo de su actividad en la universidad.

Las tutorías pueden diferenciarse también, en función de la atención que se da a los alumnos, en algunos casos es grupal y en otros individual; en el primer caso el docente atiende a un conjunto de alumnos y el grupo se beneficia de las experiencias individuales y de las respuestas a las inquietudes de sus integrantes; cuando la tutoría es individual se trabaja con un alumno de manera personalizada y en función de sus características se define el programa de actividades a desarrollar.

Para Molina & Forzante (2006), la función tutorial en la universidad se puede enmarcar en tres niveles:

a) La tutoría al ingreso al nivel superior, tendiente a prestar al novel estudiante un apoyo emocional, colaborando en la adquisición de hábitos de estudios, valores y habilidades para enfrentar los conocimientos del nivel superior, para facilitar la integración y adaptación del alumno a la vida universitaria.

b) Las tutorías para el desempeño académico exitoso; esta etapa se desarrolla en semestres intermedios de las carreras y tiene como objetivos lograr en el estudiante:

- mejorar el aprovechamiento, desarrollar hábitos y habilidades para el estudio y para el aprendizaje: dominio de técnicas de estudio, de aprendizaje, de búsqueda de fuentes de información, de selección de información relevante y pertinente, y aplicación de la misma;
- adquirir habilidades para el trabajo en equipo, habilidades de organización y liderazgo;
- desarrollar valores y actitudes para el trabajo académico de nivel superior;
- propiciar los procesos de maduración personal como estudiantes y el compromiso con la institución y la sociedad;

También en esta etapa el tutor detecta las dificultades académicas que puedan tener sus alumnos para con diversas asignaturas y les busca un apoyo académico adecuado para poder resolver dichas dificultades.

c) La tutoría para la transición al mundo profesional, es una opción que se brinda a los estudiantes próximos a egresar para que puedan ingresar en el campo laboral, aportando desde toda la información que necesita el joven profesional para desenvolverse en el mundo del trabajo, pasando por la

confección de manuales de empleo, talleres de capacitación, el ofrecimiento de trabajo a través de una bolsa de empleos y en algunos casos hasta tutorías profesionales que se brindan a los egresados en sus primeros empleos.

La tutoría, hoy en día, es muy empleada como una forma distinta de articular el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación universitaria a distancia, donde con el acompañamiento y mediación del tutor, mediante el uso de tecnología educativa, el estudiante alcanza diversas metas académicas. Esta modalidad se centra fundamentalmente en el autoaprendizaje, y en este sentido el estudiante al estar ausente del aula, necesita del tutor para “lograr emprender su propio aprendizaje, emprender la construcción del conocimiento, emprender la producción de ideas propias y emprender el pensar activamente” (Cejas, 2006: 2)

Beard (1974), afirma que si el sistema de tutorías funciona bien, estimula en los alumnos el desarrollo de un pensamiento independiente y diáfano, contribuyendo también al estudio autónomo porque prepara a los alumnos a defender sus argumentos y puntos de vista frente a la mayor experiencia de su tutor.

Para el desarrollo de esta tesis, se consideró al docente que coordina a los estudiantes que participan de las actividades extracurriculares de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo, denominadas Emprendimientos Productivos , como un profesor tutor y se adhiere a la definición de tutoría como un “proceso de acompañamiento durante la formación de los estudiantes, que se concreta mediante la atención personalizada a un alumno o a un grupo reducido de alumnos por parte de académicos formados específicamente para ello” (Montenegro, 2007: 3).

El rol del profesor tutor en los Emprendimientos Productivos está orientado a brindar un apoyo a un grupo de estudiantes del Ciclo Profesional de la Carrera de Ingeniería Agronómica que participan en un Emprendimiento

Productivo, que como mencionara anteriormente son actividades extracurriculares, donde los alumnos ejecutan un proyecto productivo en los predios que dispone la facultad.

Este apoyo va desde la elección del tema a desarrollar; la elaboración del proyecto; orientación y asesoría para resolver los problemas técnicos que se suceden durante la ejecución del proyecto; hasta la estimulación y el desarrollo de las potencialidades que han adquirido los alumnos a lo largo de sus estudios.

El Emprendimiento Productivo, concibe la tutoría como una estrategia centrada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, basada en una relación de acompañamiento del tutor hacia el estudiante. Se espera que esta actividad estimule el desarrollo de las capacidades del estudiante y enriquezca su práctica profesional, permitiéndole detectar y aprovechar sus potencialidades, desarrollando su capacidad crítica e innovadora, integrando los conocimientos adquiridos en las distintas asignaturas y apoyando su futuro desempeño como profesional, “donde guía al estudiante a su propio proceso de formación” (Forzante & Marroquín, 2006: 565). Por otra parte, al incorporar la figura de tutor en el desarrollo de los Grupos de Trabajo, el papel del profesor adquiere un nuevo sentido, ofreciéndole la oportunidad de incidir de manera más importante en la formación profesional y humana de sus alumnos.

Lucero *et al*, *op. cit.*, (2206) y Salinas, Valdés & Deluigi, *op. cit.*, (2006) consideran que la tarea fundamental de los docentes universitarios en el marco de la formación basada en la adquisición de competencias profesionales es diseñar estrategias que permitan a los alumnos construir el sentido significativo de lo aprendido, con el objeto de que las mismas, estén disponibles cuando tengan que enfrentarse con nuevos problemas, dentro o fuera del sistema educativo. Es por ello que los profesores debe tener adquiridas competencias docentes tales como: tener una identificación con la educación superior, capacidad para la creación de un clima de

colaboración, habilidad para la organización y adaptación de los saberes académicos acorde a las competencias socio-profesionales y humanas de los estudiantes y por último poseer un sistema metodológico. Es decir que el docente tiene que tener en cuenta, que esta nueva mirada sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje requiere formar sujetos activos que logren una fuerte condición de competencias.

Para Malbran (2004), la tutoría universitaria contribuye a acortar la brecha entre los estudiantes y los profesores, estimulando el intercambio entre pares y compensando los programas en horario extracursado. La misma autora sostiene que no siempre se encuentran incluidas en el curriculum habilidades como: a) trabajar en equipo en un espacio no presencial; b) crear, compartir y apropiarse del conocimiento evaluando y filtrando información precisa y pertinente y c) tomar decisiones basadas en información incompleta para enfrentar y resolver problemas nuevos.

Este concepto, se encuentra presente hoy en los Emprendimientos Productivos de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo, como un nuevo modelo de educación, personificando los procesos educativos en donde se aborda al alumno en sus diferentes facetas, acompañando sus procesos de toma de decisiones, brindando modelos y alternativas para aprovechar y encontrar aplicación práctica a los diferentes conocimientos que se comparten o se construyen en las actividades académicas.

Por lo anteriormente expuesto se puede decir, que el tutor ocupa un papel primordial en el desarrollo de los Emprendimientos Productivos, pues interviene fundamentalmente en la mediación del conocimiento por acompañar, orientar y animar el proceso de aprendizaje de modo grupal e individual.

La función tutorial, en el contexto de estas actividades extracurriculares, es mediar entre el proceso de adquisición y la construcción del conocimiento a partir de estrategias de enseñanza que provoquen el análisis, la reflexión y

la aplicación del conocimiento, tendiente a la implementación de cambios que impliquen el proceso, que va desde la práctica a la teoría para volver luego a la práctica enriquecida, la que a su vez, conlleva al aprendizaje autónomo por parte del alumno.

Estas estrategias de enseñanza, son diferentes a las empleadas en los cursos ordinarios, por estar asociadas permanentemente a la toma de decisiones durante el proceso productivo y tienen una función informativa y formativa al aportar nuevos saberes y propiciar a la reflexión y al análisis por parte de los alumnos.

Por ello, el rol del tutor se centra en aprovechar las situaciones reales a las que se enfrenta el alumno, apoyando, recreando y monitoreando el proceso que éste realiza, con la finalidad de llegar a la reflexión como núcleo de toda acción transformadora.

En términos generales, se puede decir que la función del docente tutor es todo un proceso de comunicación, “requiere de ciertas cualidades...Posee una clara concepción del aprendizaje. Establece relaciones empáticas con sus interlocutores. Siente lo alternativo. Constituye una fuerte instancia de personalización. Domina el contenido. Facilita la construcción de conocimientos”. (Gutiérrez Pérez & Prieto Castillo *op. cit.*: 136)

Lo anteriormente expuesto, nos remite a lo que se ha denominado como educación constructivista cuyas características, se centran en la capacidad para:

“Hacer uso creativo de las denominadas estrategias cognitivas de enseñanza (organizadores anticipados, resúmenes, analogías, mapas conceptuales y redes semánticas).

Procurar la promoción, la inducción y la enseñanza de habilidades o estrategias cognitivas y metacognitivas, generales y específicas.

Permitir a los alumnos explorar, experimentar, solucionar problemas y reflexionar sobre temas definidos de antemano, antes de realizar una tarea específica.

Promover expectativas adecuadas en sus alumnos, en lo que se refiere a objetivos o intenciones sobre el ciclo instruccional que se va a impartir.

Crear un clima propicio, para que el alumno experimente autonomía y competencia, atribuya valor a sus éxitos basados en el esfuerzo, perciba los resultados como controlables y modificables para que mejore su autoestima y su concepción de sí mismo.

Crear materiales y actividades de aprendizaje acordes a los objetivos y contenidos de cada materia.

Fomentar el trabajo cooperativo y colaborativo entre los alumnos que conforman el grupo virtual.

Desarrollar una cultura de trabajo, no presencial, basado en la asincronía, la autorregulación y la autonomía.

Considerar la evaluación de los aprendizajes como parte del proceso de adquisición de conocimientos en los que intervienen los procedimientos y los medios a través de los cuales se aprende” (Hernández Rojas 2004: 135)

Por último, creo importante rescatar algunos conceptos de capacitación y teorías de aprendizaje en la empresa, relacionados con las tutorías como instrumento de formación de profesionales jóvenes que recién se insertan en el mundo del trabajo. Para Gore, *op. cit.*, el diseño de un programa de tutorías parte de la premisa que toda organización es capaz de formar su personal y que esta formación es un proceso largo. El tutor no reemplaza el proceso personal de aprendizaje, pero puede jugar un papel importante en la contención y orientación, de manera que el proceso resulte más provechoso. El tutor no es considerado como un jefe ni un amigo ni un padre ni un profesor. Es un adulto que usa su experiencia para ayudar al joven a adquirir la suya. La empresa, espera del tutor con relación al novel profesional que:

- lo ayude a orientarse y tomar decisiones autónomas, permitiéndole crecer;
- lo asesore sobre la totalidad de la empresa,
- lo oriente como profesional que hace su carrera dentro de la empresa;
- lo ayude a plantearse alternativas;
- lo ayude a explicitar sus problemas;
- lo motive para el logro de resultados;
- lo ayude a formular las preguntas correctas más que brindar las respuestas.

Para ello, la empresa busca tutores que reúnan el siguiente perfil:

- hombre o mujer al menos quince años mayor que el participante del sistema de tutorías;
- se desempeñe en la empresa en una posición visible y respetada;
- persona con la influencia necesaria para abrir puertas, pero no tan distante como para que la gente no se anime a darle respuestas francas y directas;
- sea una persona ocupada y con poco tiempo disponible, pero que se compromete, a pesar de esto, que se hará de una o dos horas quincenales porque le interesa actuar como tutor.

El tutor, también debe acompañar al profesional para que logre pensar a la organización y pensarse a él mismo en la organización. Eso se logra discutiendo lo hecho en cada jornada, compartiendo las propias opiniones, las observaciones y los sentimientos, permitiendo evaluar procesos más largos que el día a día. En la medida que el tutor vaya encontrando que el profesional enfrenta los problemas de manera más adulta o con respuestas nuevas, puede ayudarlo a tomar conciencia de sus propios aprendizajes.

# SEGUNDA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO

## Opinión de los actores de los Emprendimientos Productivos

<b>Contenidos del Apartado</b>	
Capítulo VI:	Metodología y desarrollo de la Investigación.
Capítulo VII:	Caracterización de los egresados.
Capítulo VIII:	Los Emprendimientos Productivos: Visión del egresado.
Capítulo IX:	Los Emprendimientos Productivos: Visión del profesor tutor.
Capítulo X:	Los Egresados y los Emprendimientos Productivos: Visión del empleador.
Capítulo XI:	Conclusiones finales y perspectivas



# CAPÍTULO VI

## Metodología y desarrollo de la investigación

<b>Contenidos del Capítulo</b>	
	Introducción
1	Definición del trabajo en estudio
2	Metodología
3	Técnicas



## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación, se centra en el análisis del funcionamiento de los Emprendimientos Productivos, actividades extracurriculares que realizan alumnos del Ciclo Profesional de la carrera de Agronomía de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo, relacionado con la adquisición de competencias profesionales y el primer trabajo.

En este sentido, se pretende conocer el funcionamiento de dichas actividades, mediante el empleo de cuestionarios que midan la percepción que tienen los tres agentes directamente implicados; se constituyen, por tanto, en nuestras unidades de análisis: los egresados que participaron en los grupos de trabajo, los profesores que los dirigieron y los empleadores que los ocuparon.

Se trata de una investigación descriptiva, basada en datos cuantitativos, no solo limitada a observar y descubrir fenómenos y situaciones que permitan comprender e interpretar lo que realmente se está haciendo, sino también a los efectos de plantear las propuestas oportunas para su mejora. Por tanto, además de la técnica cuantitativa con la herramienta del “cuestionario”, para la recolección de datos numéricos, se aplicó la técnica cualitativa “entrevista en profundidad”, donde los informantes clave, aportaron aspectos de tipo subjetivo, permitiendo ampliar el análisis, la comprensión y el conocimiento de los aspectos involucrados en el estudio.

## **1. DEFINICIÓN DEL TRABAJO EN ESTUDIO**

### **1.1. Propósito de la investigación**

El objetivo general de esta tesis consistió en describir el funcionamiento de los Emprendimientos Productivos, que realizan los alumnos del ciclo

profesional de la Facultad de Ciencias Agrarias, con relación a la formación adquirida y su posterior utilidad en el primer trabajo. Para ello se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- a) Contribuir a un mejor conocimiento de los Emprendimientos Productivos, desde la óptica de los agentes implicados.
- b) Conocer cómo se perciben dichas prácticas formativas dentro del marco de la formación profesional específica, cuáles son sus ventajas reales y qué grado de satisfacción muestran los agentes directamente implicados.
- c) Detectar el nivel de competencias profesionales adquiridas por los alumnos al realizar estas prácticas extracurriculares.
- d) Obtener un panorama descriptivo que permita detectar deficiencias que puedan resolverse en el futuro, para no cometer de nuevo los mismos errores.

## **1.2. Planteamiento de la Hipótesis**

Para el desarrollo de esta investigación se estableció como hipótesis general que la práctica profesional realizada por los alumnos en los Emprendimientos Productivos, les permite adquirir experiencia de utilidad para insertarse en el mercado laboral. Para corroborarla se plantearon las siguientes hipótesis auxiliares:

- 5) Existe diferencia en las apreciaciones de los egresados en las distintas instancias de desempeño, sea Facultad, Emprendimiento Productivo o Primer Trabajo respecto de las habilidades trabajadas.
- 6) Existen diferencias en las apreciaciones de los egresados en las distintas instancias de desempeño, sea Emprendimiento Productivo y

Facultad para las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, las habilidades para la preparación para el trabajo y la carrera y el desarrollo personal.

- 7) Los docentes relacionados con los Emprendimientos Productivos, consideran como casi logrado o siempre logrado las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, las habilidades para la preparación para el trabajo y la carrera y el desarrollo personal sobre el resto de las habilidades presentadas.
- 8) Los empleadores resaltan como muy bueno o excelente las competencias referidas a preparación para el trabajo y la carrera y el conocimiento disciplinar de los egresados que han participado en los Emprendimientos Productivos.

## **2. METODOLOGÍA**

Para el desarrollo de la presente investigación se adhirió a los principales postulados del Paradigma Positivista. En el marco de éste, se ha trabajado con una estrategia metodológica cuantitativa, oportuna para medir las variables seleccionadas y sus correspondientes categorías, espíritu de este trabajo.

A tal fin, se quiere profundizar en el conocimiento del funcionamiento de los Emprendimientos Productivos, en relación con la formación profesional de los alumnos que participan en los mismos, para ello se comenzó con una investigación cuantitativa, vinculada estrictamente a una serie de variables y categorías planteadas en un instrumento estructurado, que explora y ahonda en el estudio, para así ofrecer una descripción general y particular a través de la opinión de los actores directamente implicados: egresados que participaron en estos grupos de trabajo, profesores-tutores y empleadores.

Se complementó esta primera fase con una investigación cualitativa, que además de las observaciones realizadas por el investigador, cuenta con entrevistas en profundidad, dirigidas a docentes y egresados que participaron de estas experiencias, que nos permitió profundizar en el funcionamiento de esta instancia de formación.

## 2.1 Poblaciones del estudio

En el presente trabajo puede hablarse de tres grupos o colectivos diferentes, que son:

- **Ingenieros Agrónomos** “egresados” de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo que durante el ciclo profesional de su carrera universitaria participaron en Emprendimientos Productivos.
- **Docentes**, son los que se han denominado en este estudio como “profesores tutores”. Esta figura recae fundamentalmente en el Secretario Agrícola e Industrial de la Facultad, sin embargo se consideran también a otros docentes que guiaron a los alumnos y que se relacionaron estrechamente con la actividad.
- **Empleadores**, aquellas empresas que ocuparon a los egresados que participaron de estas actividades.

Se tuvo en cuenta a los docentes y egresados que participaron en estas experiencias desde 1994 hasta 2001. Para ello, los datos concretos sobre las poblaciones de egresados y docentes, fueron facilitados por la Secretaría Agrícola e Industrial de la Facultad. En el caso de los empleadores, los datos fueron aportados por los mismos egresados. De este modo las poblaciones quedaron conformadas de la siguiente forma:

- POBLACIÓN DE EGRESADOS que realizaron Emprendimientos Productivos desde 1994 hasta 2001: 55
- POBLACIÓN DE PROFESORES TUTORES de los Emprendimientos Productivos desde 1994 hasta 2001: 7
- POBLACIÓN DE EMPLEADORES de los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos desde 1994 hasta 2001: 39

El instrumento de análisis cuantitativo se repartió a la totalidad de los egresados, de los docentes y de los empleadores que participaron de estas experiencias; es decir estas unidades de análisis fueron trabajadas no como muestras, sino como población.

Para el estudio cualitativo, las entrevistas en profundidad, se seleccionaron los informantes clave a través de un procedimiento de tipo no probabilístico, intencional o por juicio, ya que se buscaron expresamente aquellas personas que podían efectivamente aportar información para esta investigación.

## **2.2. Variables de análisis**

Bajo un punto de vista operativo, las variables empleadas en el presente estudio se han clasificado atendiendo a los criterios de campo de pertenencia y función desempeñada.

Se dispone así, de indicadores o variables empíricas que desempeñan dos funciones diferentes dentro de este estudio:

- a) Indicadores utilizados para definir y caracterizar la muestra de egresados con las que se ha realizado el estudio.

- b) Indicadores que han servido para realizar comparaciones entre lo expresado por los agentes implicados y para describir la formación profesional recibida por el alumno durante su estancia en los Emprendimientos Productivos.

### **2.2.1. Variables empleadas para caracterizar a los egresados**

Se presentan a continuación las variables empíricas empleadas con el estamento de los egresados involucrados, es decir aquellos que participaron en los Emprendimientos Productivos (los números entre paréntesis, ubicados al lado de las variables, corresponden a su ubicación en el cuerpo del instrumento de recolección):

#### **a) Variables de base:**

Sexo (1)

Edad (2)

#### **b) Variables formativas:**

Tiempo empleado en realizar la carrera (3)

Promedio (4)

#### **c) Variables contextuales y sociolaborales:**

Interés por integrar un Emprendimiento Productivo (5-6-7)

Experiencia laboral durante la carrera (9)

Tiempo en encontrar un trabajo (10)

Obstáculos para encontrar el primer trabajo (11)

Tipo de trabajo adquirido (12)

Vía de acceso al primer trabajo (13)

Valoración de diversos factores para obtener el primer trabajo (14)

Información del primer trabajo (15)

Adecuación de los contenidos impartidos con el primer trabajo (16)

Factores para lograr un empleo (17)

**d) Variables para medir el grado de satisfacción por la participación en Emprendimientos Productivos:**

Evaluación del profesor tutor (8)

Utilidad del Emprendimiento Productivo (18,19)

**2.2.2. Variables empleadas para la comparación y descripción de la formación profesional recibida por el alumno durante su estancia en los Emprendimientos Productivos:**

Para el estudio de estas variables se tuvo como base el Inventario de Metas de Enseñanza (IME), propuesto por Angelo & Cross (1993:393-397). El IME es una hoja de autoevaluación de metas de enseñanza que procura atender tres propósitos:

- a) ayudar a profesores universitarios a ser más conscientes de lo que pretenden lograr en cursos individuales;
- b) ayudar a identificar las técnicas de evaluación que puedan adoptar para evaluar en qué medida están alcanzando sus metas de enseñanza y aprendizaje;
- c) ofrecer un punto de partida para una discusión de las metas de enseñanza y aprendizaje entre sus colegas.

El IME se encuentra dividido en seis conjuntos de metas que se enumeran a continuación:

- I. Competencias cognitivas de nivel superior
- II. Habilidades básicas de éxito académico
- III. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar
- IV. Valores académicos y estéticos
- V. Preparación para el trabajo y la carrera
- VI. Desarrollo personal

De las 52 metas de enseñanza propuestas por los autores, se tuvieron en cuenta solo 42 a fin de ajustarlas más a la realidad observada de los Emprendimientos Productivos.

El inventario de metas, diseñado por los autores para ser aplicado a docentes, se adaptó a los tres actores involucrados de la siguiente forma:

En el caso de los egresados, los seis conjuntos de metas se transformaron en aspectos de formación adquirida, y se dividieron en tres instancias de evaluación, a saber:

- a) estimación del nivel de formación recibido en la Facultad;
- b) estimación del nivel de formación logrado como consecuencia de la participación en un Emprendimiento Productivo y
- c) la utilidad y trascendencia que tuvieron cada uno de los aspectos evaluados en el primer trabajo.

A los profesores tutores se les pidió que evaluaran las metas que lograban los alumnos al participar en los Emprendimientos Productivos.

Para los empleadores, las metas de enseñanza fueron adaptadas para que las evaluaran como aspectos que poseen los egresados que trabajan bajo su dirección.

Las variables están agrupadas en una sola pregunta, con sus correspondientes ítems, asignada con el número 20 para los egresados, 1 para los docentes y 3 para los empleadores, mientras que los ítems, que representan cada variable, se encuentran numerados desde el 1 al 42. (Ver herramienta de relevamiento en Anexo I)

Las metas elegidas para definir los aspectos a comparar y describir, son: (entre paréntesis figura el número del ítem asignado en la pregunta del cuestionario correspondiente).

**2.2.2.1. Competencias cognitivas**, están vinculadas con las siguientes habilidades:

Habilidad de aplicar principios o generalizaciones ya aprendidas, a nuevos problemas y situaciones (1)

Habilidades analíticas (2)

Habilidad en la resolución de problemas (3)

Habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones (4)

Habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas (5)

Habilidad de pensar holísticamente (6)

Habilidad de pensar creativamente (7)

Habilidad para distinguir hechos de opiniones (8)

**2.2.2.2. Habilidades básicas de éxito académico**, están relacionadas con los siguientes aspectos:

Prestar atención (9)

Concentrarse (10)

Memoria (11)

Escucha (12)

Lectura (13)

Expresión oral (14)

Escritura (15)

**2.2.2.3. Conocimiento de la disciplina**, tiene que ver con los siguientes factores:

Terminología y hechos sobre la temática disciplinar (16)

Conceptos y teorías de esta temática (17)

Habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnologías importantes en esta temática (18)

Comprender perspectivas y valoraciones sobre la disciplina (19)

Realizar transferencias sobre los conocimientos adquiridos (20)

Usar técnicas y métodos para obtener nuevos conocimientos (21)

Utilizar métodos y materiales en la temática disciplinar (22)

Apreciar contribuciones importantes (23)

**2.2.2.4. Valores académicos y estéticos**, se encuentran relacionados con:

Capacidad de apreciar las ciencias (24)

Actitud de apertura hacia nuevas ideas (25)

Preocupación informada sobre problemas sociales (26)

Compromiso para ejercer los derechos y responsabilidad laboral (27)

Desarrollar una estima duradera por el aprendizaje (28)

Capacidad para tomar decisiones éticas fundadas (29)

**2.2.2.5. Preparación para el trabajo y la carrera**, se vinculan fundamentalmente con:

Habilidad para trabajar productivamente con otros (30)

Habilidades gerenciales o de administración (31)

Habilidad de liderazgo (32)

Compromiso por el trabajo bien hecho (33)

Habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes (34)

Habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo (35)

Compromiso para alcanzar logros personales (36)

Habilidad de ejecución idónea (37)

**2.2.2.6. En el desarrollo personal**, hallamos las siguientes propiedades:

Sentido de responsabilidad por el propio comportamiento (38)

Autoestima y autoconfianza (39)

Compromiso con los propios valores (40)

Respeto por otras personas (41)

Capacidad de tomar decisiones sabias (42)

### **3. TÉCNICAS**

Se han valorado los cuestionarios, las entrevistas y la observación como los instrumentos más eficaces y operativos para obtener la información

necesaria que permita dar respuesta a los objetivos planteados para este trabajo de investigación.

Para ello, se presentan a continuación los diferentes instrumentos utilizados, de acuerdo con sus apartados fundamentales: justificación, proceso o procedimiento seguido y características.

### **3.1. Los cuestionarios**

Los cuestionarios empleados, fueron autogestionados y han sido de tres tipos, de acuerdo a los destinatarios de los mismos: egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos, profesores tutores y empleadores de los mismos.

La confección de esta variedad de cuestionarios se ha llevado a cabo en función de los objetivos planteados en este estudio, centrado en conocer cómo está funcionando el Emprendimiento Productivo en relación con la adquisición de experiencia profesional de utilidad en el momento del primer trabajo. Para ello, se construyeron cuestionarios destinados a los sujetos directamente implicados en los Emprendimientos Productivos de la Facultad de Ciencias agrarias de la UNCuyo

#### **a) Egresados**

Los egresados participantes del estudio fueron identificados, como mencionara anteriormente, a partir de la información recibida por Secretaría Agrícola e Industrial, mientras que la Secretaría de Extensión de la Facultad aportó datos referidos a direcciones postales y electrónicas y números telefónicos; el cuestionario se distribuyó personalmente para agilizar y asegurar su recepción por parte del egresado, posteriormente se enviaron recordatorios por correo electrónico a todos y cada uno de los invitados, así como también, contactos telefónicos para asegurar su participación en el estudio.

### **b) Profesores tutores**

Los docentes que intervinieron en esta investigación también fueron identificados por la Secretaría Agrícola e Industrial; es importante aclarar nuevamente que la figura principal recae en el Secretario y se incluyeron otros docentes que, a criterio del mismo, participaron activamente en el proceso de desarrollo de los Emprendimientos Productivos.

### **c) Empleadores**

En el caso particular de los empleadores se tuvo en cuenta los datos aportados por los mismos egresados, el cuestionario se entregó personalmente y posteriormente se hizo un recordatorio telefónico.

### **3.1.2. Características de los cuestionarios empleados.**

El procedimiento que se siguió para la construcción de los instrumentos de medición (cada uno de los cuales puede verse en el Anexo I) se basó en la propuesta elaborada por Césari (2003) y Hernandez Sampietri, Fernández Collado & Baptista Lucio (1998). Se llevaron a cabo las siguientes etapas:

1. Delimitación de las variables de estudio para determinar posteriormente los criterios a considerar.
2. Establecimiento de las variables más apropiadas para cada criterio. Se intenta centrar el campo y cuestiones que interesan (decidir la información a buscar, empezando a prever el sentido y utilidad de cada cuestión).
3. Decisión sobre el tipo de cuestionario a utilizar y planificación del mismo:
  - Tipo de pregunta más adecuada.
  - Orden y disposición de las preguntas.
  - Número de preguntas.
  - Aspectos formales a tener en cuenta antes de la primera redacción.
  - Escritos que deben acompañar al cuestionario.

4. Primera redacción del cuestionario.
5. Revisión de preguntas después de una triangulación de expertos.
6. Redacción definitiva, acompañándolo de una presentación introductoria.

Las preguntas del instrumento son cerradas con respuestas categorizadas.

Los cuestionarios están estructurados en un máximo de seis páginas para el de los egresados, y de dos páginas tanto para el de docentes como para el de empleadores y con un formato de letra adecuado para ser leído sin dificultad.

La medición de datos en los cuestionarios se realizó a través de preguntas cerradas, incluyendo en la mayoría de los casos, varias alternativas de respuesta que responden a escalas nominales y ordinales, de estimación descriptiva o de estimación numérica.

Aunque las preguntas de los cuestionarios fueron básicamente cerradas, se incluyeron algunas preguntas abiertas, con el objetivo de conocer la opinión y sugerencias de los actores involucrados en la investigación, tendientes a mejorar el desarrollo de estas actividades (preguntas 21 y 22 del cuestionario de egresados y pregunta 3 del cuestionario docente).

### **3.1.3. Contenido de los cuestionarios**

Desde el punto de vista de contenido, la información recogida en los cuestionarios queda estructurada de la siguiente manera:

#### **3.1.3.1. Cuestionario para el egresado**

Es prioritario conocer la situación en la que se encuentran los egresados que realizaron este tipo de práctica, intentando indagar el grado de

satisfacción de los mismos con relación a la vivencia que tuvieron cuando realizaron estas prácticas extracurriculares. Los elementos con los que se han obtenido los datos necesarios, han sido divididos en dos apartados que son:

Primera parte: integran variables de base o de datos personales, formativas, contextuales y sociolaborales, y variables para medir el grado de satisfacción por la participación en Emprendimientos Productivos.

Segunda parte: con las variables empleadas para la comparación, descripción y utilidad de la formación profesional recibida cuando integraban un Emprendimiento Productivo durante su estancia en la Facultad (ver Anexo I).

### **3.1.3.2. Cuestionario para el profesor tutor**

Es importante recordar nuevamente, que el docente que acompaña a los alumnos en estas actividades es el Secretario Agrícola e Industrial y algunos pocos docentes, por lo que el colectivo directamente implicado en la definición de las actividades específicas técnico-profesionales a desarrollar y en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los Grupos de Trabajo es muy reducido, esto plantea la necesidad de recoger información de ellos de un modo directo.

El contenido del cuestionario para profesores, se ha estructurado centralmente para recoger elementos directamente relacionados con las variables empleadas para la comparación y descripción de la formación profesional recibida por los alumnos que integraban un Grupo Productivo durante su estancia en la Facultad (ver Anexo I).

### **3.1.3.3. Cuestionario para el empleador**

Es importante conocer el grado de satisfacción de las empresas en relación con la formación profesional del egresado, información que se intentó recolectar con la utilización de variables empleadas para la comparación y descripción de la formación profesional que poseen los ingenieros

agrónomos que se desempeñan en su empresa, y que cuando fueron alumnos integraban un Emprendimiento Productivo (Ver Anexo I).

### **3.2. Los registros de entrevistas con observación**

Se han realizado registros de entrevistas semiestructuradas en un cuaderno de campo, sin cuestionario previo, solo con una guía tentativa de preguntas, construida a partir de la vinculación con alguno de los objetivos y en situaciones informales, tanto a los egresados, como a docentes involucrados, con el objeto de obtener una mayor información del desarrollo real de los Emprendimientos Productivos.

El empleo de registros de entrevistas en profundidad y la observación permite al investigador confirmar datos obtenidos mediante los cuestionarios, así como, para complementar la información aportada por los mismos. Con su aplicación se trató de verificar cómo los implicados en el estudio comparten o discrepan en sus opiniones, valoraciones y creencias, permitiendo intercambios entre entrevistador y entrevistados que puede servir de referente para la obtención de nuevos datos.

No cabe duda, que siempre servirá para mejorar las descripciones precisas de lo que se está haciendo realmente, ya que estamos frente a un estudio de tipo descriptivo.

Las entrevistas se registraron en una libreta de campo junto con las observaciones oportunas para cada caso.

Se debe tener presente, que el empleo de estas técnicas cualitativas para la recolección de datos, se han utilizado como complemento a los cuestionarios aplicados a los propios informantes, es decir que el objetivo de la entrevista no fue establecer categorías de opinión representativas de los egresados y docentes participantes de este estudio, sino, conocer más

cercanamente aspectos relacionados con la apreciación de la utilidad que dichos actores atribuyen a estas prácticas.

### **3.2.1. Estructura del guión**

#### **3.2.1.1. Contenidos principales**

- a) Reflexión sobre los aspectos más sobresalientes de la práctica agrícola en los Emprendimientos Productivos.
- b) Valoración de las competencias profesionales adquiridas en los Emprendimientos productivos.
- c) Utilidad y trascendencia de los Emprendimientos Productivos en el primer trabajo.

#### **3.2.1.2. Preguntas a los egresados**

- a) ¿Cuál es la dificultad que encontraste durante tu estancia en los Emprendimientos productivos?
- b) ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes que destacas de los Emprendimientos Productivos?
- c) Contame alguna experiencia positiva en tu estancia en los Emprendimientos Productivos.
- d) Contame alguna situación no exitosa en tu Emprendimiento Productivo. Después del relato, preguntar: ¿Por qué elegiste este ejemplo?
- e) Contame algún problema que hayas tenido en el transcurso de tu Emprendimiento Productivo ¿Cómo fue? ¿De qué se trataba? ¿Cómo lo resolviste?
- f) ¿Qué recomendación le darías a las autoridades con relación a estas actividades?

#### **3.2.1.3. Preguntas a los docentes**

- a) ¿Recordás algunas situaciones problemáticas que hayan tenido que solucionar los alumnos? ¿Cómo identifican el problema? ¿Cómo lo analizan? ¿Cómo lo resuelven?

- b) Crees que este tipo de actividades prepara al alumno para el trabajo.  
¿Por qué?
- c) Contame alguna experiencia positiva como docente de este tipo de actividades. Después del relato, preguntar: ¿Por qué eligiste este ejemplo?
- d) ¿Qué recomendaciones le darías a un docente que se iniciara en estas experiencias?
- e) ¿Cuál crees que es el principal reto del profesor de un Emprendimiento Productivo? En consecuencia ¿Cuál crees que debe ser el perfil profesional del docente de los Emprendimientos?
- f) ¿Qué elementos considerarías a la hora de decidir realizar un cambio en los Emprendimientos productivos?

### **3.3. Trabajo de campo**

Se desea hacer referencia aquí, a las condiciones en las que se ha desarrollado la aplicación y recolección de información a través de los cuestionarios y el registro de entrevistas y observaciones.

Es importante señalar, que la fase propia de aplicación de las encuestas a los distintos actores fue gestionada por el investigador.

El tiempo promedio empleado por los egresados para completar el cuestionario fue de 45 minutos.

En el caso de los profesores tutores de los Emprendimientos, el tiempo medio empleado para responder el cuestionario fue de unos 20 minutos. En esta etapa también se realizaron entrevistas semiestructuradas para completar la información suministrada por los profesores a través de los cuestionarios.

Para las empresas, la aplicación del cuestionario se realizó con los datos aportados por los egresados, pidiéndoles que identificaran a su jefe o

empleador, para posteriormente entregarles el cuestionario correspondiente; el tiempo empleado en completarlo fue de 30 minutos.

Las entrevistas con los informantes implicados se llevaron a cabo con posterioridad a la aplicación de los cuestionarios; se realizaron en un tiempo de 40 minutos aproximadamente y en algunos casos en encuentros reiterados.

### **3.4. Tratamiento de los datos**

Se expondrán aquí las técnicas empleadas para el tratamiento de los datos; para limitar la extensión del estudio, se han dejado análisis estadísticos más exhaustivos para futuras investigaciones, ampliaciones o replicaciones.

Se hace un estudio descriptivo de los grupos participantes en el objeto de este trabajo, en relación con las variables empleadas para caracterizarlos.

Para cumplir con este objetivo, se ha hecho uso de tablas cruzadas, en las que se incluían porcentajes y/o frecuencias “absolutas”. Es decir, en resumen, se ha empleado un análisis de variables que caracterizan a cada uno de los colectivos participantes, por medio de una exposición descriptiva que incluye porcentajes comparativos.

Las respuestas proporcionadas por el registro de entrevistas informales, junto con las preguntas abiertas de los cuestionarios, se procesaron a partir de algunas categorías existentes preestablecidas en los objetivos, intentando llevar a cabo un proceso analítico que permita realizar comparaciones, a fin de conocer más profundamente a los Emprendimientos Productivos.

Las opiniones de los actores involucrados en el presente estudio se han organizado a través de tablas y transcripciones, donde se resumen los principales comentarios realizados tanto en las preguntas abiertas del

cuestionario como en las entrevistas semiestructuradas. Para la confección de dichas tablas y transcripciones, los comentarios y anécdotas expresadas por los informantes, han sido adecuados para que “suene algo más fluido que el original” (Russel Bernard, 1995: 256); el mismo autor considera que no constituye un error adecuar los comentarios para que resulte más agradable leer un texto, expurgado de éste sus defectos como falsos inicios, comentarios marginales, fragmentos, pausas, muletillas y oraciones completas cuyo único propósito es dar unos dos segundos al locutor para pensar lo que va a decir a continuación.



# CAPÍTULO VII

## Caracterización de los egresados

<b>Contenidos del Capítulo</b>	
	Introducción
1	Variables de base
2	Variables formativas
3	Variables contextuales y sociolaborales
4	Variables para medir el grado de satisfacción por la participación en Emprendimientos Productivos



## **INTRODUCCIÓN**

En este capítulo se pretende realizar un análisis descriptivo de las variables que caracterizan a los egresados participantes de la investigación, sujetos que intervinieron de las actividades extracurriculares denominadas Emprendimientos Productivos de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo; la opinión de los mismos se ha recolectado a través de un cuestionario.

Sobre una población de 55 egresados que participaron de estas experiencias extracurriculares, fueron invitados en su totalidad a responder el cuestionario; se contó con una respuesta efectiva de 39 casos, que implica una tasa de respuesta del 71%, lo que constituye un resultado muy favorable teniendo en cuenta la particularidad del cuestionario, cuya cumplimentación exigía además de razonar detenidamente las respuestas, realizar comparaciones entre la formación recibida en la Facultad y en los Emprendimientos Productivos y la utilidad de dicha formación en el primer trabajo, cuyas apreciaciones y análisis se exponen en el siguiente capítulo.

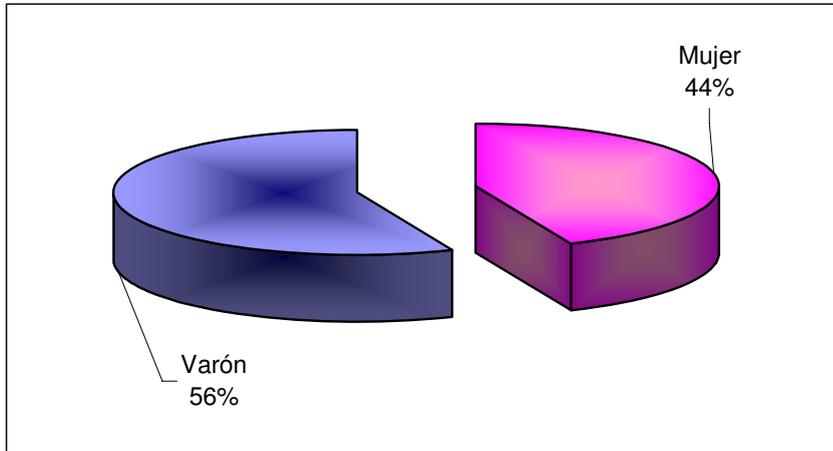
A continuación, se inicia la exposición de los resultados con la descripción de los 39 egresados, según las variables que se tuvieron en cuenta para la caracterización de los mismos. Es oportuno destacar, que las matrices de datos empleados para la confección de los gráficos se encuentran en el Anexo II.

## **1. VARIABLES DE BASE**

### **1.1. Sexo**

Del análisis del Gráfico 7.1 puede observarse que el 56% de los egresados correspondió al sexo masculino y el 44% restante al femenino.

**Gráfico 7.1**  
**Unidades de Análisis discriminadas por sexo**

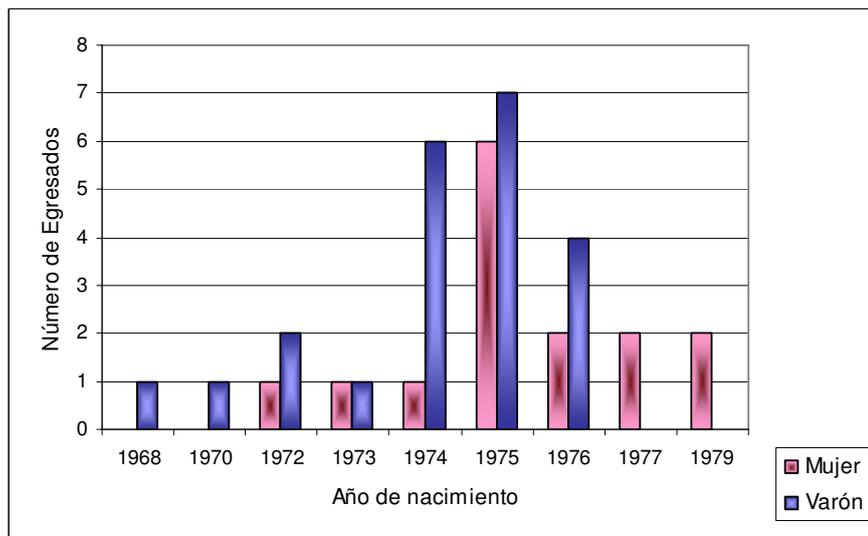


**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.1 (Anexo II). Mendoza 2007.

## 1.2. Edad

A fin de intentar una caracterización adecuada de los egresados con los que se trabajó, uno de los aspectos indagados fue el año en el que habían nacido, datos que están representados en el Gráfico 7.2.

**Gráfico 7.2**  
**Año de Nacimiento de los egresados**



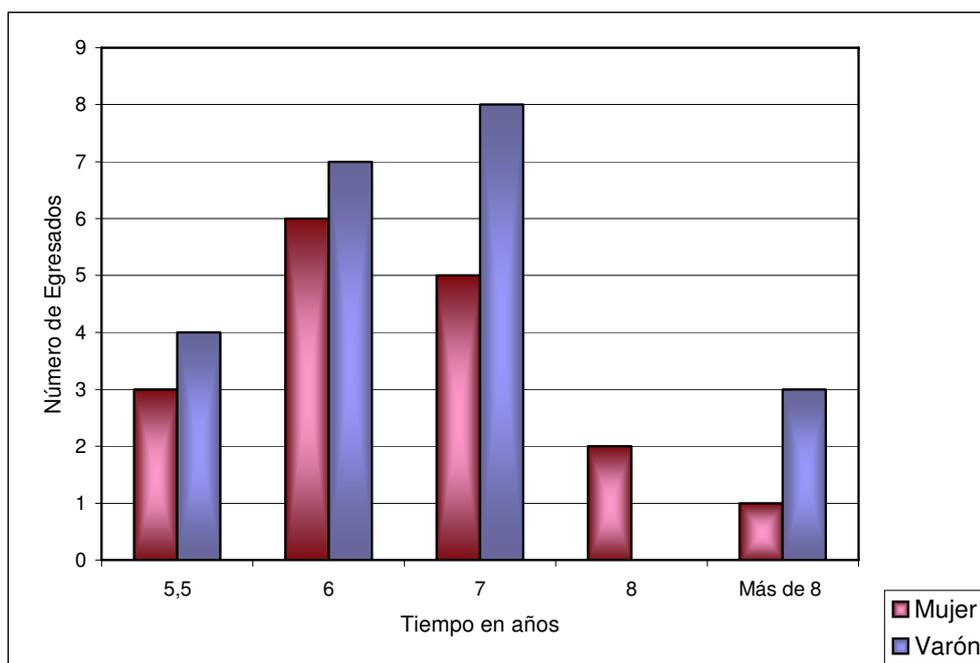
**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.2 (Anexo II). Mendoza 2007.

Del análisis del Gráfico 7.2, se observa que el 33% del total de los egresados habían nacido en 1975; si además consideramos los años discriminados por sexo, tendremos que las mujeres nacidas en ese año constituyen el 35% continuando en años sucesivos progresivos, 1976; 1977; 1979, con un 12% del total de este sexo. Por otra parte, los varones encuentran su mayor frecuencia, del 32%, para el año 1975, el 27% al año 1974 y el 18% corresponde al año 1976.

## 2. VARIABLES FORMATIVAS

### 2.1. Tiempo empleado en realizar la carrera

**Gráfico 7.3**  
Tiempo empleado en realizar la carrera



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.3 (Anexo II). Mendoza 2007.

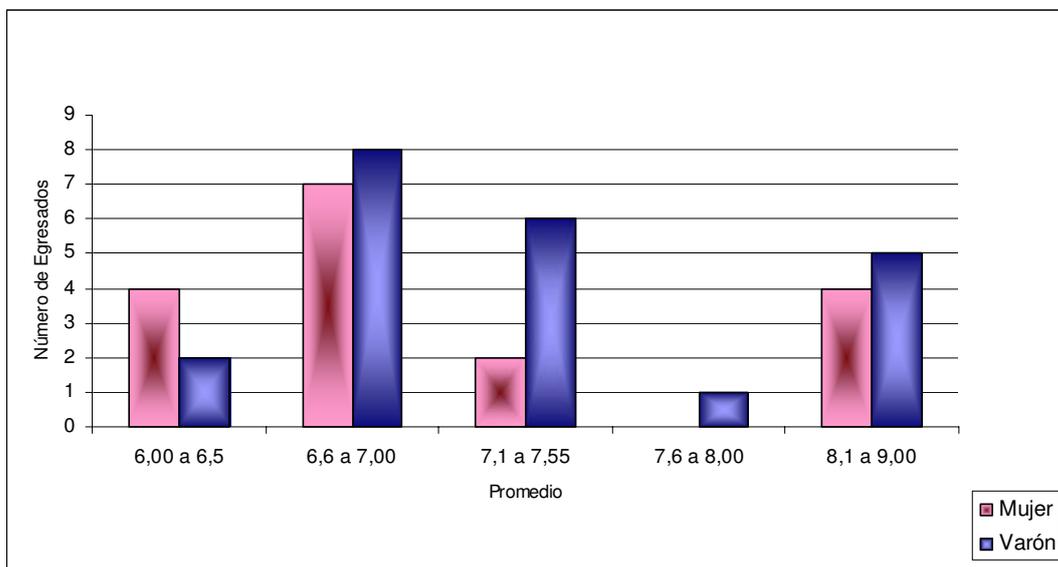
Del análisis del Gráfico 7.3 distinguimos que el rango de duración promedio de las carreras va desde 5 años y medio a 8 años. Si consideramos el total de nuestras unidades de análisis se registra una bimodalidad para 6 y 7

años; estos valores representan el 66% de los egresados, dato que guarda relación con los valores promedios de tiempo de permanencia de los estudiantes en la carrera de agronomía expresados por Zimmermann *et al*, *op. cit.*

Si por otra parte, consideramos los años de duración discriminados por sexo la mayor frecuencia de mujeres la encontramos en 6 años y la de varones en 7 años de duración. En tanto que han demorado más de 8 años solo una mujer y tres varones, que representan el 6% y el 14% respectivamente.

## 2.2. Promedio de notas de egreso de los alumnos que participaron en los Emprendimientos Productivos

**Gráfico 7.4**  
Promedio de calificaciones de los egresados



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.4 (Anexo II). Mendoza 2007.

El recorrido de esta variable va entre 6 y 8,20 puntos. Del total general de unidades de análisis, la mayor frecuencia corresponde al promedio de calificación 7, de este total el 35% son mujeres y el 32% son varones.

También el promedio de 8 puntos aglutina a 4 alumnos en valores absolutos de sexo femenino y a 4 de sexo masculino (Gráfico 7.4)

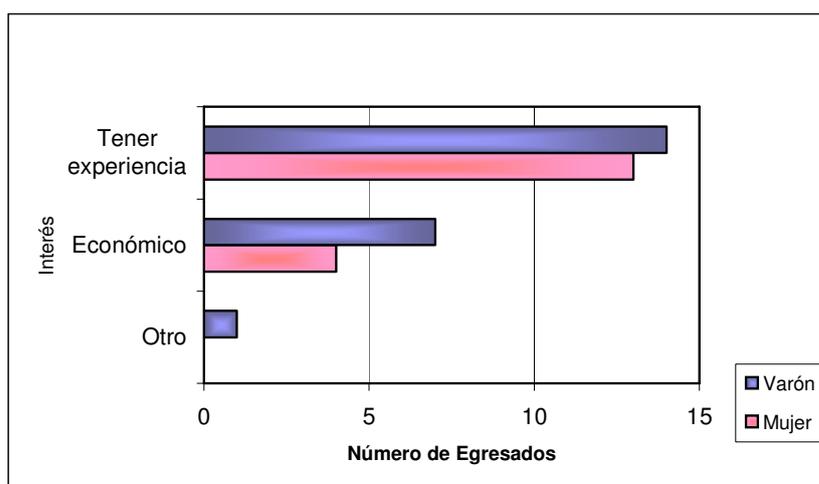
### 3. VARIABLES CONTEXTUALES Y SOCIOLABORALES

#### 3.1. Interés por integrar un Emprendimiento Productivo

Para evaluar esta variable se tuvieron en cuenta tres indicadores: el interés por parte de los alumnos en intervenir en estas actividades, el agrado del tema desarrollado y si recomendarían a otros alumnos para que realizaran este tipo de actividad extracurricular.

Entre las categorías utilizadas, para indagar el interés de los alumnos en participar en los Emprendimientos Productivos (Gráfico 7.5) se presentaron tres alternativas: la económica, la capitalización de experiencia y se dejó una pregunta abierta, para que los egresados realizaran otras manifestaciones, que fueron de su interés.

**Gráfico 7.5**  
**Interés por parte de los egresados, cuando eran alumnos, en participar en los Emprendimientos Productivos**

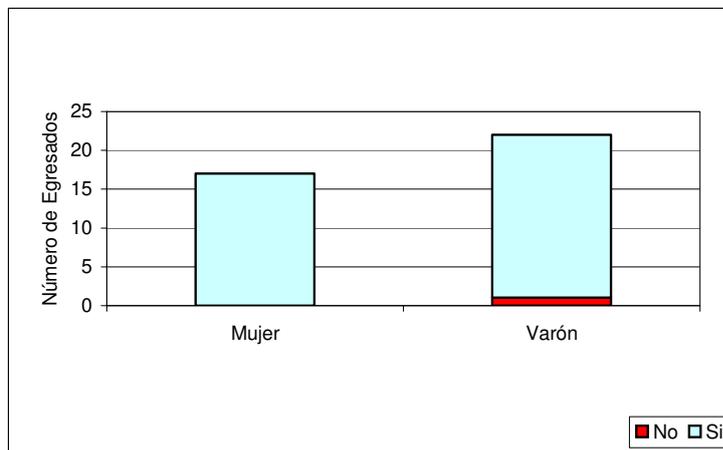


**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.5 (Anexo II). Mendoza 2007.

Del análisis del Gráfico 7.5 se observa que el mayor porcentaje, un 69%, de los egresados eligieron estas actividades extracurriculares cuando eran alumnos para lograr o adquirir una mayor experiencia profesional. Si esta categoría elegida, se discrimina por sexo, podemos determinar que el 76% fue opinión de las mujeres, y el 64% de los varones. En cuanto al interés económico, inscribe al 24% de las mujeres y al 32% de los varones respectivamente.

También se indagó a los egresados respecto del agrado o no del tema del Emprendimiento Productivo y las manifestaciones volcadas en la Gráfico 7.6 arrojaron el siguiente resultado, el 100 % de las mujeres manifestaron integrar un Emprendimiento con temas de su agrado y un 95% de los varones consideró lo mismo. Del total del grupo solamente el 3% no manifestó agrado por la temática trabajada.

**Gráfico 7.6**  
**Agrado del Tema del Emprendimiento Productivo**



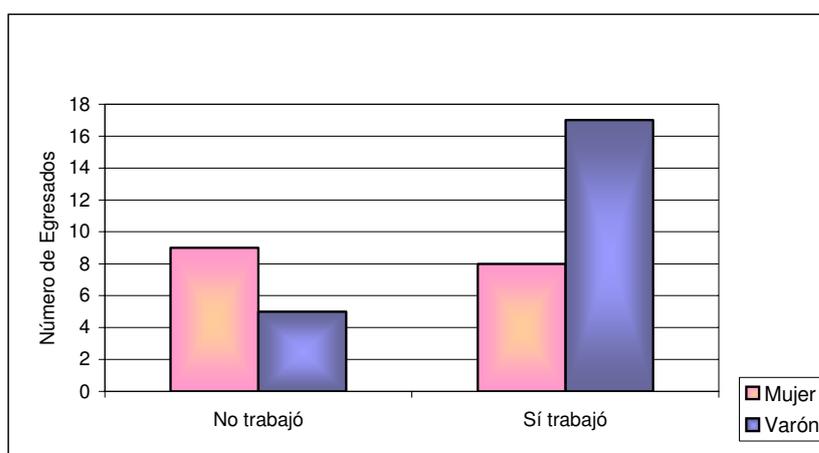
**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.6 (Anexo II). Mendoza 2007.

Cuando se les preguntó a los egresados si recomendarían a otros alumnos a que participaran en este tipo de actividades, la totalidad respondió afirmativamente (Ver Tabla 7.7 del Anexo II).

### 3.2. Experiencia laboral durante la carrera

Para evaluar esta variable se tuvieron en cuenta los siguientes indicadores: el desempeño laboral que tuvieron los egresados durante su estancia en la facultad y el tipo de trabajo realizado.

**Gráfico 7.7**  
**Desempeño laboral durante el cursado de la carrera**

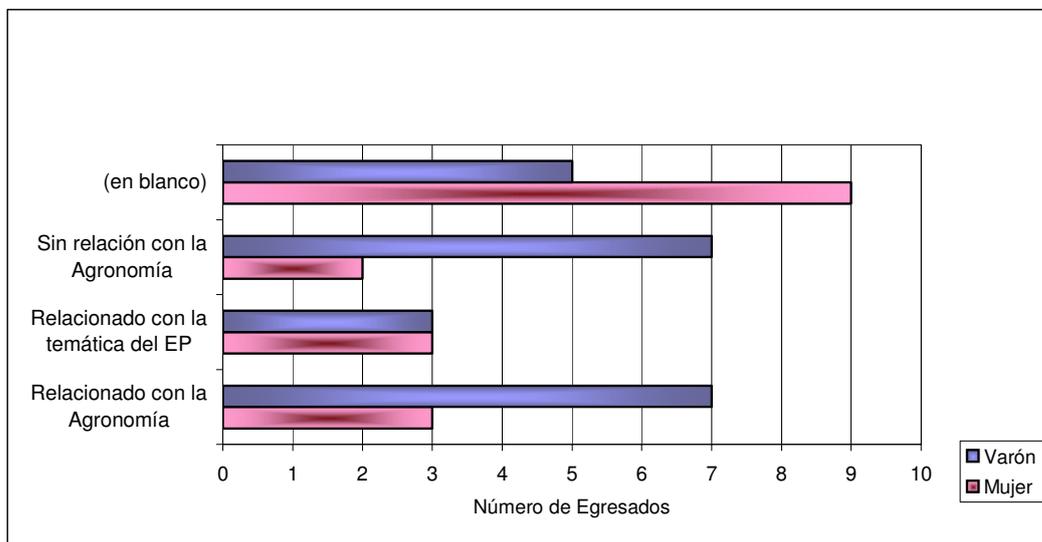


**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.9 (Anexo II). Mendoza 2007.

Del análisis del Gráfico 7.7, donde se observa cuál fue el desempeño laboral de los egresados cuando eran alumnos, se desprende que la mayor parte de los egresados, el 64%, trabajaban durante el cursado de la carrera. Del total de mujeres lo hacían el 47% y de los varones el 77%. Se evidencia notablemente que eran más los varones que trabajaban.

El tipo de trabajo realizado por los egresados durante su estancia en la Facultad, se refleja en el Gráfico 7.8 donde observamos que solo el 26% de los egresados, siendo alumnos, habían realizado trabajos relacionados con la agronomía, de los cuales el 32% correspondió a varones y el 18% a mujeres; el 23% han efectuado trabajos sin relación con la Agronomía y el porcentaje más bajo, el 15%, con relación a la temática del Emprendimiento Productivo.

**Gráfico 7.8**  
**Tipo de trabajos realizados por los Egresados durante su estancia en la Facultad**

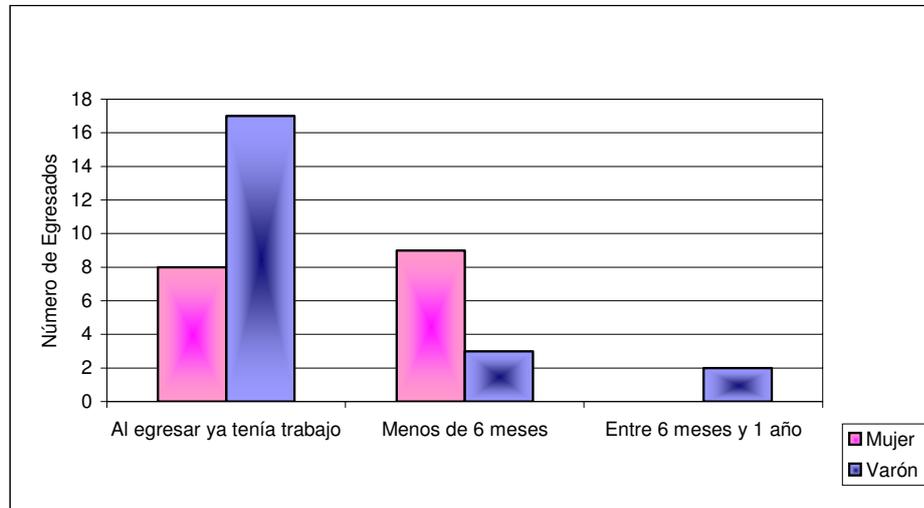


**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.10 (Anexo II). Mendoza 2007.

### 3.3. Tiempo en encontrar un trabajo

Se indagó a los egresados sobre cuánto tiempo se demoraron en hallar trabajo luego de su egreso, cuyas respuestas se encuentran en el gráfico 7.9. Las categorías presentadas fueron: ya tenía trabajo al egresar, menos de seis meses, entre seis meses y un año, entre un año y dos años, tuve trabajos temporales y todavía no encuentro trabajo. Es destacable que todos los encuestados consiguieron trabajo antes del año de egreso; el mayor porcentaje, el 67%, ya trabajaba al egresar y correspondió al 47% y 77% para mujeres y varones respectivamente; el 28% de los egresados demoró menos de seis meses en encontrar trabajo y solo un 5% tardó entre seis meses y un año en encontrar trabajo.

**Gráfico 7.9**  
**Demora en la inserción laboral de los egresados**



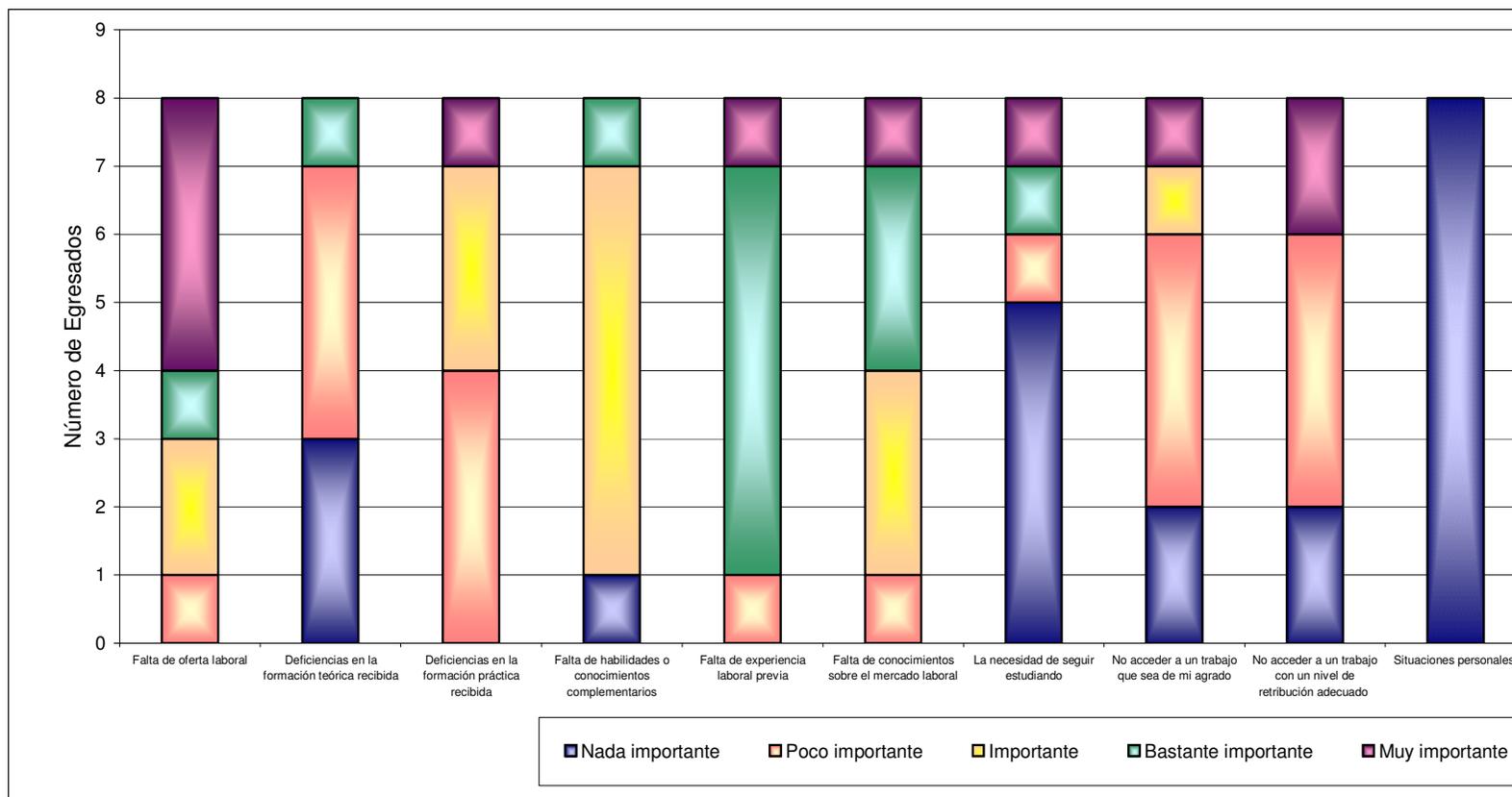
**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.11 (Anexo II). Mendoza 2007.

### 3.4. Obstáculos para encontrar el primer trabajo

En la línea temática de la inserción laboral, se indagó respecto de los obstáculos que tuvieron que superar entre el tiempo transcurrido desde el momento de la graduación y el acceso al Mercado de Trabajo. La valoración se puntuó entre 1 y 5 estableciendo rangos de nada importante a muy importante. Se focalizó la valoración de los aspectos que se presentan en el Gráfico 7.10.

Debe tenerse en cuenta, que como existe un filtro en la pregunta número 10 del cuestionario de egresados, deberían haber contestado catorce egresados la pregunta 11, o sea aquellos que al egresar no tenían trabajo, pero solo lo hicieron ocho de ellos, esto representa un 20% del total de los encuestados, porcentaje no demasiado representativo.

**Gráfico 7.10**  
**Obstáculos que tuvo el graduado para obtener su primer Trabajo**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.12 (Anexo II). Mendoza 2007.

Los obstáculos que se indagaron fueron: la falta de oferta laboral, deficiencias en la formación teórica y en las habilidades prácticas recibidas, falta de habilidades o conocimientos complementarios, falta de experiencia laboral previa y conocimiento sobre el mercado laboral, la necesidad de seguir estudiando, no acceder a un trabajo que sea del agrado del egresado o con un nivel de retribución adecuado y finalmente, situaciones personales.

Del análisis del Gráfico 7.10, se desprenden las siguientes consideraciones:

Falta de oferta laboral, es destacable que el 50% del grupo consideró a este aspecto como muy importante, seguido de la valoración importante por el 25% y finalmente, el mismo porcentaje, el 12,5%, para bastante importante y poco importante.

En relación con las deficiencias en la formación teórica recibida, el 50% lo consideró como poco importante; el 37,5% como importante y el 12,5% como muy importante.

Para las deficiencias en las habilidades prácticas recibidas, el 50% del grupo destacó que era poco importante, el 37,5 % lo consideró importante, y solo el 12,5% declaró este aspecto como muy importante.

La falta de habilidades o conocimientos complementarios fue considerada importante por el 75% y bastante importante por el 12,5% del grupo de alumnos indagados.

Falta de experiencia laboral previa, fue considerada bastante importante por el 75% del grupo y con el mismo porcentaje, el 12,5%, para muy importante y poco importante.

Falta de conocimiento sobre el Mercado Laboral, para este aspecto, el 37,5% lo consideró como importante; el mismo porcentaje, como bastante importante y el 12,5% como muy importante.

La necesidad de seguir estudiando, curiosamente fue considerada nada importante por el 68,5% del grupo, poco importante por el 12,5%; bastante importante por el 12,5% y muy importante por el 12,5% del total.

No acceder a un trabajo que sea de mi agrado, para el 25% del total esto no conlleva ninguna relevancia, para el 50% es poco importante, para el 27,5% es importante y solamente para el 12,5% es muy importante.

No acceder a un trabajo con un nivel de retribución adecuado, no le dan importancia el 25% de los encuestados, les resulta poco importante al 50% del grupo, y consideran muy importante este aspecto el 25% del total.

Situaciones personales, en tanto obstáculos, obtuvo las siguientes consideraciones: el 100% consideró que eran nada importantes.

### **3.5. Tipo de trabajo adquirido**

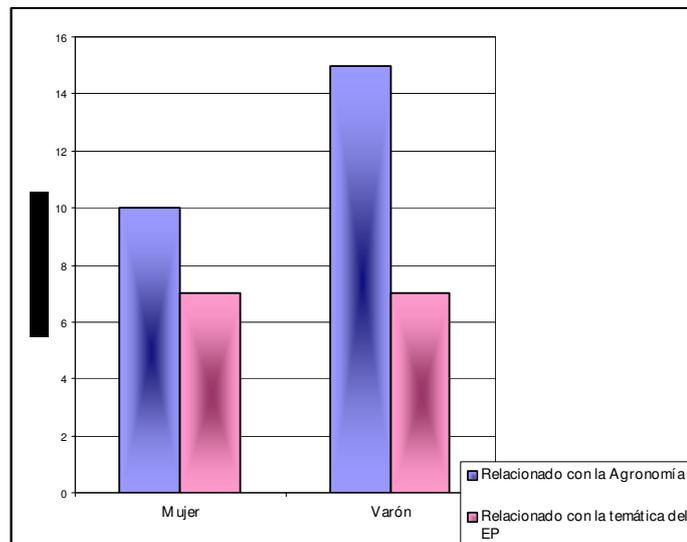
Para conocer el tipo de trabajo que los egresados habían adquirido, se indagaron tres categorías posibles, a saber: trabajo relacionado con la Agronomía, trabajo relacionado con la temática del Emprendimiento Productivo y trabajo sin relación con la Agronomía, cuyas respuestas están representadas en el Gráfico 7.11.

Es relevante observar que todos los egresados que intervinieron en este estudio, obtuvieron un trabajo relacionado con su carrera.

La mayor parte de los egresados, el 64%, adquirió un trabajo relacionado con la Agronomía en general y el 36% restante, obtuvo su primer trabajo no solo relacionado con sus estudios, sino también con la temática que habían desarrollado en el Emprendimiento Productivo. Si las respuestas las

interpretamos discriminadas por sexo, observamos que el 59% de las mujeres y el 68% de los varones se inscriben en la categoría relacionados con la Agronomía, en tanto que los porcentajes restantes adhieren a los Emprendimientos Productivos (41% y 32% respectivamente).

**Gráfico 7.11**  
**Tipo de trabajo adquirido**

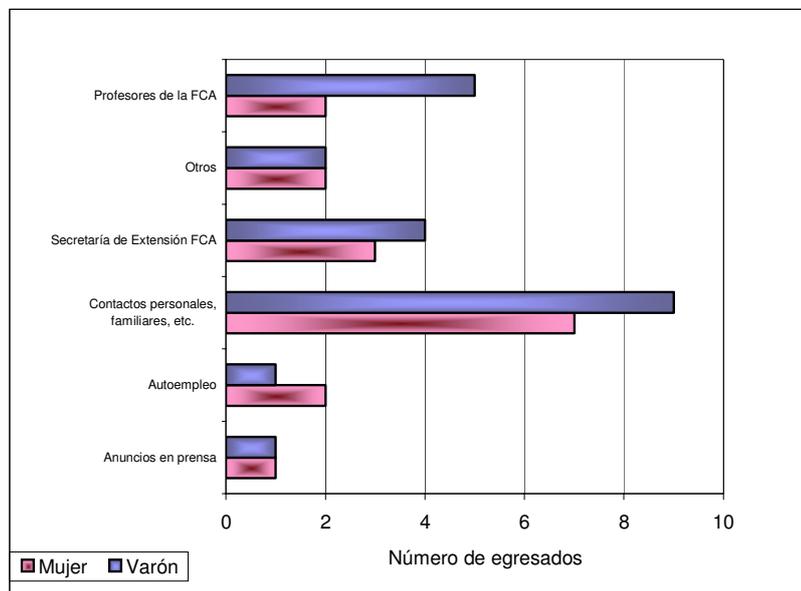


**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7. 13 (Anexo II). Mendoza 2007.

### 3.6. Vía de acceso al primer trabajo

Para evaluar el acceso al primer trabajo, se presentaron a los egresados las siguientes opciones: a través de anuncios en prensa, el autoempleo, los contactos personales, familiares o de docentes de la Facultad, por gestiones realizadas por la Secretaría de Extensión y Vinculación de la Facultad y Otros, cuyos resultados del cuestionario se encuentran representados en el Gráfico 7.12.

**Gráfico 7.12**  
**Vía de acceso al primer trabajo**



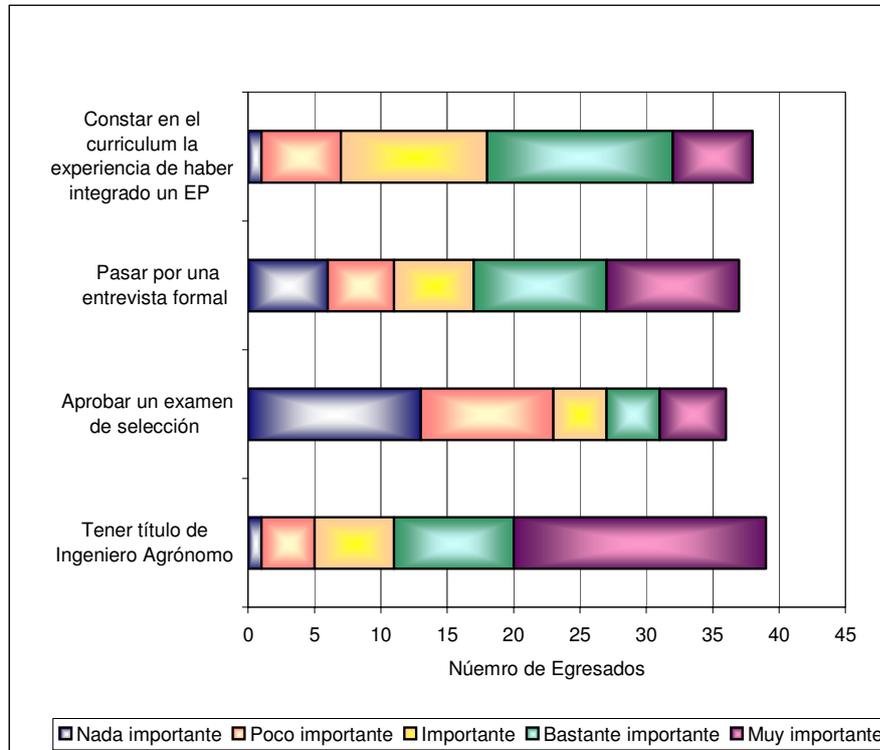
**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.14 (Anexo II). Mendoza 2007.

Analizando las respuestas (Gráfico 7.12), puede afirmarse que para ambos sexos, los mayores porcentajes se concentran en la opción contactos personales, familiares, etc., con un 41%. Para el sexo femenino, tiene relevancia, con un 18%, la Secretaría de Extensión de la Facultad; como así también el mismo porcentaje se presentó para los varones. El 12% de las mujeres y el 23% de los varones obtuvieron su primer trabajo por recomendaciones que efectuaron sus docentes.

### **3.7. Valoración de diversos factores para obtener el primer trabajo**

Respetando la misma escala de evaluación, de cinco puntos, se le preguntó al total del grupo de los 39 egresados, sobre diferentes aspectos relacionados con la obtención del primer trabajo cuyos resultados se encuentran en el Gráfico 7.13.

**Gráfico 7.13**  
**Importancia de diversos factores para obtener el Primer Trabajo**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.15 (Anexo II). Mendoza 2007.

Del análisis del Gráfico 7.13 se observa que:

Tener título de Ingeniero Agrónomo: Para el 49% del total esto es considerado algo muy importante, para el 23% bastante importante, para el 15% importante, para el 10% poco importante y para el 2% nada importante.

Aprobar un examen de selección: para el 37% de los casos esto no conlleva ninguna importancia, para el 25% es poco importante y solo para el 13% es muy importante.

Pasar por una entrevista formal: los mayores porcentajes (26%) se registran tanto para la valoración de bastante importante y muy importante, disminuyendo los porcentajes en orden a la relevancia otorgada a éste.

Constar en el *currículum vitae* la experiencia de haber integrado un Emprendimiento Productivo: el 28% del total consideró este aspecto como importante, seguido del 36% que lo evaluó como bastante importante, y como muy importante fue considerado solo por el 15%

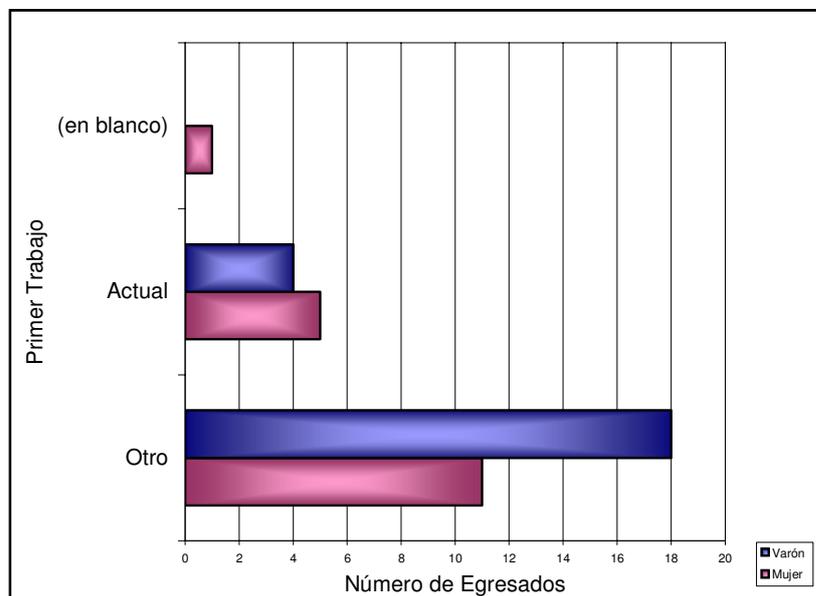
A los efectos de este estudio, es relevante destacar la opinión general que tuvieron los egresados para conseguir su primer empleo. Si analizamos la Tabla 7.15 del Anexo II, las respuestas valoradas como muy importante, 40 en total, el 48% correspondió a tener el título de Ingeniero Agrónomo; de las 37 respuestas valoradas como bastante importante, el 38% correspondió a la constancia en el *currículum* de la experiencia de haber participado en un Emprendimiento Productivo; hecho que se repite para la valoración importante, 27 respuestas en total, con un 41%.

Como poco importante y nada importante, sobre un total de 25 y 21 respuestas en cada caso, podemos destacar que aprobar un examen de selección le correspondió el 40% y el 62% respectivamente.

### **3.8. Información respecto del primer trabajo**

Se indagó a los egresados sobre el primer trabajo, si era el que en la actualidad desempeñaban o no (Gráfico 7.14). Es de relevancia destacar que el 74% de los encuestados contestaron que no y el 23% lo hicieron afirmativamente, si realizamos un análisis discriminado por sexo observamos que el 65% de las mujeres y el 82% de los varones declararon que su primer trabajo no era el actual; mientras que el 29% y 18% respectivamente afirmaron continuar con su primer trabajo; finalmente, un pequeño porcentaje, el 6% de las mujeres no contestó por ninguna de las dos opciones.

**Gráfico 7.14**  
**Información respecto a la vigencia del Primer Trabajo**

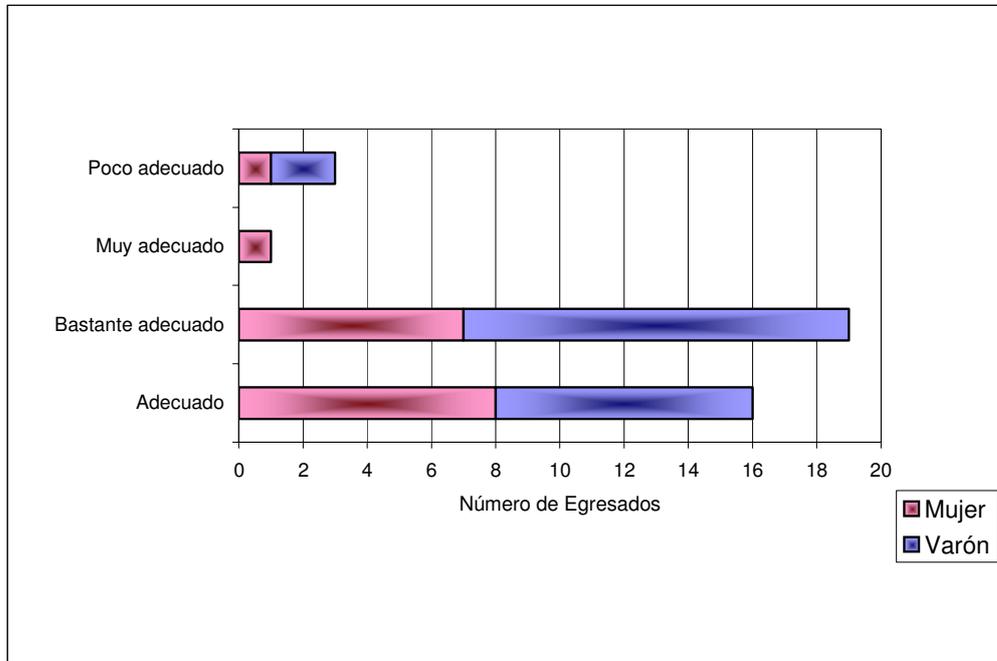


**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.16 (Anexo II). Mendoza 2007.

### 3.9. Adecuación de los contenidos impartidos con el primer trabajo

En el Gráfico 7.15, se observa la relación de los contenidos adquiridos por los alumnos durante la instancia del Emprendimiento Productivo y el primer trabajo. Las opciones consultadas fueron: adecuado, bastante adecuado, muy adecuado, poco adecuado. Las respuestas obtenidas fueron las siguientes: las egresadas consideraron en un 47% como adecuado y en un 41% como bastante adecuado, en tanto que los varones evaluaron esto como bastante adecuado en un 55% y adecuado en un 36%. Del total del grupo, el 49% declaró por bastante adecuado y el 41% por adecuado.

**Gráfico 7.15**  
**Relación de los contenidos de los estudios y el primer trabajo**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.17 (Anexo II). Mendoza 2007.

### 3.10. Factores para lograr un empleo

Para analizar este punto, se les solicitó a los encuestados que de acuerdo a su experiencia expresaran el grado de importancia de los factores que se presentan a continuación respecto al logro de un empleo. Los resultados más relevantes están plasmados en el Gráfico 7.16, de cuyo análisis podemos decir que:

**Formación teórica recibida:** los porcentajes que asignan relevancia a este aspecto, se hallan desde la valoración bastante importante con un 51% del total del grupo, seguido del 28% para la categoría importante y el 15% para muy importante.

**Buen promedio:** este aspecto fue considerado poco importante por el 51% de los egresados e importante por el 31%; finalmente lo consideran bastante importante el 18% del total del grupo.

**Buenos contactos:** el 64% de los egresados consideraron este aspecto como el de mayor importancia en la escala de valoración, seguido por el 13% que asignó tanto a bastante importante como a importante.

**Buena suerte:** el mayor porcentaje del grupo, el 38%, lo considera como poco importante, pero el 20% le asigna ninguna importancia y como muy importante, es únicamente considerado por el 18% de los egresados.

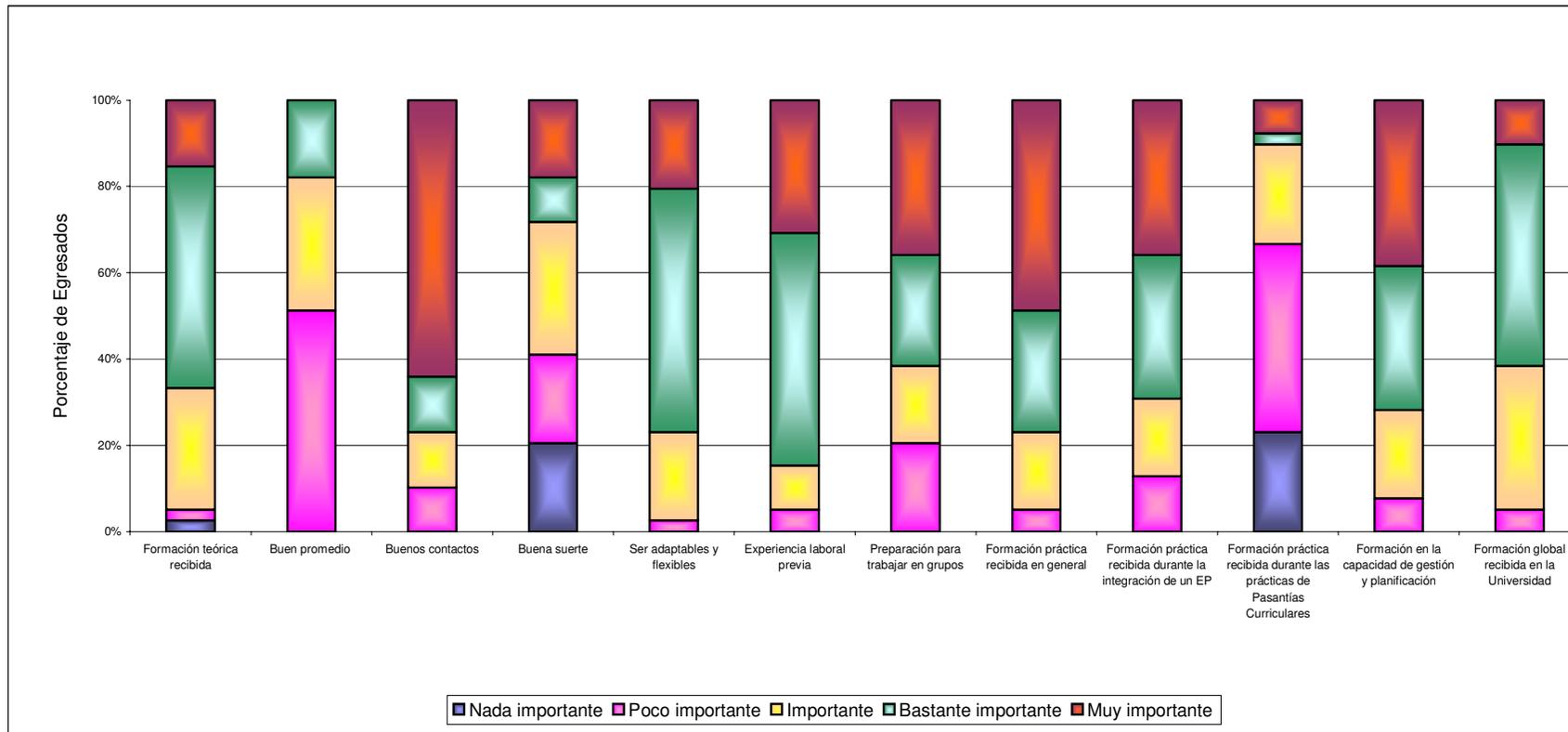
**Ser adaptables y flexibles:** el 56% del total considera a este punto como bastante importante, y el 20% lo consideran por un lado como muy importante y por el otro como importante.

**Experiencia laboral previa:** del total del grupo, el 54% considera como bastante importante a este factor, seguido del 31% que le asignan la mayor relevancia, muy importante.

**Preparación para trabajar en grupos:** el mayor porcentaje del grupo, el 36%, le asignó a este factor la categoría más elevada, es decir, muy importante, seguido del 26% que lo hizo como bastante importante y finalmente el 20% y el 18% consideraron a este factor como poco importante e importante respectivamente.

**Formación práctica recibida en general:** el 49% del grupo le asigna la valoración de mayor relevancia, muy importante, seguida del 28% que lo considera un aspecto bastante importante y finalmente el 18% le otorga la categoría de importante.

**Gráfico 7.16**  
**Relevancia de diferentes factores para el logro de un empleo**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.18 (Anexo II). Mendoza 2007.

**Formación práctica recibida durante la integración de un Emprendimiento Productivo:** las categorías de mayor relevancia, es decir, muy importante y bastante importante, fueron seleccionadas por el 36% y 33% del grupo respectivamente, seguidas por el 18% para importante y por el 13% para poco importante.

**Formación práctica recibida durante las Pasantías Curriculares:** para este punto, los mayores porcentajes se reparten entre poco importante e importante registrándose el 43% y el 23% respectivamente.

**Formación en la capacidad de gestión y planificación:** los porcentajes mayores se ubican en las evaluaciones que parten otorgando importancia al tema, así el 20% lo considera importante, seguido del 33% que lo evalúa como bastante importante y finalmente el 38% como muy importante.

**Formación global recibida en la universidad:** el 51% considera a este factor como bastante importante, seguido del 33% que lo evalúa como importante.

Si analizamos la opción que los egresados le asignaron a las categorías de importancia, expresados en la Tabla 7.18 del Anexo II, observamos que corresponden a 322 factores (83% del total), repartidos de la siguiente forma, 121 factores (31%) para muy importante, 120 factores (31%) para bastante importante y solo 80 factores (21%) para las elecciones de importante.

Dentro de los factores seleccionados como muy importante se destaca a buenos contactos con el 21%, seguido por el 16% para formación práctica recibida en general y finalmente, con un 12%, factores como preparación para trabajar en grupo, formación práctica recibida durante la integración de un Emprendimiento Productivo y la formación en la capacidad de gestión y planificación.

De los aspectos clasificados como bastante importante se observa que el 18% correspondió igualmente para factores como ser adaptables y flexibles y tener experiencia laboral previa; luego se destaca el 17% para la formación global recibida en la Universidad y el 14% para la formación teórica recibida.

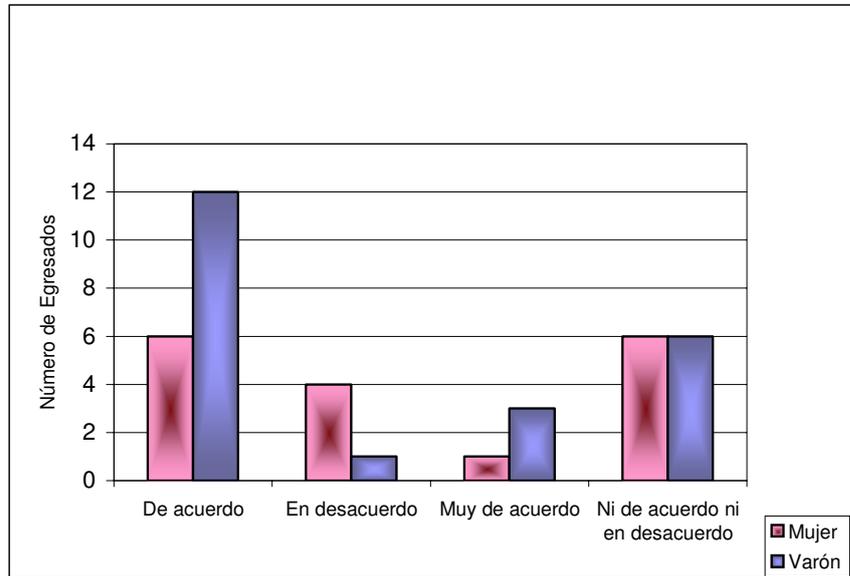
Finalmente, en la categoría importante se observa que todos los factores fueron seleccionados entre un 16% y 4% y sobresalen factores como la formación global recibida en la Universidad con el 16% y buena suerte con un 15%.

#### **4. VARIABLES PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN POR LA PARTICIPACIÓN EN EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

##### **4.1. Evaluación del estímulo que tuvieron por parte del profesor tutor al realizar estas experiencias**

En el Grafico 7.17, se representan los resultados de la percepción que tuvieron los alumnos respecto al estímulo que los docentes imprimían en el trabajo de los Emprendimientos Productivos, con relación a la dirección de los mismos. Para esto se presentaron una serie de categorías. Del total del grupo, el 46%, estuvo de acuerdo con que el estímulo fue positivo; el 35% mujeres y el 55% de varones se hallan en esta categoría. Por otra parte, en la categoría ni de acuerdo ni en desacuerdo se encuentra un porcentaje análogo para mujeres, el 35% nuevamente y el 27% de los varones.

**Gráfico 7.17**  
**Estímulo por parte de los docentes**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.8 (Anexo II). Mendoza 2007.

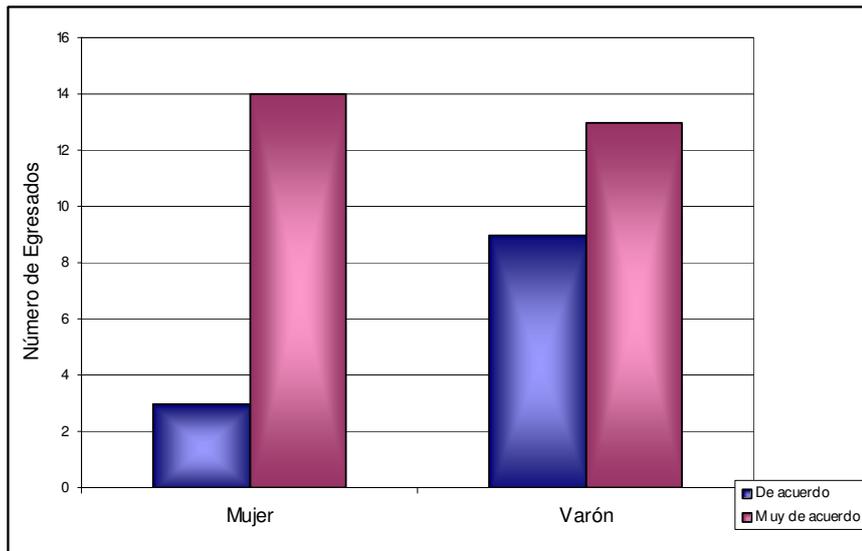
## 4.2. Utilidad del Emprendimiento Productivo

Se consultó a los egresados, que luego de su experiencia capitalizada, manifestaran su acuerdo de volver a participar en un Emprendimiento Productivo, las opciones planteadas variaron desde muy de acuerdo a muy en desacuerdo. Es importante destacar que todos los participantes del estudio se manifestaron positivamente, eligiendo la alternativa de volver a tener este tipo de experiencias. Si analizamos el Gráfico 7.18 concluimos, que del total del grupo, el 69% del grupo estuvo muy de acuerdo y si leemos el dato a la luz de la discriminación por sexo podemos decir que se reparte en un 82% de mujeres y 52% de varones.

Cuando se indagó respecto del papel que tuvo la participación en los emprendimientos para la posterior consecución de un empleo por parte de los egresados, el 44% declaró estar de acuerdo con el papel facilitador del Emprendimiento Productivo y el 33% se declaró muy de acuerdo. Del grupo

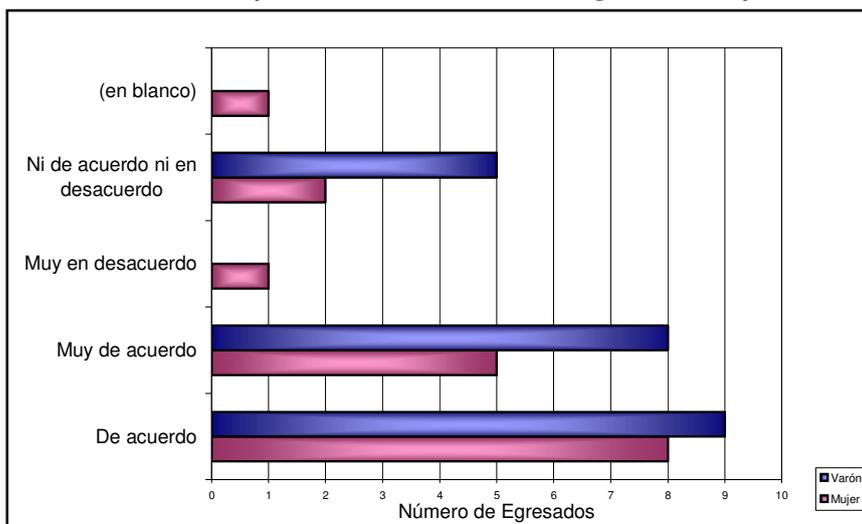
de egresadas el mayor porcentaje, 47% se manifestó en este sentido y de los varones, el 41% también estuvo de acuerdo (Gráfico 7.19)

**Gráfico 7.18**  
**Opción de participar nuevamente en un Emprendimiento Productivo**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.19 (Anexo II). Mendoza 2007.

**Gráfico 7.19**  
**Relación Emprendimiento Productivo e ingreso al campo laboral**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 7.20 (Anexo II). Mendoza 2007.

# CAPÍTULO VIII

## Los Emprendimientos Productivos: Visión del egresado

<b>Contenidos del Capítulo</b>	
	Introducción
1	Competencias cognitivas de nivel superior
2	Habilidades básicas de éxito académico
3	Habilidades específicas al conocimiento disciplinar
4	Valores académicos y estéticos
5	Preparación para el trabajo y la carrera
6	Desarrollo personal
7	Algunas consideraciones de los egresados respecto a sus experiencias en un Emprendimiento Productivo.



## INTRODUCCIÓN

En este Capítulo se considerará la opinión de los egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos en relación con la formación profesional adquirida. También se analizará la comparación que ellos realizaron sobre la formación recibida durante su estancia en la Facultad y en los Grupos de Trabajo y la utilidad y la trascendencia para el Primer Trabajo. Asimismo se incluyen al final del capítulo algunas consideraciones de los egresados relacionadas con estas experiencias extracurriculares.

En el Capítulos VI mencionábamos que a partir de la propuesta de Angelo & Cross *op. cit.*, sobre el Inventario de Metas de Enseñanza, se diseñó un instrumento de recolección de datos, con la finalidad de autoevaluar en la Facultad de Ciencias Agrarias a los alumnos que participaron de los Emprendimientos Productivos. El Inventario se encuentra dividido en seis conjuntos de metas que se enumeran a continuación: I) Competencias cognitivas de nivel superior. II) Habilidades básicas de éxito académico. III) Habilidades específicas al conocimiento disciplinar. IV) Valores académicos y estéticos. V) Preparación para el trabajo y la carrera. VI) Desarrollo personal.

El Inventario de Metas se adaptó a tres instancias, en la primera, la estimación por parte de los egresados, ingenieros agrónomos, que participaron en los Emprendimientos Productivos, del nivel de formación que lograron durante su estancia en la Facultad, en la segunda el nivel de formación logrado en dichas actividades y en la tercera, la apreciación que juzgaron los mismos egresados, en cuanto a la utilidad y a la trascendencia que tuvieron dichos aspectos en su primer trabajo, cuyos resultados se encuentran transcritos en las Tablas 8.7; 8.8 y 8.9 del Anexo II respectivamente. Cada instancia cuenta con cinco categorías de evaluación, para las instancias Facultad y Emprendimientos Productivos: 1) Nunca lo lograste; 2) Raramente lo lograste; 3) Ocasionalmente lo lograste; 4) A

menudo lo lograste; 5) Siempre o casi siempre lo lograste. Mientras que para evaluar la instancia Primer Trabajo las categorías de evaluación son: 1) No es pertinente; 2) No es importante; 3) Importante; 4) Muy Importante; 5) Esencial.

Para poder contrastar la opinión de los egresados, se estudió cada conjunto de metas por separado, comparando la apreciación que ellos tuvieron en las tres instancias, es decir la formación recibida en la Facultad, la formación adquirida en los Emprendimientos Productivos y la trascendencia y utilidad que tuvieron estos aspectos en el Primer Trabajo.

Es importante recordar que el cuestionario se distribuyó a los 55 egresados que participaron de esta experiencia y se obtuvo una tasa de respuesta del 71%, es decir que contestaron el mismo 39 graduados.

## **1. COMPETENCIAS COGNITIVAS DE NIVEL SUPERIOR**

Entre los resultados que podemos destacar con relación a las competencias cognitivas de nivel superior (Tabla 8.1), es necesario mencionar que tanto para la formación recibida en la Facultad y en los Emprendimientos Productivos, como para la utilidad en el Primer Trabajo, en referencia a habilidades de sintetizar e integrar informaciones e ideas y la habilidad para distinguir hechos de opiniones, se presentan resultados coincidentes en cuanto a la categoría 4, *a menudo lo lograste* y *muy importante*.

También coinciden para las tres instancias, con la categoría 3 de evaluación, *ocasionalmente lo lograste* e *importante*, para el desarrollo de las habilidades analíticas.

En cuanto a las habilidades de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones y a la habilidad de pensar creativamente, los egresados las evaluaron en la categoría 4, *a menudo lo*

*lograste y muy importante*, tanto para los Emprendimientos Productivos como para el primer trabajo; evaluando a la Facultad en una categoría inferior, es decir *ocasionalmente lo lograste*.

Referido al desarrollo de la habilidad en la resolución de problemas, los egresados la evaluaron con la mayor categoría, *esencial*, para el Primer Trabajo; mientras que para Facultad y Emprendimientos Productivos, optaron por la categoría 4, *a menudo lo lograste*.

Las habilidades de hacer inferencias razonables a partir de observaciones y la habilidad de pensar holísticamente no presentaron coincidencias en las categorías de evaluación; considerando al Primer Trabajo en las categorías 5 y 4, a los Emprendimientos Productivos, en las categorías 4 y 3 y a la Facultad en categorías 3 y 2, respectivamente.

**Tabla 8.1**

**Comparación de la opinión de los Egresados, Ingenieros Agrónomos, de las competencias cognitivas de nivel superior, en las tres instancias estudiadas: Facultad, Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo**

Competencias	F.		E.P.		P.T.	
	Cat.	%	Cat.	%	Cat.	%
Habilidad para distinguir hechos de opiniones	4	41	4	15	4	23
Habilidad de integrar y sintetizar informaciones e ideas	4	67	4	58	4	54
Habilidades analíticas	3	49	3	49	3	38
Habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones	3	56	4	69	4	61
Habilidad de pensar creativamente	3	38	4	38	4	54
Habilidades en la resolución de problemas	4	60	4	49	5	46
Habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones	3	46	4	51	5	46
Habilidad de pensar holísticamente	2	15	3	41	4	46

Cat.: Categorías de Evaluación. %: Porcentaje de Egresados.

F.: Facultad; E.P.: Emprendimiento Productivo. 1: Nunca lo lograste; 2: Raramente lo lograste; 3: Ocasionalmente lo lograste; 4: A menudo lo lograste; 5: Siempre o casi siempre lo lograste.

P.T.: Primer Trabajo. 1: No es pertinente; 2: No es importante; 3: Importante; 4: Muy Importante; 5: Esencial.

Para la instancia Facultad, los mayores porcentajes de elección para la categoría de evaluación *a menudo lo lograste* correspondieron a las siguientes habilidades: habilidad de sintetizar e integrar informaciones e

ideas con un 67%, seguido de la habilidad en la resolución de problemas con un 60% y finalmente la habilidad para distinguir hechos de opiniones con un 41%. Mientras que para la categoría *ocasionalmente lo lograste* las habilidades se posicionaron de la siguiente manera: habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidos a nuevos problemas y situaciones (56%), habilidades analíticas (49%), habilidades de hacer inferencias razonables a partir de observaciones (46%) y la habilidad de pensar creativamente (38%). Finalmente en la categoría *raramente lo lograste* los egresados seleccionaron a la habilidad de pensar holísticamente en un 15%.

Para la opción *Emprendimiento Productivo*, se destaca como *a menudo lo lograste* la habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones por el 69%, seguido de la habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas, elegida por el 58%, hacer inferencias razonables a partir de observaciones, seleccionada por el 51%, las habilidades en la resolución de problemas por el 49%, la habilidad de pensar creativamente por el 38% y finalmente la habilidad para distinguir hechos de opiniones escogidas por el 15% del grupo. Las habilidades analíticas y las de pensar holísticamente fueron seleccionadas como *ocasionalmente logradas* por el 49% y 41% del grupo respectivamente.

En el caso del *Primer Trabajo*, fueron elegidas como *esencial* por el 46% del grupo competencias tales como la habilidad de resolución de problemas y la habilidad de hacer inferencias razonables a partir de de observaciones. Mientras que en la categoría *muy importantes*, el 61% del grupo optó por la habilidad de aplicar principio y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones; el 54% lo hizo para las habilidades de sintetizar e integrar información e ideas y de pensar creativamente; el 46% optó por la habilidad de pensar holísticamente, y finalmente el 23% escogió a la habilidad de distinguir hechos de opiniones. Como importante fueron seleccionadas las habilidades analíticas por el 38% del grupo.

## 2. HABILIDADES BÁSICAS DE ÉXITO ACADÉMICO

En referencia a las habilidades básicas de éxito académico (Tabla 8.2), existen coincidencias en cuanto a la categoría de evaluación *a menudo lo lograste o muy importante*, categoría 4, para mejorar la habilidad de concentración para las tres instancias trabajadas.

También existen coincidencias en lo que se refiere a la categoría de evaluación, *ocasionalmente lo lograste o importante*, categoría 3, en las tres instancias estudiadas para mejorar las habilidades de lectura.

En el caso de la mejora de las habilidades de memoria, los encuestados evaluaron en categoría 2, es decir, *raramente lo lograste o no importante* para la instancia Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo; es destacable que esta habilidad toma mayor relevancia en la instancia Facultad, donde los egresados la consideraron en la mayor categoría de evaluación de *Siempre o casi siempre lo lograste*.

Para mejorar la habilidad de prestar atención, los egresados coincidieron en la categoría 3, es decir *ocasionalmente lo lograste*, para las instancias Facultad y Emprendimiento Productivo. Esta habilidad esta considerada en la categoría 4, es decir *muy importante*, en la etapa del primer trabajo.

En mejorar las habilidades de expresión oral, las de escucha y las de escrituras; los egresados evalúan con categoría 3, es decir, *ocasionalmente lo lograste*, a la instancia Facultad; categoría 4, *a menudo lo lograste*, a la instancia Emprendimiento Productivo y categoría 5, *esencial*, para el primer trabajo.

Tabla 8.2

**Comparación de la opinión de los Egresados, Ingenieros Agrónomos, de las habilidades básicas de éxito académico, en las tres instancias estudiadas: Facultad, Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo**

Habilidades	F.		E.P.		P.T.	
	Cat.	%	Cat.	%	Cat.	%
Mejorar la habilidad de concentración	4	59	4	43	4	39
Mejorar las habilidades de lectura	3	51	3	46	3	33
Mejorar las habilidades de memoria	5	41	2	36	2	33
Mejorar la habilidad de prestar atención	3	49	3	38	4	36
Mejorar las habilidades de expresión oral	3	41	4	54	5	38
Mejorar las habilidades de escucha	3	56	4	49	5	33
Mejorar las habilidades de escritura	3	54	4	36	5	41

Cat.: Categorías de Evaluación. %: Porcentaje de Egresados.

F.: Facultad; E.P.: Emprendimiento Productivo. 1: Nunca lo logaste; 2: Raramente lo logaste; 3: Ocasionalmente lo logaste; 4: A menudo lo logaste; 5: Siempre o casi siempre lo logaste.

P.T.: Primer Trabajo. 1: No es pertinente; 2: No es importante; 3: Importante; 4: Muy Importante; 5: Esencial.

En relación con la instancia Facultad, para la categoría de *Siempre o casi siempre lo logaste* el 41% de los egresados consideraron que lograron mejorar la habilidad de memoria; en el caso de la categoría *a menudo lo logaste* el 59% del grupo optó por mejorar la habilidad de concentración. Finalmente en la categoría de *raramente lo logaste* los porcentajes de elección por parte de los graduados fueron los siguientes: el 56% para mejorar la habilidad de escucha, el 54% para mejorar la habilidad de escritura, el 51% para mejorar la habilidad de lectura, el 49% para mejorar la habilidad de atención y el 41% para mejorar la habilidad de expresión oral.

Para el Emprendimiento Productivo, opinaron que *a menudo lo lograron*, mejorar las habilidades de expresión oral, opción elegida por el 54% de los egresados, mejorar las habilidades de escucha por el 49%, mientras que mejorar las habilidades de concentración y de escritura las seleccionaron con el 43% y 36% respectivamente; en relación con la categoría de *ocasionalmente lo logaste* las habilidades de mejorar la lectura y de mejorar la atención fueron seleccionadas por el 46% y el 38% del grupo respectivamente; finalmente el 36% de los egresados consideraron que *raramente lograron* mejorar la habilidad de memoria.

La utilidad de las habilidades básicas de éxito académico para el primer trabajo fueron consideradas como *esencial* a la habilidad de escritura por el 41% del grupo, el 38% a la habilidad de expresión oral y el 33% a la habilidades de escucha. Este grupo de habilidades fueron calificadas como *a muy importantes* de la siguiente manera, el 39% de los egresados eligió a la habilidad de mejorar la concentración y el 36% lo hizo para la habilidad de mejorar la atención. Por último el mismo porcentaje, el 33%, consideraron *como importante y no importante* a mejorar las habilidades de lectura y de memoria respectivamente.

### **3. HABILIDADES ESPECÍFICAS DE CONOCIMIENTO DISCIPLINAR**

En referencia a las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, cuyos resultados se expresan en la tabla 8.3, solo existen coincidencias con relación a la categoría de evaluación *a menudo lo lograste y muy importante* en las tres etapas evaluadas, para la habilidad de aprender conceptos y teorías.

Hubo coincidencias de evaluación para la habilidad de aprender terminología profesional, en la categoría 5, *siempre o casi siempre lo lograste y esencial* en las instancias Facultad y Primer Trabajo; mientras que para el Emprendimiento Productivo esta habilidad fue evaluada, en una categoría inferior, como *a menudo lo lograste*.

También coincidieron en la categoría 5 en la habilidad para usar materiales, herramientas y/o tecnología, en las instancias Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo, calificándola en la categoría 4 para la instancia Facultad.

Se observa que existen coincidencias en la categoría 4, *a menudo lo lograste y muy importante*, para prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos en las instancias Facultad y Primer Trabajo;

mientras que los graduados la evaluaron en la categoría 5, *Siempre o casi siempre lo lograste* para el Emprendimiento Productivo.

Del mismo modo existen coincidencias de evaluación en la categoría 4, para aprender a apreciar contribuciones importantes para las instancias Facultad y Emprendimiento Productivo; pero el grupo en estudio valoró dicha habilidad en la categoría 5 en el Primer Trabajo

También existen coincidencias en la categoría 4 para aprender a evaluar métodos y materiales en las instancias emprendimiento Productivo y Primer Trabajo, sin embargo en este caso, los egresados la evaluaron en la categoría inferior, *ocasionalmente lo lograste*, para la instancia Facultad.

No existen coincidencias para aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones, ya que los egresados la categorizaron en 2, 4 y 5 para las instancias, Facultad, Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo respectivamente.

**Tabla 8.3**

**Comparación de la opinión de los Egresados, Ingenieros Agrónomos, de las habilidades específicas de conocimiento disciplinar, en las tres instancias estudiadas: Facultad, Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo**

Habilidades	F.		E.P.		P.T.	
	Cat.	%	Cat.	%	Cat.	%
Aprender conceptos y teorías	4	46	4	56	4	46
Aprender terminología profesional	5	36	4	51	5	56
Habilidad para usar materiales, herramientas y/o tecnología	4	43	5	43	5	46
Prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos	4	41	5	38	4	46
Aprender a apreciar contribuciones importantes	4	33	4	46	5	36
Aprender a evaluar métodos y materiales	3	56	4	61	4	41
Aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones	2	33	4	59	5	46
Aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos	3	36	4	43	5	33

Cat.: Categorías de Evaluación. %: Porcentaje de Egresados.

F.: Facultad; E.P.: Emprendimiento Productivo. 1: Nunca lo lograste; 2: Raramente lo lograste; 3: Ocasionalmente lo lograste; 4: A menudo lo lograste; 5: Siempre o casi siempre lo lograste.

P.T.: Primer Trabajo. 1: No es pertinente; 2: No es importante; 3: Importante; 4: Muy Importante; 5: Esencial.

Los graduados tampoco coincidieron con sus apreciaciones para la habilidad de aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos, puesto que las evaluaron en la categoría 3 para Facultad, en la categoría 4 para el Emprendimiento Productivo y en la categoría 5 para el Primer trabajo.

En relación con las habilidades específicas de conocimiento disciplinar, en la instancia Facultad y en la categoría *Siempre o casi siempre lo lograste*, el 36% de los encuestados optaron por aprender terminología profesional; en la categoría *a menudo lo lograste*, eligieron el 46% a aprender conceptos y teorías, el 43% a habilidad para usar materiales, herramientas y/o tecnología, el 41% a prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos, el 33% a aprender a apreciar contribuciones importantes. En una categoría inferior, *ocasionalmente lo lograste*, el 56% de los egresados eligieron a aprender a evaluar métodos y materiales y el 36% a aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos. Es notable que en la categoría *raramente lo lograste*, el 33% de los egresados optó por aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones.

En el Emprendimiento Productivo, se destaca en la categoría *Siempre o casi siempre lo lograste* que el 43% de los graduados optó por la habilidad para usar materiales, herramientas y/o tecnología y el 38% eligió a la habilidad de prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos. En la categoría *a menudo lo lograste*, el 61% de los encuestados adhirió a la habilidad de aprender a evaluar métodos y materiales, el 59% a desarrollar perspectivas y valoraciones, el 56% al aprender conceptos y teorías, el 51% la de aprender terminología profesional, el 46% la de aprender a apreciar contribuciones importantes y el 43% la de aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimiento.

Mientras que para la utilidad y trascendencia para el Primer Trabajo, en la categoría *esencial*, el 56% de los encuestados consideraron la habilidad de aprender terminología profesional, el 46% optaron por la de usar materiales, herramientas y/o tecnología y la de desarrollar perspectivas y valoraciones, el 36% de ellos eligieron la habilidad de aprender a apreciar contribuciones importantes, mientras que el 33% eligió la de aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos; en relación con la categoría *muy importante*, el 46% de los graduados optaron por las habilidades de aprender conceptos y teorías y la de prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos y un 41% por la habilidad de aprender a evaluar métodos y materiales.

#### **4. VALORES ACADÉMICOS Y ESTÉTICOS**

Para los valores académicos y estéticos (Tabla 8.4), se observa que los egresados coincidieron únicamente en la categoría de evaluación 4, *a menudo lo lograste* y *muy importante*, para las instancias Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo, en el desarrollo de una estima duradera por el aprendizaje, mientras que categorizaron de 3, *ocasionalmente los lograste* a la instancia Facultad.

También existieron coincidencias tanto para Facultad como Primer Trabajo en la categoría 4, *a menudo lo lograste* y *muy importante*, en el valor de apreciar los conocimientos científicos, mientras que este valor lo evaluaron en una categoría inferior para el Emprendimiento Productivo.

Para el resto de los valores académicos y estéticos, los egresados valoraron de forma diferente cada instancia:

Para el desarrollo de una actitud de apertura hacia nuevas ideas, evaluaron a la Facultad en la categoría 2, a los Emprendimientos Productivos en la categorías 4 y para el Primer Trabajo en la categoría 5.

Para el valor de desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales, a los Emprendimientos Productivos los calificaron con la categoría 2, al Primer Trabajo con categoría 4 y a la Facultad en categoría 5.

En el caso del valor de desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales para la etapa de Facultad la evaluaron en categoría 3, a los Emprendimientos Productivos en categoría 4 y al Primer Trabajo en categorías 5.

Finalmente en el valor de desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas, evaluaron a la Facultad, al Emprendimiento y al Primer Trabajos en las categorías 2, 3 y 5 respectivamente.

**Tabla 8.4**

**Comparación de la opinión de los Egresados, Ingenieros Agrónomos, de los valores académicos y estéticos, en las tres instancias estudiadas: Facultad, Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo**

Valores	F.		E.P.		P.T.	
	Cat.	%	Cat.	%	Cat.	%
Desarrollar una estima duradera por el aprendizaje	3	46	4	38	4	46
Apreciar los conocimientos científicos	4	36	3	38	4	31
Desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas	2	41	4	43	5	51
Desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales	5	33	2	33	4	38
Desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales	3	43	4	69	5	56
Desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas	2	38	3	38	5	51

Cat.: Categorías de Evaluación. %: Porcentaje de Egresados.

F.: Facultad; E.P.: Emprendimiento Productivo. 1: Nunca lo logaste; 2: Raramente lo logaste; 3: Ocasionalmente lo logaste; 4: A menudo lo logaste; 5: Siempre o casi siempre lo logaste.

P.T.: Primer Trabajo. 1: No es pertinente; 2: No es importante; 3: Importante; 4: Muy Importante; 5: Esencial.

Para la instancia Facultad, hay que destacar que en la mayor categoría de evaluación, *siempre o casi siempre lograda*, el 33% de los encuestados consideraron a el valor de desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales; para la categoría *a menudo lo logaste*, el 36% de los egresados optó por el valor de apreciar los conocimientos científicos; para la

categoría *ocasionalmente lo lograste*, el 46% adhirió al desarrollo de una estima duradera por el aprendizaje y el 43% lo hizo por el de desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales; finalmente en la categoría de *raramente lo lograste*, el 41% optó por el valor de desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas y el 38% el de desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas.

En el Emprendimiento Productivo, en la categoría 4, *a menudo lo lograste*, el 69% de los egresados seleccionaron el valor de desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales, también, en la misma categoría el 43% del grupo eligió a la habilidad para desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas, mientras que el 38% el desarrollar una estima duradera por el aprendizaje; para la categoría 3, *ocasionalmente lo lograste*, el 38% eligieron a los valores de apreciar los conocimientos científicos y el de desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas; mientras que para la categoría 2, *raramente lo lograste*, el 33% optó por el valor de desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales.

Finalmente, en relación con la utilidad de este grupo de valores en el Primer Trabajo, la máxima categoría de evaluación, *esencial*, el 56% marcó al valor de desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales, el 51 % optó por los valores de desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas y el de desarrollo de la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas; para la categoría 4, *muy importante*, el 46% optó por el valor de desarrollo de una estima duradera por el aprendizaje, el 38% por desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales y finalmente un 31% por el de apreciar los conocimientos científicos.

## 5. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CARRERA

El análisis de este grupo de habilidades se encuentra plasmado en la Tabla 8.5, en la que podemos observar que los egresados evaluaron mayormente en la categorías más altas 5, *esencial* y 4, *a menudo lo lograste*, para las instancias Primer Trabajo y Emprendimiento Productivo y en categorías 2, *raramente lo lograste* y 3, *ocasionalmente lo lograste*, para la instancia Facultad.

Para las habilidades de trabajar productivamente con otros y la del compromiso por el trabajo bien hecho, fueron evaluadas como *Siempre o casi siempre lo lograste* y *esenciales* para las instancias del Emprendimiento Productivo y del Primer Trabajo, mientras que para la Facultad fue elegida en la categoría *ocasionalmente lo lograste*.

En cuanto a la habilidad de liderazgo, fue considerada en la categoría 4, *de a menudo lo lograste de a menudo lo lograste* y *muy importante*, para las instancias del Emprendimientos Productivos y del Primer Trabajo, en cambio para la instancia Facultad fue clasificada en la categoría 2, *raramente lo lograste*.

Para el resto de las competencias de la preparación para el trabajo y la carrera, es decir, habilidades de organizar el propio tiempo, habilidades gerenciales o de administración, mejorar la habitud para cumplir órdenes instrucciones y planes, desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales y desarrollar la habilidad de ejecución idónea, en las instancias de Primer Trabajo y de Emprendimientos Productivos fueron calificado con las categorías 5 y 4 respectivamente.

Sin embargo en la instancia Facultad, las habilidades anteriormente mencionadas fueron calificadas de la siguiente manera: habilidades de organizar el propio tiempo, habilidades gerenciales o de administración y

mejorar la habilidad para cumplir órdenes instrucciones y planes, en la categoría 2; desarrollar la habilidad de ejecución idónea, en la categoría 3 y desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales, en la categoría 4.

**Tabla 8.5**

**Comparación de la opinión de los Egresados, Ingenieros Agrónomos, de la preparación para el trabajo y la carrera, en las tres instancias estudiadas: Facultad, Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo**

Habilidades	F.		E.P.		P.T.	
	Cat.	%	Cat.	%	Cat.	%
Habilidad para trabajar productivamente con otros	3	51	5	46	5	56
Desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho	3	41	5	43	5	67
Habilidad de liderazgo	2	51	4	51	4	43
Habilidad de organizar el propio tiempo	2	36	4	49	5	56
Habilidades gerenciales o de administración	2	31	4	64	5	60
Habilidades para cumplir órdenes, instrucciones y planes	2	49	4	64	5	54
Desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales	4	36	4	46	5	61
Desarrollar la habilidad de ejecución idónea	3	33	4	43	5	61

Cat.: Categorías de Evaluación. %: Porcentaje de Egresados.

F.: Facultad; E.P.: Emprendimiento Productivo. 1: Nunca lo logaste; 2: Raramente lo logaste; 3: Ocasionalmente lo logaste; 4: A menudo lo logaste; 5: Siempre o casi siempre lo logaste.

P.T.: Primer Trabajo. 1: No es pertinente; 2: No es importante; 3: Importante; 4: Muy importante; 5: Esencial.

En la instancia Facultad, es importante destacar que el 51% de los egresados han elegido que *raramente lograron* adquirir habilidades de liderazgo, el 49% mejorar la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes, el 36% habilidades para organizar el propio tiempo y el 31% la habilidades gerenciales o de administración. Mientras que en la categoría 3, *ocasionalmente lo logaste*, la habilidad para trabajar productivamente con otros, el desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho y el desarrollo de la habilidad de ejecución idónea, fueron elegidas por el 51%, el 41% y el 33% del grupo en estudio respectivamente. Finalmente el 36% de los egresados consideraron que *a menudo lograron* desarrollar el compromiso por alcanzar logros personales.

Para la opción Emprendimiento Productivo, se pueden mencionar las siguientes elecciones relevantes de los egresados por ejemplo, fue considerado *siempre o casi siempre lo lograste* la habilidad de trabajar productivamente con otros y el desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho por el 46% y 43% del grupo respectivamente; el resto de habilidades las consideraron como que *a menudo las lograron* eligiendo a las habilidades gerenciales o de administración y a las de cumplir órdenes, instrucciones y planes por el 64% del grupo, la habilidad de liderazgo por el 51%, a la habilidad para organizar el propio tiempo por el 49% del grupo, finalmente las habilidades para desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales y la ejecución idónea lo hicieron con el 46% y el 43% respectivamente.

En la instancia Primer Trabajo, la mayoría de las habilidades se destacaron como *esencial*; así desarrollar el compromiso por el trabajo bien hecho, habilidad elegida por el 67% de los egresados; desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales y desarrollar la habilidad de ejecución idónea, lo hicieron el 61% del grupo; las habilidades gerenciales o de administración por el 60%; las habilidades para trabajar productivamente con otros y para organizar el propio tiempo por el 56%; la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes por el 54%. La única habilidad que fue calificada como *muy importante*, fue la de liderazgo elegida por el 43% del grupo.

## **6. DESARROLLO PERSONAL**

En los aspectos relacionados con el desarrollo personal (Tabla 8.6), los egresados no coincidieron con las categorías de evaluación para desarrollar el compromiso con los propios valores, cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento, desarrollar el respeto por las otras personas, asignándoles categoría 5 (*esencial*) para la instancia Primer Trabajo, categoría 4 (*a menudo lo lograste*) para la instancia

Emprendimiento Productivo y categoría 3 (*ocasionalmente lo lograste*) para la instancia Facultad.

Mejorar la autoestima y la autoconfianza, para el Primer Trabajo fue clasificada en la máxima categoría, *esencial*; para las instancias Emprendimiento Productivo y Facultad fueron seleccionadas en una categoría inferior, *a menudo lo lograste*.

En el desarrollo de la capacidad de tomar decisiones sabias, tanto en la instancia Primer Trabajo como Emprendimiento Productivo, los egresados optaron por la categoría 4 y en la categoría 3 para Facultad.

**Tabla 8.6**

**Comparación de la opinión de los Egresados, Ingenieros Agrónomos, del desarrollo personal, en las tres instancias estudiadas: Facultad, Emprendimiento Productivo y Primer Trabajo**

Aspectos	F.		E.P.		P.T.	
	Cat.	%	Cat.	%	Cat.	%
Desarrollar el compromiso con los propios valores	3	49	4	54	5	51
Cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento	3	36	4	51	5	61
Desarrollar el respeto por las otras personas	3	51	4	49	5	64
Mejorar la autoestima y la autoconfianza	4	31	4	46	5	56
Desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias	3	46	4	64	4	51

Cat.: Categorías de Evaluación. %: Porcentaje de Egresados.

F.: Facultad; E.P.: Emprendimiento Productivo. 1: Nunca lo lograste; 2: Raramente lo lograste; 3: Ocasionalmente lo lograste; 4: A menudo lo lograste; 5: Siempre o casi siempre lo lograste.

P.T.: Primer Trabajo. 1: No es pertinente; 2: No es importante; 3: Importante; 4: Muy Importante; 5: Esencial.

Durante su paso por la Facultad, el 51% de los egresados consideraron que *ocasionalmente lograron*, desarrollar el respeto por las otras personas, seguido del 49% que ubicó en la misma categoría de evaluación a desarrollar el compromiso con los propios valores, el 46% optó a desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias y el 36% que también lo hizo en cuanto a cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento. En una categoría superior, *a menudo lo lograste*, se

posicionó el 31% de los egresados que eligió mejorar la autoestima y la autoconfianza.

En la instancia Emprendimiento Productivo, es posible mencionar, que todos los egresados optaron por la categoría 4, *a menudo lo lograste*, observando que el 64% de los mismos eligió desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias, seguido del 54% que seleccionó desarrollar el compromiso con los propios valores, el 51% que eligió cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento, el 49% lo hizo para desarrollar el respeto por las otras personas y en último lugar el 46% del grupo prefirió la opción mejorar la autoestima y la autoconfianza.

Con relación a la utilidad para el Primer Trabajo, los egresados eligieron la máxima categoría de evaluación, *esencial*, destacando que el 64% catalogó a desarrollar el respeto por las otras personas, luego el 61% escogió a cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento, seguido de mejorar la autoestima y la autoconfianza que fue elegida por el 56% de los casos y finalmente el 51% de los egresados optaron por desarrollar el compromiso con los propios valores. En esta etapa con una categoría inferior, *muy importante*, el 51% eligió a la habilidad para desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias.

## **7. ALGUNAS CONSIDERACIONES DE LOS EGRESADOS RESPECTO A SUS EXPERIENCIAS EN UN EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO**

A los efectos de conocer la opinión de los egresados, con relación a su experiencia como integrante de este tipo de actividades, es importante describir algunos comentarios de ellos, que refuerzan la importancia de la práctica en el ámbito profesional. Es oportuno recordar, que dichos comentarios surgen de las preguntas abiertas de las encuestas y de las entrevistas semiestructuradas.

Para la realización de estas entrevistas, la muestra invitada, así como, la muestra respondiente se constituyó de la siguiente forma:

Egresados invitados: 7    Egresados entrevistados: 5

En la tabla 8.7 se resumen los comentarios, anécdotas y sugerencias, que pretenden llevar a comprender rápidamente lo que significó este tipo de experiencias para los graduados participantes de este estudio.

Del análisis de la tabla 8.7, podemos concluir que, la participación de los alumnos en los Emprendimientos Productivos ha colaborado con la adquisición de competencias laborales ya que les permitieron poner en práctica lo aprendido y resolver los problemas cotidianos de la agronomía, como se ve reflejado en los comentarios que se transcriben.

**“La participación en un Emprendimiento Productivo posibilita un grado de conocimiento de la actividad desarrollada en él y de la profesión en general, a una profundidad que no se logra solamente con el cursado de la carrera”.**

**“En los Emprendimientos Productivo adquirí conocimientos que de otra manera no lo hubiese logrado en la Facultad”.**

**“Los docentes que tuve en los Emprendimientos Productivos me enseñaron a pensar y a resolver problemas con lógica y a transferir los conocimientos adquiridos de manera práctica”.**

**Tabla 8.7**

**Resumen de los comentarios de los Egresados en relación con sus experiencias en los Emprendimientos Productivos.**

---

**Experiencias**

Son provechosos, porque la teoría recibida en la Facultad más la práctica del Emprendimiento forman buenos profesionales.

Incrementan la autoconfianza, al superar temores frente a la inserción laboral.

Fue una de las mejores experiencias que tuve en la Facultad.

Se adquiere entrenamiento profesional.

Se logra capacitación laboral.

Son una ayuda económica.

Se aprende a resolver problemas.

Enseñan a pensar.

Se conoce más de cerca la realidad agrícola.

Son experiencias útiles para relacionarse con los pares, con los productores y con el obrero rural.

Se aprende a organizar el tiempo.

Posibilitan desarrollar el autoempleo.

Ayudan a asumir responsabilidades.

**Sugerencias**

**Organización de los Emprendimiento Productivos**

Incrementar la difusión de estas actividades para lograr una mayor participación de los alumnos.

Mejorar la organización.

Lograr un mayor apoyo por parte de los integrantes de la Institución.

Estudiar la posibilidad de realizar estas experiencias en el ámbito privado.

Preparar a docentes para realizar estas actividades.

Los alumnos bien calificados en sus Emprendimientos, podrían dirigir a otros alumnos en un Emprendimiento sobre la misma temática.

Deberían ser obligatorios y estar en el currícula, con calificación final o la obtención de créditos como una materia electiva.

Exposición de las actividades desarrolladas en las Jornadas Institucionales o en jornadas estudiantiles creadas para tal fin.

**Docentes Tutores**

Seguimiento más marcado por parte de los docentes.

Docentes más responsables.

Elaboración de un plan de trabajo y la evaluación del mismo.

---

**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y entrevistas semiestructuradas analizados para la Tesis presentada. Mendoza 2007.

Del análisis de la tabla anterior también podemos observar, que estas actividades les permitieron conocer la realidad de la profesión a la que están próximos a encarar, como lo afirma el siguiente comentario:

**“Creo importante que la Facultad fomente a los Emprendimientos Productivos y a toda iniciativa que lleve a los alumnos más cerca de la realidad profesional y laboral. Egresamos con falencias en estos aspectos”.**

Es decir, que estas actividades los prepara para el mundo del trabajo, ya que realizan un ejercicio profesional antes de recibirse, como se detallan en los siguientes testimonios:

**“En el Emprendimiento Productivo uno aprende a trabajar”.**

**“En el Emprendimiento Productivo adquirí experiencias profesionales, que no me aportó la Facultad y me ayudaron a desenvolverme más fácilmente en el trabajo. En este sentido, creo, que los que participamos en este tipo de experiencia contamos con una ventaja respecto a los que no la tuvieron, ya que éstos la adquieren recién en su primer trabajo”.**

Al participar de estas actividades, los egresados señalaron como muy valiosa la oportunidad que tuvieron de relacionarse con sus pares, al trabajar en grupo y poder transmitir los conocimientos adquiridos en la carrera al personal de apoyo, hecho que resume el siguiente comentario:

**“En los Emprendimiento Productivos no solo adquirí experiencia técnica sino que me hicieron convivir con personas con otras realidades socioculturales”.**

La experiencia acumulada en esta actividad, no solo sirvió a quienes participaron como una práctica profesional, sino también para superar los

miedos y las dudas que se tienen cuando se debe encarar una nueva etapa de responsabilidades diferentes, como podemos resumir en los siguientes comentarios:

**“Considero que todos los alumnos, deberían pasar por estas experiencias, pues ayuda a insertarse en el medio laboral, sin miedo, pues se ha tenido entrenamiento”.**

**“Después de la participación en el Emprendimiento Productivo pude generar mi propio empleo”**

Es gratificante como docente, ver el recuerdo que guardan los egresados de su paso por los Emprendimientos Productivos, que lo simplifican en los siguientes comentarios:

**“Los Emprendimiento Productivos fueron muy importantes no solo en mi profesión sino también en mi vida”.**

**“Para mí fue una de las mejores experiencias que tuve en la Facultad”.**

En definitiva, la participación de los alumnos en los Emprendimientos Productivos colabora con la adquisición de competencias relacionadas al uso de los distintos recursos para lograr diversos objetivos, competencias de comunicación ya que los alumnos identifican, adquieren y evalúan la información y la comunican a otros; competencias sistémicas que los ayudan a aproximarse a la realidad de la profesión viéndola como un todo y no como hechos aislados; competencias tecnológicas usando la tecnología disponible en el mercado; y sobre todo competencias interpersonales al trabajar en grupo, al enseñar a un agricultor, al actuar como líderes, al negociar lo producido, al pactar con sus iguales y con sus superiores. En esos grupos el saber hacer, lejos de entenderse como hacer a secas,

requiere de conocimientos teóricos y prácticos, afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento, expresando todo esto en el desempeño.

Con relación a las sugerencias realizadas por los encuestados, es importante resaltar que en general éstas están referidas a mejorar el funcionamiento de las actividades extracurriculares en lo que se refiere a la organización y al rol del docente tutor.

En la organización coinciden en que sería conveniente constar con la elaboración previa de planes de trabajo, para lograr que estas actividades no se superpongan con las actividades académicas que realizan normalmente los alumnos; este plan de labores los ayudaría a la distribución de las tareas de cada integrante del grupo.

En general, los egresados, consideran que la Institución debería dar más difusión a estas actividades extracurriculares, para que mayor cantidad de alumnos participen de ellas, porque desde su experiencia opinan que son muy importantes para el desarrollo de su profesión. Esta difusión podría llevarse a cabo en jornadas institucionales y/o estudiantiles para que los alumnos compartan con el resto de la comunidad universitaria las experiencias adquiridas.

También consideran que para que se incremente el número alumnos que participen en estas actividades, la institución debería contemplar la posibilidad de llevarlas a cabo en empresas privadas.

Se destaca como sugerencia, que la Institución contemple la posibilidad de que estas prácticas sean obligatorias, que se las califique como otra asignatura o que se consideren como asignaturas electivas; esto se puede interpretar desde dos puntos de vistas: primero, los egresados consideran que los Emprendimientos Productivos son de utilidad en la adquisición de competencias profesionales de utilidad en la inserción laboral y segundo,

estas actividades les insume mucho tiempo por lo que consideran que deberían tener una calificación para tener un rédito académico.

Para los egresados es importante que la Institución prepare a los docentes para que los puedan acompañar en el desarrollo de este tipo de tareas; esta formación se refiere a lo didáctico.

Con respecto a los docentes tutores, los egresados sugieren que deben tener un mayor seguimiento de las tareas que los alumnos realizan y más responsabilidad.



# CAPÍTULO IX

## Los Emprendimientos Productivos: Visión del profesor tutor

<b>Contenidos del Capítulo</b>	
	Introducción
1	Competencias cognitivas de nivel superior
2	Habilidades básicas de éxito académico
3	Habilidades específicas al conocimiento disciplinar
4	Valores académicos y estéticos
5	Preparación para el trabajo y la carrera
6	Desarrollo personal
7	Consideraciones de los profesores tutores de los Emprendimientos Productivos



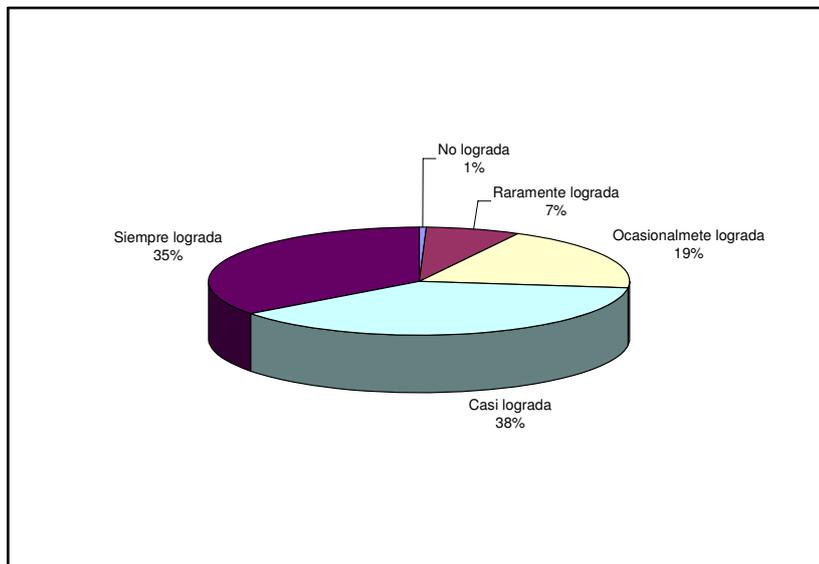
## INTRODUCCIÓN

En este Capítulo, se analizará la opinión de los Profesores Tutores de los Emprendimientos Productivos en relación con la formación profesional adquirida por los alumnos que participaron en los mismos; al igual que en el estudio de la opinión de los egresados desarrollado en el Capítulo VIII, se adaptó el Inventario de Metas de Enseñanza propuesto por Angelo y Cross, *op. cit.*, diseñando un instrumento de recolección de datos, con la finalidad de conocer la opinión de los profesores que dirigieron Emprendimientos Productivos en la Facultad de Ciencias Agrarias.

Docentes, son los que he denominado en este estudio como “profesores tutores”. Esta figura recae fundamentalmente en el Secretario Agrícola e Industrial de la Facultad; sin embargo se incluyeron otros docentes, que a criterio del Secretario, intervinieron activamente en el proceso de desarrollo de los Emprendimientos Productivos; el cuestionario se entregó a los 7 docentes que participaron, los que contestaron en su totalidad.

A los profesores tutores se les pidió que evaluaran las metas que lograban los alumnos al participar en los Emprendimientos Productivos; dichas metas se encuentran agrupadas, de la misma forma que en el estudio de los egresados, en seis conjuntos a saber: I) Competencias cognitivas de nivel superior; II) Habilidades básicas de éxito académico; III) Habilidades específicas al conocimiento disciplinar; IV) Valores académicos y estéticos; V) Preparación para el trabajo y la carrera y VI) Desarrollo personal. Cada conjunto de metas cuenta con cinco categorías de evaluación: 1) no lograda; 2) raramente lograda; 3) ocasionalmente lograda; 4) casi lograda; 5) siempre lograda. La Tabla 9.2 (Anexo II) reúne la estimación de los Profesores Tutores del nivel de formación que lograron los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos.

**Gráfico 9.1**  
**Opinión de los profesores tutores, respecto a la adquisición de las competencias que los egresados lograron al participar en los Emprendimientos Productivos.**

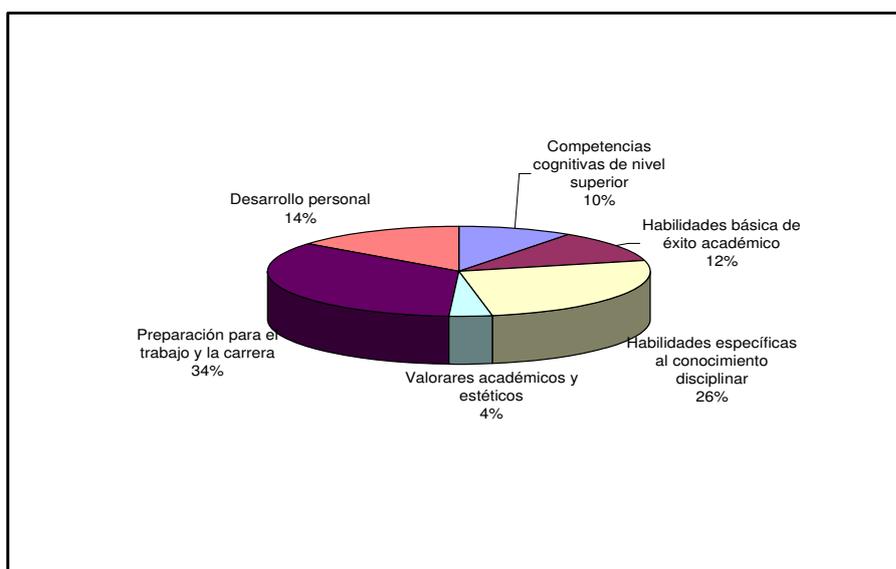


**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 9.2 (Anexo II). Mendoza 2007.

Del análisis del gráfico 9.1 podemos observar que los profesores tutores de los Emprendimientos Productivos consideraron que los egresados en un 38% *casi siempre lograron* las competencias evaluadas, seguido por el 35% que *siempre las lograron*, el 19% *ocasionalmente las lograron* y finalmente las categorías más bajas de evaluación, *raramente lograda* y *no lograda*, fueron el 7% y por el 1% respectivamente.

Si consideramos las opiniones de los docentes con relación a la categoría de evaluación *siempre lograda* (Gráfico 9.2), podemos indicar que dentro de esta categoría, la preparación para el trabajo y la carrera ocupa el 34% del total, seguido por las habilidades específicas al conocimiento disciplinar con el 26%, el desarrollo personal con el 14%, las habilidades de éxito académico con el 12%, las competencias cognitivas de nivel superior con el 10% y finalmente los valores académicos y estéticos con el 4%.

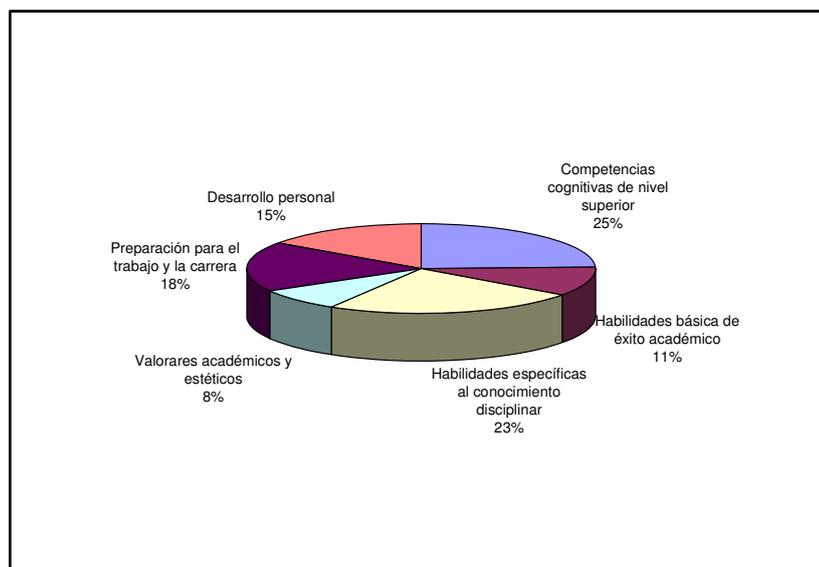
**Gráfico 9.2**  
**Opinión de los profesores tutores, respecto a la adquisición de las competencias que los egresados siempre lograron, al participar en los Emprendimientos Productivos.**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 9.2 (Anexo II). Mendoza 2007.

Cuando analizamos la distribución de las distintas competencias evaluadas con relación a la consideración de los docentes como *casi logradas*, cuya distribución se encuentra representada en el Gráfico 9.3, podemos ver que a las competencias cognitivas de nivel superior les correspondió el 25% del total, seguidas del 23% para las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, el 18% para la preparación para el trabajo y la carrera, el 15% para desarrollo personal, el 11% para las habilidades básicas de éxito académico y el 8% para los valores académicos y estéticos.

**Gráfico 9.3**  
**Opinión de los profesores tutores, respecto a la adquisición de las competencias que los egresados casi lograron, al participar en los Emprendimientos Productivos.**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 9.2 (Anexo II). Mendoza 2007.

A continuación se presenta el análisis de las apreciaciones más relevantes de los profesores tutores respecto a los tipos de competencias estudiadas.

## 1. COMPETENCIAS COGNITIVAS DE NIVEL SUPERIOR

Los docentes consideraron que los egresados que participaron de estas experiencias, con relación al desarrollo de las competencias cognitivas de nivel superior, *casi las lograron* en un 48%, *ocasionalmente las lograron* en un 25%, *siempre las lograron* en un 18% y *raramente las lograron* en un 9%.

Si analizamos cada competencia podemos observar que:

**Desarrollo de la habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas:** el 71% del grupo consideró que los

egresados que intervinieron en los Emprendimientos Productivos, *casi lograron dicha* competencia, solamente un docente opinó que *ocasionalmente la lograron* y que *siempre la lograron*.

**Desarrollo de habilidades analíticas:** el mayor porcentaje de los tutores, el 43%, opinó que *ocasionalmente la lograron*, mientras que el resto de los mismos se inclinó, con el mismo porcentaje, el 28%, por las mayores categorías de evaluación, es decir, *casi la lograron* o *siempre la lograron*.

**Desarrollar habilidades en la resolución de problemas:** el 57% de los docentes estimó que los egresados *siempre lograron* esta habilidad y el resto consideró que *casi la lograron*.

**Desarrollar la habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones:** el mayor porcentaje de los profesores, el 71%, apreció que los participantes de los Emprendimientos Productivos *casi lograron* esta habilidad; mientras que las categorías de evaluación *siempre la lograron* u *ocasionalmente la lograron* fueron elegidas por un docente cada una.

**Desarrollar la habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas:** el 43% de los encuestados, opinaron que los egresados *ocasionalmente lograron* desarrollar esta habilidad durante el paso por los Emprendimientos Productivos; mientras que el mismo porcentaje, el 28%, adhirió a las categorías de evaluación de *casi la lograron* y *raramente la lograron*.

**Desarrollar la habilidad de pensar holísticamente:** el mayor porcentaje del grupo de docentes que intervinieron en este estudio, el 71%, estimó que los egresados *casi lograron* desarrollar la habilidad; mientras que las categorías de evaluación *ocasionalmente la lograron* y *raramente la lograron* fueron elegidas por un docente cada una.

**Desarrollar la habilidad de pensar creativamente:** El mismo porcentaje de profesores tutores, el 43%, consideró que sus estudiantes, *casi la*

*lograron* u *ocasionalmente la lograron*; solamente un docente adhirió a la mayor categoría de evaluación, *siempre la lograron*.

**Desarrollar la habilidad para distinguir hechos de opiniones:** igual porcentaje de docentes, el 28%, seleccionó las categorías de evaluación de *casi la lograron*, *ocasionalmente la lograron* y *raramente la lograron*, solo un docente optó por la mayor categoría de evaluación, *siempre la lograron*.

## 2. HABILIDADES BÁSICAS DE ÉXITO ACADÉMICO

A este grupo de habilidades, la mayoría de los docentes las consideró como *ocasionalmente logradas* o *casi logradas* por los egresados que participaron de los grupos de trabajo; la excepción la constituyeron la mejora de las habilidades de prestar atención y la de escucha, que las evaluaron como *siempre logradas*.

Del análisis de cada habilidad podemos decir que:

**Mejorar de la habilidad de prestar atención:** el 71% de los docentes la consideró como siempre lograda por los egresados; solo fue evaluada como *casi lograda* y *ocasionalmente lograda* por un docente en cada caso.

**Desarrollar la habilidad de concentrarse:** la mayor parte de los profesores, el 57%, estimó que los egresados *ocasionalmente lograron* desarrollar esta habilidad; también fue evaluada como *siempre lograda*, *casi lograda* y *raramente lograda* por un docente en cada caso.

**Mejorar las habilidades de recuerdo (memoria):** el 43% de los docentes consideró que *ocasionalmente la lograron*, seguido por el 28% que opinó que *raramente la lograron* y el mismo porcentaje, el 14%, opinó que *casi la lograron* y *siempre la lograron*.

**Mejorar las habilidades de escucha:** los profesores tutores opinaron que sus alumnos, *siempre lograron* y *casi lograron* mejorar las habilidades de escucha en un 57% y un 43% respectivamente.

**Mejorar las habilidades de lectura:** el 43% de los docentes estimó que los egresados *ocasionalmente la lograron* y *raramente la lograron*, seguido del 14% que opinó que *casi la lograron*.

**Mejorar las habilidades de expresión oral:** para esta competencia, el 57% de los docentes observó que los egresados *casi lograron* mejorarla; mientras que fue evaluada con *siempre lograda*, *ocasionalmente lograda* y *raramente lograda* por solo un docente en cada caso.

**Mejorar las habilidades de escritura:** el mayor porcentaje de docentes, el 71%, consideró que los egresados *ocasionalmente la lograron* y el mismo porcentaje, el 14%, opinó que *casi la lograron* y *no la lograron*.

### **3. HABILIDADES ESPECÍFICAS AL CONOCIMIENTO DISCIPLINAR**

En relación con las habilidades específicas al conocimiento disciplinar desarrolladas por los egresados cuando realizaron los Emprendimientos Productivos, los profesores tutores consideraron que *siempre las lograron* y *casi las lograron* en un 49% y 46% respectivamente.

Del análisis particular de cada habilidad podemos observar que:

**Aprender terminología y hechos sobre la temática del Emprendimiento:** el mayor porcentaje de docentes, el 71%, opinó que los egresados *siempre lograron* desarrollar esta habilidad, seguido del 28% que consideró que *casi la lograron*.

**Aprender conceptos y teorías de esta temática:** esta habilidad fue evaluada por los docentes, de la misma forma que la anterior, es decir el 71% se inclinó por la categoría de *siempre lograda* y el 28% por la de *casi lograda*.

**Desarrollar habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnologías importantes en esta temática y para aprender a comprender perspectivas y valoraciones sobre el Emprendimiento:** estas dos habilidades fueron evaluadas por los docentes con el mismo criterio, es decir, que el mayor porcentaje, el 57%, consideró que sus alumnos *siempre lograron* desarrollar estas habilidades, seguido del 43% que adhirió a que *casi siempre las lograron*.

**Prepararse para realizar transferencias sobre los conocimientos adquiridos:** el mayor porcentaje de los profesores, el 47%, opinó que los egresados *casi lograron* prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos, seguido del 28% que consideró que *siempre lo lograron* y solo un docente estimó que *ocasionalmente lo lograron*.

**Aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos:** esta competencia fue evaluada en las máximas categorías, es decir, *siempre lograda* y *casi lograda*, por el mismo porcentaje de docentes, el 43%, en cada caso; solo un docente la evaluó como *ocasionalmente lograda*.

**Aprender a evaluar métodos y materiales en esta temática:** el mayor porcentaje de docentes que intervinieron en este estudio, el 71%, consideró que los egresados *casi lograron* desarrollar esta competencia, seguido del 28% que opinó que *siempre la lograron*.

**Aprender a apreciar contribuciones importantes:** el mayor porcentaje de los docentes, el 47%, consideró que los egresados *casi lograron* aprender a apreciar contribuciones importantes, seguido del 28% que consideró que

*siempre lo lograron* y únicamente un docente estimó que *ocasionalmente lo lograron*.

#### **4. VALORES ACADÉMICOS Y ESTÉTICOS**

Los docentes que intervinieron como tutores de los Emprendimientos Productivos, consideraron que los egresados *ocasionalmente lograron* desarrollar este grupo de valores en un 46%; mientras que en el mismo porcentaje, el 21%, estimaron que *raramente lograron* y *casi lograron* adquirirlos.

**Desarrollar la capacidad de apreciar las ciencias:** el 71% de los docentes estimaron que los egresados *ocasionalmente lograron* desarrollar esta capacidad, seguido del 28% que opinó que *raramente la lograron*.

**Desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas:** el 57% de los docentes consideraron que esta actitud fue *ocasionalmente lograda*, seguido por el 28% y el 14% que estimaron que la misma fue *casi lograda* y *siempre lograda* respectivamente.

**Desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales:** los docentes, cuando evaluaron el desarrollo por parte de los egresados de este valor, se inclinaron por las categorías más bajas, es decir, el 43% opinó simultáneamente que *ocasionalmente lo lograron* y *raramente lo lograron*; mientras que un docente señaló que, en los Emprendimientos Productivos los egresados, *no lograron* desarrollar esta preocupación.

**Desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidad del futuro laboral y una estima duradera por el aprendizaje:** estos valores fueron evaluados de los mismos porcentajes por los encuestados; el 43% estimó que los egresados *casi lograron* desarrollar estos valores,

seguido del 28% que consideró que *ocasionalmente los lograron* y solo un docente adhirió a las categorías de *siempre logrado* y *raramente logrado*.

**Desarrollar la capacidad para tomar decisiones ética fundadas:** el 43% de los docentes encuestados consideró que los egresados *ocasionalmente lograron* desarrollar esta capacidad, seguido del 28% que estimó que *raramente lo lograron* y solo un docente evaluó a esta capacidad como *casi lograda* y *siempre lograda*.

## 5. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CARRERA

Este conjunto de competencias, relacionadas con la preparación para el trabajo y la carrera, fue valorado por todos los profesores tutores de los Emprendimientos Productivos únicamente en las mayores categorías de evaluación: siempre lograda (64%) y casi lograda (36%).

**Desarrollar la habilidad para trabajar productivamente con otros:** el mayor número de docentes, el 86%, consideró como *siempre logrado* el desarrollo de esta habilidad, y el 14% restante como *casi logrado*.

**Desarrollar habilidades gerenciales o de administración:** la mayoría de los profesores tutores, el 57%, estimó que sus alumnos *casi lograron* desarrollar habilidades gerenciales en los Emprendimientos Productivos, seguido por el 43% que opinó que *siempre la lograron*.

**Desarrollar habilidad de liderazgo. Mejorar la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes. Mejorar la habilidad para organizar efectivamente el propio tiempo. Desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales:** los docentes evaluaron a estas cuatro competencias con el mismo criterio; el mayor porcentaje, el 57%, estimó que los egresados *siempre lograron* desarrollar estas competencias y el resto, el 43%, que *casi las lograron*.

**Desarrollar el compromiso por el trabajo bien hecho:** el mayor porcentaje de los encuestados, el 86%, consideró que los egresados *siempre lograron* desarrollar este compromiso y el 14% restante, opinó que *casi la lograron*.

**Desarrollar la habilidad de ejecución idónea:** el 71% de los docentes opinaron que los egresados *siempre lograron* desarrollar la habilidad de ejecución idónea, seguido por el 28% que estimó que *casi siempre* la desarrollaron.

## 6. DESARROLLO PERSONAL

Para el conjunto de metas relacionadas con el desarrollo personal, los docentes observaron que el 48% de estas competencias *casi se lograron* desarrollar, seguido del 43% que fueron consideradas como *siempre logradas* y finalmente, el 9%, como *ocasionalmente logradas*.

**Cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento.  
Mejorar la autoestima y la autoconfianza:**

Estas dos competencias fueron valoradas de igual forma por los docentes, el mayor porcentaje, el 57%, estimó que los egresados *siempre lograron* desarrollarlas en los Emprendimientos Productivos y el 43% restante opinó que *casi las lograron*.

**Desarrollar el compromiso por los propios valores:** el 43% de los docentes, consideró que los egresados *siempre lograron* desarrollar este compromiso; mientras que el mismo porcentaje, el 28%, adhirió a las categorías de *casi lograda* y *ocasionalmente lograda*.

**Desarrollar el respeto por otras personas:** el mismo porcentaje de docentes, el 43%, estimó que los graduados *siempre lograron* y *casi lograron* desarrollar este valor; solamente un docente consideró que *ocasionalmente lo lograron*.

**Desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias:** la mayoría de los docentes, el 86%, consideró que los egresados *casi siempre* desarrollaron esta capacidad y el 14% que *siempre la lograron*.

## **7. CONSIDERACIONES DE LOS PROFESORES TUTORES DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS.**

Es importante tener en cuenta la opinión de los docentes, en relación con su experiencia como tutores de este tipo de actividades, ya que refuerzan la importancia de la práctica profesional, en el ámbito académico. Dichos comentarios surgen de las preguntas abiertas de las encuestas y de las entrevistas semiestructuradas.

La muestra invitada, así como, la muestra respondiente para las entrevistas semiestructuradas se constituyó de la siguiente forma:

Profesores invitados: 3    Profesores entrevistados: 3

Desde el punto de vista de los docentes que estuvieron involucrados en estas experiencias es importante resaltar que, para todos sin excepción, los Emprendimientos Productivos fueron útiles, tanto para el crecimiento personal de los alumnos, como para su posterior inserción en el mundo del trabajo como profesionales.

En la tabla 9.1 se resumen conceptos relacionados a los beneficios que tuvieron este tipo de experiencias para sus alumnos, el rol que debería tener el profesor tutor y finalmente algunas sugerencias a tener en cuenta para la organización de los Emprendimientos productivos.

**Tabla 9.1**

**Resumen de los comentarios de los profesores tutores en relación con sus experiencias en los Emprendimientos Productivos.**

---

**Los alumnos que participan de los grupos productivos**

Aprendieron a identificar y resolver los problemas cotidianos.  
Aprendieron a manejar los insumos y al personal como cualquier ingeniero joven.  
Se prepararon para el trabajo.  
Aprendieron a transferir los conocimientos que habían adquirido.  
Aprendieron a resolver problemas complejos y el manejo de sistemas productivos, aplicando a la producción los conocimientos científicos.  
Encontraron un ambiente adecuado para el trabajo en equipo.  
Lograron valores como la responsabilidad y la honestidad.  
El Liderazgo fue una cualidad que sobresalió en los Emprendimientos Productivos

**Rol que debe tener el docente tutor**

El docente debe tener experiencia profesional práctica.  
Se deben involucrar como uno más en el grupo.  
Deben tener en cuenta qué competencias profesionales quieren que sus alumnos adquieran.  
Deben diagramar junto a sus alumnos, las actividades a realizar.  
Deben ayudar a que los alumnos se organicen en la distribución tanto de las tareas del Emprendimiento, como de las actividades académicas normales.  
Tienen que coordinar con docentes responsables de parcelas, fábrica o bodega y personal de apoyo de la institución, para que las tareas o accionar de los Grupos tengan el apoyo necesario de la Institución (insumos, servicios, vehículos, servicios administrativos).  
Deben colaborar con la vinculación entre la Asociación Cooperadora y el grupo, para anticipar fondos y concretar negocios.

**Sugerencias sobre la organización de los Emprendimiento Productivos**

Diseñar los Emprendimientos Productivos en función de las competencias profesionales que deben alcanzar los alumnos.  
Evaluación continua del grupo y calificación final para cada alumno.  
La capacidad para trabajo en equipo debe ser evaluada tanto en la instancia individual como grupal.  
Aumentar el número de Emprendimientos Productivos.  
Estudiar la posibilidad de realizar proyectos con empresas privadas.

---

**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y entrevistas semiestructuradas analizados para la Tesis presentada. Mendoza 2007.

Del análisis de la tabla anterior, podemos inferir, que desde el punto de vista del docente tutor, estas actividades extracurriculares se relacionan con el

mundo del trabajo ya que la experiencia adquirida en ese tiempo, les permite desarrollar una serie de competencias profesionales, facilitándoles de ese modo su incorporación laboral. Esta opinión se ve reflejada en las siguientes consideraciones realizadas por los docentes, al reflexionar sobre si este tipo de actividades, prepara al alumno para el trabajo:

**“Sí, totalmente los prepara para el trabajo. Hicieron un trabajo profesional antes de recibirse”.**

**“Los prepara para el trabajo, ya que el alumno se encuentra con situaciones reales antes que el resto de sus compañeros”.**

En este escenario, las relaciones sociales y las actividades profesionales se manifiestan tanto hacia dentro del grupo como hacia fuera del ámbito del mismo, cuya importancia se manifiesta en el siguiente comentario:

**“Considerando la organización actual del trabajo que generalmente es en equipo, al igual que los Emprendimientos, se exige que los profesionales tengan valores como la responsabilidad y la honestidad para no tener conflictos. Estas actividades extracurriculares son un ambiente adecuado para lograr este tipo de objetivos”.**

La participación de los alumnos en los Emprendimientos Productivos colabora con la adquisición de competencias relacionadas al uso de los distintos recursos para lograr los objetivos de la actividad profesional, hecho que se refleja en la siguiente consideración:

**“En cuanto a los objetivos intelectuales, como la resolución de problemas complejos, el manejo de sistemas productivos, la aplicación de los conocimientos científicos a la producción, las relaciones humanas, el liderazgo, la conducción de personal, entre otros, se logran mejor en estas actividades ya que el grupo de alumnos esta coordinado por un docente abocado a esto.**

**Difícilmente estos objetivos se logren sin coordinación o sin enseñanza, pues el tiempo para lograrlos sería muy largo y hay infinitos recorridos equivocados, que es innecesario recorrer (motivo de la enseñanza)”.**

Los alumnos en los Emprendimientos Productivos desarrollan competencias de comunicación, porque al identificar los problemas cotidianos y hallar las posibles soluciones, al reconocer la información significativa y al buscar y coordinar los datos más relevantes, tienen que no solo comunicar y discutir con sus pares y su profesor tutor toda esta información, sino también transferirla al obrero de campo. Este concepto se destaca en los siguientes comentarios:

**“Una vez tuve que diagramar una charla junto con los alumnos de un Emprendimiento, la misma estaba dirigida a alumnos de años anteriores, me sorprendió y gratificó lo que habían aprendido y la capacidad que tenían para transferir los conocimientos”.**

**“Una experiencia docente positiva que tuve, fue ver a los alumnos resolver cotidianamente problemas y cómo discutían en el grupo las posibles soluciones; adquirían la capacidad de hacer preguntas, de expresar conceptos y fundamentalmente la capacidad de escuchar y comprender al otro”**

**“Los alumnos, en los Grupos de Trabajo, aprenden a conducir al personal, a ordenarles las tareas y a llamarles la atención cuando no realizaban las tareas según sus indicaciones”.**

En estas actividades extracurriculares los alumnos desarrollan competencias interpersonales al trabajar en grupo, sobre todo, la competencia de liderazgo, ya que el estudiante fija objetivos y prioridades, los comunica y controla su seguimiento; tiene el valor de defender y

encarar creencias e ideas; plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del Emprendimiento; pacta con sus iguales y con sus superiores; adquieren la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo. La capacidad de liderazgo, se resume en el siguiente comentario realizado por un profesor tutor:

**“El Liderazgo fue una cualidad que sobresalió claramente en los Emprendimientos Productivos: aparecía un líder por legítima generación del Grupo, y esto para mí fue lo más importante. La generación de Líderes en los Grupos Productivos, digo, que es fundamental, porque a los integrantes del grupo les quedaba claro que había algunos con condiciones para LIDERAR y otros con condiciones para ser LIDERADOS. Esta idea, que la podrían tener con otra actividad (deportiva, política, etc.) ahora les quedaba claro que en la vida profesional también existía.**

**El tema de la comercialización era lo más trascendente para el éxito del Emprendimiento y muchas veces, el Líder era el que sabía o se atrevía a encarar a los compradores, con el agregado de las cobranzas, los reclamos, ‘los aprietes’ y ‘los no cobros’.**

**Nombres de exalumnos que fueron ejemplos de claros liderazgos y que recuerdo sin mucho pensar, son . . . . .”.**

Es importante tener en cuenta que los docentes entrevistados, opinaron que es fundamental que el tutor tenga una amplia vivencia profesional en el medio agrícola, tiene que ser productor o asesorar a productores agrícolas, característica que se puede apreciar en el siguiente comentario:

**“El docente debe tener experiencia profesional práctica, porque estos grupos son para adquirir ejercicio profesional y no para conocer más teorías; cuando a un alumno le interesa la investigación en la agronomía, se adscribe en una cátedra donde sus docentes tengan un perfil de investigadores, si quiere**

**aprender a producir debe ser orientado por un docente que sepa hacerlo”**

Los docentes que coordinaron los Emprendimientos Productivos remarcan que el rol del profesor tutor en los mismos, está orientado a brindar un apoyo a los alumnos desde la formación del grupo, elección del tema a desarrollar, la elaboración del proyecto, orientación y asesoría para resolver los problemas técnicos que se suceden durante la ejecución del proyecto. Este concepto lo vemos resumido en el siguiente comentario:

**“El tutor de un Emprendimiento Productivo se debe involucrar como uno más en el grupo. No debe tomar la tutoría como una carga extra”.**

La tutoría en los Emprendimientos Productivos, está centrada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, basada en una relación de acompañamiento del tutor hacia el estudiante y se espera que esta actividad estimule el desarrollo de competencias profesionales y laborales en el estudiante

**“Es muy importante que el tutor tenga en cuenta qué competencias profesionales quiere que sus alumnos adquieran y en función de ello diagramar la actividad”.**

**“El rol docente del coordinador del Grupo Productivo, es el de un profesor tutor que esté siempre atento a que el alumno vaya adquiriendo competencias profesionales”.**

Una característica importante que remarcaron los docentes es que, el tutor debe colaborar con el grupo en lo relacionado a las coordinación con el resto de la comunidad educativa de la Facultad que está involucrada en la producción, es decir, los docentes responsables de parcelas experimentales y los jefes de Fábrica y de Bodega, donde realizarán el Emprendimiento Productivo; los directivos de la Asociación Cooperadora, ésta en muchos

casos realiza adelantos y préstamos de dinero para la ejecución de las actividades agrícolas específicas e interviene en la comercialización en la etapa final del Emprendimiento Productivo, y por último el personal de apoyo académico de la institución para que la tarea o accionar de los Grupos tenga el apoyo necesario de la Institución en lo que se refiere a insumos, servicios, vehículos y servicios administrativos.

En relación con las sugerencias realizadas por los profesores tutores, éstas están referidas al diseño de los Emprendimientos Productivos, a la evaluación de los alumnos que intervienen en ellos y al incremento del número de los mismos.

En el diseño de estas actividades, los docentes opinaron que sería fundamental, realizar un proyecto institucional que involucre a los Emprendimientos en un diseño basado en competencias, elaborado a partir de la descripción hecha de los desempeños que se espera que logren los alumnos al participar de un Emprendimiento, para resolver los problemas propios del ejercicio profesional de su rol como futuro ingeniero agrónomo.

Al igual que los egresados, los docentes coinciden que debe existir una evaluación final de los alumnos; pero ellos en este proceso consideraron que debe coexistir una evaluación global del grupo y una individual para cada integrante del mismo y que la evaluación debe orientarse a la adquisición de las competencias que se desean que los alumnos adquieran durante su estancia en el Emprendimiento Productivo.

También los docentes coinciden con los egresados respecto al incremento del número de estos grupos de trabajo, para que una mayor cantidad de alumnos tengan la oportunidad de participar en experiencias productivas concretas; éstos sugieren que la Facultad realice convenios con empresas privadas, o que se gestionen subsidios o préstamos destinados a que los alumnos formen pequeñas y medianas empresas para la ejecución de los Emprendimientos Productivos.

# CAPÍTULO X

## Los egresados y los Emprendimientos Productivos: Visión del empleador

<b>Contenidos del Capítulo</b>	
	Introducción
1	Descripción de la formación profesional de los egresados
2	Opinión global del profesional



## **INTRODUCCIÓN**

El presente Capítulo, reúne la información aportada por los Empleadores de los egresados, ingenieros agrónomos, que participaron de las actividades extracurriculares denominadas Emprendimientos Productivos, durante el ciclo profesional de la carrera de Ingeniería Agronómica de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo.

Para la identificación de los empleadores se tuvieron en cuenta los datos aportados por los mismos egresados, el cuestionario se entregó a 39 empleadores y lo contestaron 16, por lo que la tasa de respuesta fue del 41%.

En este Capítulo, se realiza un análisis de las variables empleadas para la descripción de la formación profesional recibida por el alumno durante su estancia en los Emprendimientos Productivos, para el estudio de las mismas, al igual que en los casos anteriores, egresados y docentes, se tuvo como base el Inventario de Metas de Enseñanza, propuesto por Angelo & Cross. El inventario se adaptó para que los Empleadores evaluaran a las metas, como aspectos que poseen los egresados que trabajan bajo su dirección. También se incluye al final de este capítulo la percepción de los empleadores respecto al desempeño global del egresado y sobre la profesión, la ingeniería agronómica, en general.

### **1. DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS**

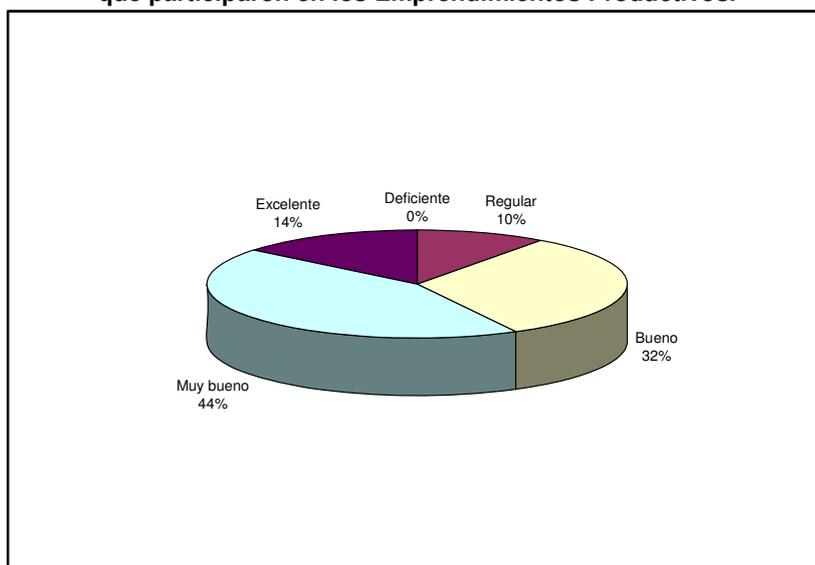
A continuación, se realiza un análisis sobre la evaluación por parte de los empleadores, de la formación de los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos. Los aspectos evaluados se encuentran agrupados en seis conjuntos de metas a saber:

- I. Competencias cognitivas de nivel superior
- II. Habilidades básicas de éxito académico
- III. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar
- IV. Valores académicos y estéticos
- V. Preparación para el trabajo y la carrera
- VI. Desarrollo personal

Cada conjunto de metas cuenta con cinco categorías de evaluación: 1) deficiente; 2) regular; 3) bueno; 4) muy bueno; 5) excelente.

Del análisis del gráfico 10.1, podemos observar que los empleadores evaluaron las competencias de los ingenieros agrónomos que trabajan en su empresa como *muy buenas* en un 44%, *buenas* en un 32%, *excelentes* en un 14% y regular en un 10%; es importante destacar que la categoría más baja de evaluación, *deficiente*, no fue considerada por ninguno de los encuestados.

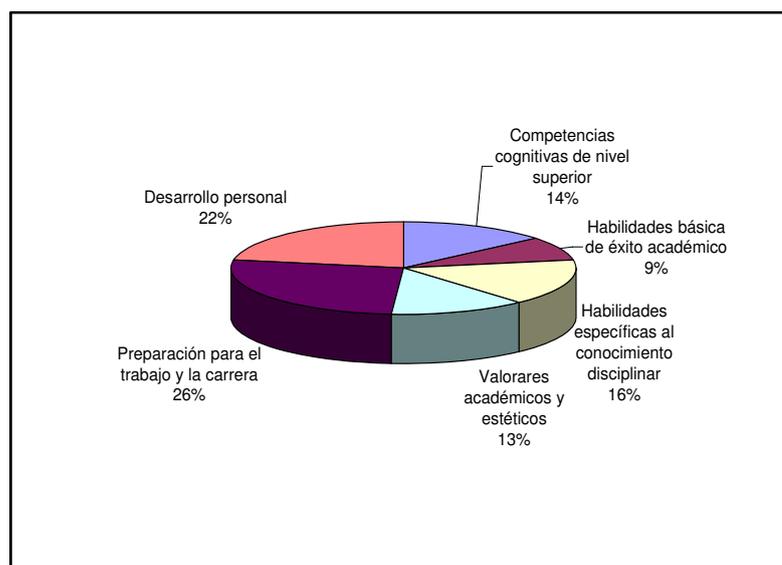
**Gráfico 10.1**  
**Opinión de los empleadores, respecto a competencias que poseen los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos.**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 10.3 (Anexo II). Mendoza 2007.

El análisis de las opiniones de los empleadores en relación con las categorías de evaluación más elevadas, es decir excelente y muy buena se encuentra resumido en el Gráficos 10.2 y el Gráfico 10.3, respectivamente.

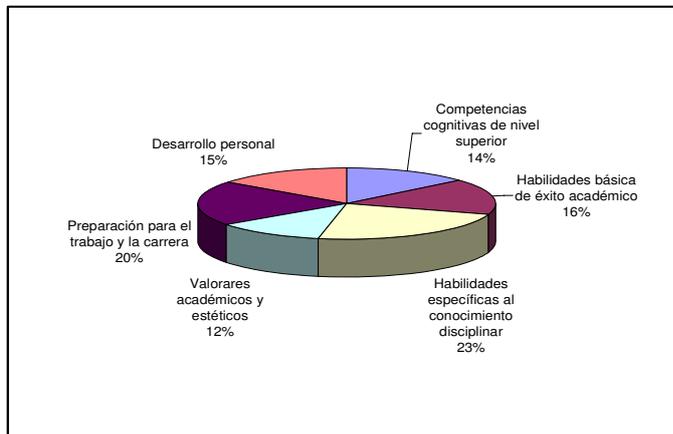
**Gráfico 10.2**  
**Opinión de los empleadores, respecto a competencias evaluadas como excelentes en los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos.**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 10.3 (Anexo II). Mendoza 2007.

En la categoría de *excelente* podemos indicar que, la preparación para el trabajo y la carrera ocupa el 26% del total, seguido por el desarrollo personal con el 22%, las habilidades específicas al conocimiento disciplinar con el 16%, las competencias cognitivas de nivel superior con el 14%, los valores académicos y estéticos con el 9% y finalmente las habilidades de éxito académico con el 9%.

**Gráfico 10.3**  
**Opinión de los empleadores, respecto a competencias evaluadas como muy buenas en los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos.**



**Fuente:** Elaboraci3n propia sobre datos relevados con instrumento de recolecci3n dise1ado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 10.3 (Anexo II). Mendoza 2007.

Cuando analizamos la distribuci3n de las distintas competencias evaluadas en la categor3a de muy buena, podemos ver que las habilidades espec3ficas al conocimiento disciplinar les correspondi3 el 23% del total, seguidas por el 20% para la preparaci3n para el trabajo y la carrera, el 16% para las habilidades b3sicas de 3xito acad3mico, el 15% para desarrollo personal, el 14% para las competencias cognitivas de nivel superior y finalmente el 12% le correspondi3 a los valores acad3micos y est3ticos.

A continuaci3n se realiza un an3lisis de la Tabla 10.1 (Anexo II) sobre la evaluaci3n por parte de los empleadores, de la formaci3n de los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos, con relaci3n a cada grupo de competencia.

### 1.1. Competencias Cognitivas de Nivel Superior

Los empleadores, consideraron que los egresados tienen desarrollado este grupo de competencias con la siguiente valoraci3n: 39% como *bueno*, 31% como *muy bueno*, 20% *regular* y 10% *excelente*.

**Habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones:** el 53% de los empleadores consideró a esta habilidad como *buena* en los profesionales, ingenieros agrónomos que participaron de los Emprendimientos Productivos; seguido por el 27% como *muy buena*, el 13% como *excelente* y finalmente el 6% del grupo como *regular*.

**Habilidades analíticas:** el 38% de los empleadores estimaron como *muy buena* a esta habilidad en los profesionales, seguido por el 30% como *regular*, el 19% como *bueno*, el 13% como *excelente*.

**Habilidades en la resolución de problemas:** el 50% de los encuestados consideró en los ingenieros agrónomos como *buena* la habilidad de resolución de problemas, seguido del 25% como *muy buena*, del 19% como *excelente* y finalmente el 6% como *regular*.

**Habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones:** el 37% de los empleadores evaluaron en sus profesionales como *regular* a esta habilidad; sin embargo el 63% restante los valoraron en las mayores categorías, *bueno* (25%), *muy bueno* (25%) y *excelente* (13%).

**Habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas:** el 50% de los empleadores calificaron como *muy buena* a esta habilidad, seguido del 31% como *bueno* y el 19% como *regular*.

**Habilidad para pensar holísticamente: atender tanto al todo como a las partes:** el 56% de los encuestados estimaron como *regular* a esta habilidad, el mismo porcentaje, el 19%, como *muy bueno* y *bueno*, y finalmente el 6% como *excelente*.

**Habilidad de pensar creativamente:** para esta habilidad el 63% de los empleadores encuestados la evaluó en los profesionales como *buena*, el 19% como *muy buena*, el 13% como *excelente* y el 5% como *regular*.

**Habilidad para distinguir hechos de opiniones:** el 50% de los encuestados estimó como *muy buena* a esta habilidad, el 44% como *buena* y el 6% como *excelente*.

## 1.2. Habilidades Básicas de éxito académico

Los empleadores consideraron a este grupo de habilidades como aspectos *muy buenos* en un 42%, *bueno* en un 41%, *regular* en un 1% y *excelente* en un 7%

**Habilidad de prestar atención:** el 75% de los empleadores consideraron como un aspecto *muy bueno* que los egresados posean esta habilidad, seguido del mismo porcentaje, el 13%, como *excelente* y *bueno*.

**Habilidad de concentrarse:** el 50% estimó como *buena* a la habilidad de concentrarse, seguido del 44% que lo hizo como *muy buena* y el 6% como *excelente*.

**Habilidades de memorizar:** la mitad de los empleadores evaluó como *bueno* el hecho de que los egresados tuvieran esta habilidad, seguido del 31% como *muy bueno* y el 18% como *regular*.

**Habilidades de escuchar:** el 50% de los empleadores estimaron como *bueno* a esta habilidad, seguido del 38% como *muy bueno* y el 13% como *excelente*.

**Habilidad para la lectura de información pertinente:** el 47% del grupo encuestado evaluó como *bueno* este aspecto de los egresados, seguido del 33% como *muy bueno*, el 13% como *excelente* y el 7% como *regular*.

**Habilidad para expresarse oralmente:** esta habilidad fue considerada como *muy buena* por el 50% de los encuestados, como *bueno* por el 25%, como *regular* por el 19% y como *excelente* por el 6% del grupo.

**Habilidades de expresión escrita:** el 50% de los empleadores opinaron que la habilidad de expresión escrita es una competencia *bueno* de los egresados y el 50% restante se repartió en partes iguales por *muy bueno* y *regular*.

### **1.3. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar**

Para el conjunto de habilidades específicas al conocimiento disciplinar, los empleadores observaron que el 53% de éstas como aspectos *muy buenos* de sus ingenieros agrónomos, seguido del 32% que fueron consideradas como *buenas*, el 12% como *excelentes* y finalmente, el 3%, como *regulares*.

**Conocer terminología y hechos sobre la profesión:** el 69% de los encuestados consideró como *muy bueno* a este aspecto, seguido del 18% como *regular* y el 13% como *excelente*.

**Conocer conceptos y teorías relacionados a sus tareas:** el 56% de los empleadores evaluaron a esta competencia en los ingenieros agrónomos como *muy buena*, el 25% como *excelente* y el 19% como *bueno*.

**Tener habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importantes en sus tareas. Comprender perspectivas y valoraciones sobre sus actividades. Evaluar métodos y materiales en sus tareas:** estos tres aspectos fueron evaluados de la misma forma por los

empleadores; así el 50% de los encuestados consideraron como *muy bueno* a estas habilidades en los egresados que trabajan en su empresa, seguido del 38% que lo hicieron como *bueno* y el 13% como *excelente*.

**Capacidad para transferir conocimientos:** el 50% de los encuestados valoró como *muy buena* a la capacidad que tienen los egresados para transferir los conocimientos, seguido del 38% que la estimó como *bueno* y finalmente el mismo porcentaje, el 12%, como *excelente* y *regular*.

**Usar técnicas y métodos para obtener nuevos conocimientos:** el mayor porcentaje de los empleadores, el 60 %, evaluó como *bueno* a esta competencia en los egresados y el 40% restante lo hizo como *muy bueno*.

**Saber apreciar contribuciones importantes:** esta habilidad fue valorada como *muy buena* en los graduados por el 56% de los encuestados; seguida de la valoración *bueno* por el 31% y *excelente* por el 13% del grupo.

#### **1.4. Valores académicos y estéticos**

Con relación a los valores académicos y estéticos que poseen los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos, los empleadores consideraron *muy buenos* en un 36%, *bueno* en un 33%, *regular* en un 18% y *excelente* en un 13%.

**Capacidad de apreciar las ciencias:** el 38% de los empleadores estimaron en los egresados como *bueno* a esta capacidad; seguido del 31% que la consideró como *muy buena*, el 25% como *regular* y el 6% como *excelente*.

**Apertura hacia nuevas ideas:** el 63% de los encuestados consideraron que esta actitud es *bueno* en los egresados, seguido por el 31% y el 6% que estimaron que la misma es *muy buena* y *excelente* respectivamente.

**Preocupación sobre problemas sociales:** los encuestados, cuando evaluaron el desarrollo de este valor en los egresados, el 53% lo consideró como *regular*, el 27% como muy bueno, el 13% como bueno y el 7% como excelente.

**Compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades:** el 44% de los empleadores estimó en los egresados como *muy bueno* a este valor; seguido del 38% que lo consideró como *bueno*, el 13% como *excelente* y el 6% como *regular*.

**Deseo de seguir aprendiendo:** el 56% de los encuestados evaluó en los graduados como *muy bueno* a este valor, el 31% como *excelente* y el 13% como *bueno*.

**Capacidad para tomar decisiones ética fundadas:** el mismo porcentaje de los empleadores, el 31%, consideró en los ingenieros agrónomos como *muy bueno* y como *bueno* a esta capacidad, el 25% como *regular* y el 13% como *excelente*.

## 1.5. Preparación para el trabajo y la carrera

A las competencias relacionadas con la preparación para el trabajo y la carrera, los empleadores las consideraron como aspectos *muy buenos* en el 47%, *bueno* en el 27%, *excelente* en el 20% y *regular* en el 6%.

**Habilidad para trabajar productivamente con otros:** el mayor número de empleadores, el 56%, consideró como *bueno* el desarrollo de esta habilidad en los egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos; seguido del 31% opinó que estos aspectos eran bueno y el 13% como *excelentes*.

**Habilidades gerenciales o de administración:** el 40% del grupo encuestado, estimó como *muy bueno* el desarrollo de estas habilidades en sus profesionales, seguido por el mismo porcentaje, el 27%, que opinó que era *bueno* y *regular* y el 6% *excelente*.

**Desarrollar habilidad de liderazgo:** el 47% de los empleadores evaluaron como *bueno* a este aspecto en los ingenieros agrónomos, el 40% como *muy bueno* y el 13% como *regular*.

**Compromiso por el trabajo bien hecho:** el 50% de los encuestados consideró en los egresados como *muy bueno* el desarrollo de este compromiso; seguido del 25% que evaluó como *excelente* a este aspecto, el 19% como *bueno* y el 6% como *regular*.

**Habilidad para cumplir órdenes instrucciones y planes:** el 69% de los encuestados evaluaron a los profesionales en este aspecto, como *muy bueno*; seguido del 25% como *excelente* y el 6% como *bueno*.

**Habilidad para organizar efectivamente el propio tiempo:** el 38% de los empleadores consideraron en los egresados como *bueno* a la habilidad de organizar el propio tiempo, el 31% como *excelente*, el 25% como *muy bueno* y el 6% como *regular*.

**Compromiso para alcanzar logros personales:** el mismo porcentaje de empleadores, el 38%, evaluaron a esta competencias como un aspecto *excelente* y *muy bueno* en los egresados y el 25% restante como *bueno*.

**Habilidad de ejecución idónea:** el 56% de los encuestados opinaron que los egresados tenían como *muy bueno* a este aspecto, el 25% como *bueno* y el 19% como *excelente*.

## 1.6. Desarrollo Personal

En relación con el desarrollo personal en los egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos, los empleadores consideraron a estos aspecto como *muy bueno* (54%), *excelente* (26%) y *bueno* (20%).

**Sentido de responsabilidad por el propio comportamiento:** el mismo porcentaje de encuestados, el 38%, consideró en los egresados como *excelente* y *muy bueno* a este valor; seguido del 24% restante que lo evaluó como *bueno*.

**Tener autoestima y autoconfianza y un compromiso por los propios valores:** estas dos cualidades fueron valoradas de igual forma por los empleadores, el mayor porcentaje, el 63%, los estimó en los egresados como *muy bueno*, el 25% como *bueno* y el 12% como *excelente*.

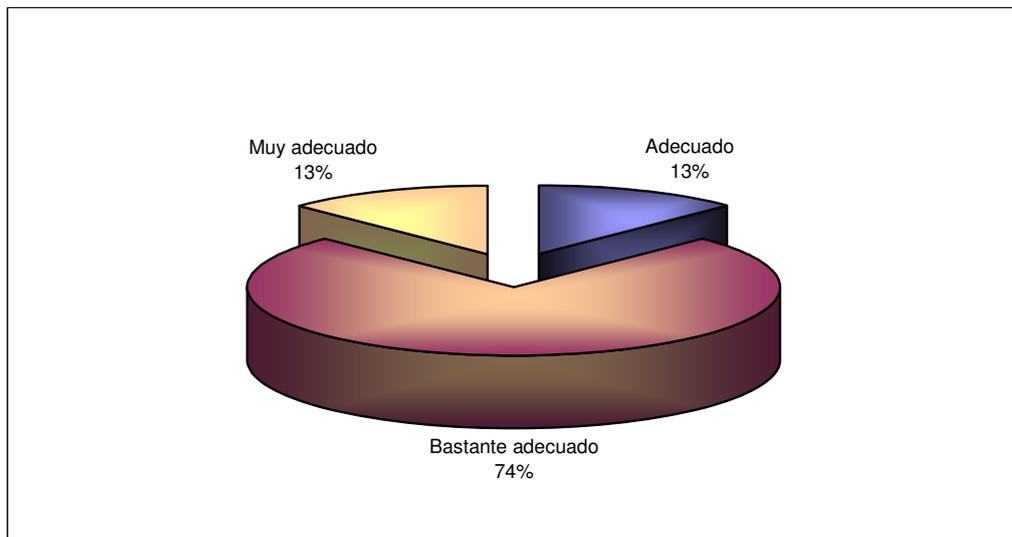
**Respeto por otras personas:** el 50% de los encuestados estimó en los graduados como *muy bueno* a esta actitud, el 44% como *excelente* y el 6% como *bueno*.

**Capacidad de tomar decisiones sabias:** el 56% de los empleadores consideró a esta capacidad como *muy buena* en los graduados, el 25% como *excelente* y el 19% como *buena*.

## 2. OPINIÓN GLOBAL DEL PROFESIONAL

### 2.1. Percepción de los empleadores respecto a la profesión

**Gráfico 10.1**  
Percepción por parte de los Empleadores del reconocimiento profesional de los ingenieros agrónomos



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 10.1 (Anexo II). Mendoza 2007.

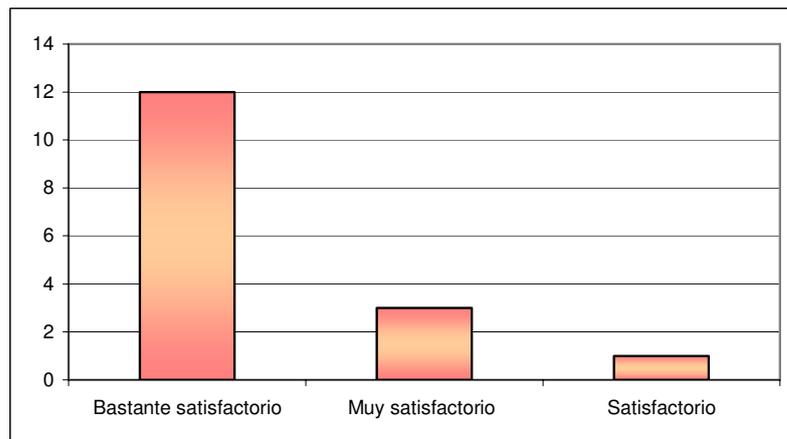
En el gráfico 10.1 se observa la percepción por parte de los Empleadores con relación al reconocimiento de la carrera de Agronomía; por ello se indagó a los Empleadores si consideraban que la carrera es reconocida porque forma profesionales de excelencia, y el 74% adhirió a la opción bastante adecuada, en referencia a la afirmación presentada.

### 2.2. Percepción de los empleadores respecto al desempeño general del ingeniero agrónomo que se desenvuelve en su empresa

En el Gráfico 10.2 se representa la valoración de los Empleadores sobre el desempeño profesional de los graduados que participaron en las actividades extracurriculares; se les pidió que caracterizaran al desempeño de los profesionales, ofreciéndoles tres categorías para este fin. El 75% de

los empleadores opinaron que era bastante satisfactorio el desempeño; el 19% lo consideraron como muy satisfactorio y solo una persona adhirió a la opción satisfactorio.

**Gráfico 10.2**  
**Valoración de los empleadores del desempeño profesional de los egresados, ingenieros agrónomos, que participaron en Emprendimientos Productivos**



**Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para la Tesis presentada. Ver Tabla 10.2 (Anexo II). Mendoza 2007.



# CAPÍTULO XI

## Conclusiones y perspectivas

<b>Contenidos del capítulo</b>	
	Introducción
1	Caracterización del egresado que participó de los Emprendimientos Productivos
2	Comparación y descripción de la formación profesional recibida por el alumno durante su estancia en los Emprendimientos Productivos
3	Líneas futuras de Investigación
4	Propuestas y consideraciones para mejorar el funcionamiento de los Emprendimientos Productivos
5	Conclusiones finales



## INTRODUCCIÓN

En este capítulo, se reflejan los aspectos más interesantes que pueden destacarse entre todos los análisis realizados a lo largo del desarrollo de la investigación, fundamentalmente, a partir de la valoración de los resultados y con el objeto de no volver a repetir aspectos ya suficientemente explicitados.

La organización del mismo integra a los distintos implicados: los egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos, los profesores que los dirigieron y los empleadores que los ocuparon, incorporando los resultados obtenidos, a través de la información recabada por los instrumentos empleados: los cuestionarios y las entrevistas semiestructuradas.

Se realizará este apartado de conclusiones en función a dos bloques que han servido, por un lado como referencia para englobar las distintas variables y categorías y por el otro, para definir los aspectos a comparar y describir dentro de la propia investigación, que son:

- 1) Caracterización de los egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos cuando estaban en el ciclo profesional de la carrera de ingeniería agronómica.
- 2) Comparación y descripción de la formación profesional recibida por el alumno durante su estancia en los Emprendimientos Productivos.

En definitiva, se pretende con todo ello, sintetizar la información recogida por los implicados en la investigación.

Se desea además, dejar constancia que este trabajo de investigación, a pesar del rigor con el que se ha llevado a cabo, tanto en la confección de los cuestionarios como en su posterior análisis, puede ser ampliado y tratado

todavía con mayor profundidad. Se deja abierta pues, esta posibilidad para nuevas investigaciones en el futuro.

## **1. CARACTERIZACIÓN DEL EGRESADO QUE PARTICIPÓ DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

Se detallan a continuación, las conclusiones más significativas de los datos anteriormente expuestos, referidos a la caracterización de la población de egresados que intervinieron en este estudio:

- Es importante destacar, que la población estudiada tuvo una permanencia en la Facultad acorde a los valores promedio para la duración de la carrera, lo que nos indica que los alumnos que participaron de los Emprendimientos Productivos, correspondieron a alumnos “promedio” en lo que se refiere al tiempo que tardaron en recibirse.
- El 69% de los egresados, eligieron estas actividades extracurriculares con el objeto de obtener una experiencia laboral.
- La mayor parte de los graduados encuestados, un 97%, consideró que el tema elegido en el Emprendimiento Productivo, fue de su agrado.
- Un porcentaje considerable de egresados, el 64%, trabajó cuando eran alumnos, pero solo el 26% de este grupo, tuvieron un trabajo relacionado con la agronomía.
- Es relevante el hecho que todos los egresados obtuvieron un trabajo antes del año de egreso.

- El 41% de los egresados, accedió al Primer Trabajo a través de contactos personales y familiares, seguido por el 18%, que lo hizo por medio de la intervención de la Secretaría de Extensión de la Facultad.
- La constancia en el currículum de la experiencia de haber participado en un Emprendimiento Productivo, como factor relevante para la obtención del Primer Trabajo, fue considerada como importante por el 28% de los egresados encuestados y como bastante importante por el 36% de los mismos.
- Todos los egresados consideraron dentro de categorías de *adecuado* a los contenidos impartidos en el Emprendimiento Productivo para su Primer Trabajo, el mayor porcentaje, el 49%, correspondió a la categoría *bastante adecuado*.
- Los factores que los egresados asignaron como de mayor importancia para lograr un empleo fueron: los buenos contactos para un 64%, la formación práctica recibida en general para un 49%, la formación en la capacidad de gestión y planificación para un 38% y la preparación para trabajar en grupo, elegida por un 36%.
- Todos los egresados opinaron favorablemente respecto a la posibilidad de volver a participar en un Emprendimiento Productivo, si en el presente fuesen alumnos.
- El 44% y el 33% de los egresados, consideraron estar *de acuerdo* y *muy de acuerdo*, respectivamente, con el papel facilitador del Emprendimiento Productivo en la obtención de un empleo.

## **2.COMPARACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA POR EL ALUMNO DURANTE SU ESTANCIA EN LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

Se debe tener presente que en este punto, se hace referencia a aquellos conocimientos que giran en torno a las competencias evaluadas y relacionadas con el Inventario de Metas de Enseñanza propuesto por Angelo & Cross, *op. cit.* El estudio empírico realizado, ha generado información interesante, tanto en relación con la adquisición de competencias profesionales de los egresados que participaron del estudio, como de la utilidad de las mismas en el ingreso al mundo del trabajo. Los principales hallazgos, se organizan en tres grupos:

- 1) Valoración de los egresados sobre la formación recibida en la Facultad, en los Emprendimientos Productivos y la utilidad y trascendencia para el Primer Trabajo.
- 2) Evaluación de los profesores tutores de la formación profesional recibida por los alumnos, que participaron de estas experiencias extracurriculares.
- 3) Información aportada por los empleadores de los egresados, en relación con las competencias estudiadas.

### **2.1. Valoración de los egresados**

En función de lo manifestado por los egresados, se puede afirmar lo siguiente:

#### **2.1.1. Competencias cognitivas de nivel superior**

- Los egresados consideraron que la adquisición de competencias cognitivas de nivel superior, siempre fue superior o igual en el Emprendimiento Productivo que en la Facultad.

- La evaluación que los egresados hicieron respecto a la utilidad y trascendencia que tuvieron estas competencias para el Primer Trabajo, comparadas con la adquisición de las mismas en los Emprendimientos o Facultad, también fue siempre igual o mayor.
- El 67% de los egresados estimó, que en la Facultad, a menudo lograron adquirir la habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas, seguido del 60% que consideró, en la misma categoría, la habilidad en la resolución de problemas.
- El 69% de los egresados, valoró que en los Emprendimientos Productivos a menudo lograron la habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones; el 58% evaluó a la habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas y el 51% hacer inferencias razonables a partir de observaciones
- En la utilidad y trascendencia para el Primer Trabajo, un 46% de los egresados, estimaron como esenciales a las habilidades de resolución de problemas y de hacer inferencias razonables a partir de de observaciones.
- Para el Primer Trabajo, un 61% del grupo valoró como muy importante a la habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones y el 54%, para las habilidades de sintetizar e integrar información e ideas y de pensar creativamente.

### **2.1.2. Habilidades Básicas de éxito académico**

- El 59% de los egresados, consideraron que a menudo lograron en la Facultad mejorar la habilidad de concentración; el 56% mejorar la habilidad de escucha y el 54% mejorar la habilidad de escritura.
- El 54% de los egresados consideró, que como consecuencia de su participación en los Emprendimientos Productivos a menudo lograron mejorar las habilidades de expresión oral y el 49% mejorar la habilidad de escucha.
- En el escenario del Primer Trabajo, el 41% de lo egresados estimaron como esencial a la habilidad de expresión escrita, y el 38% a la habilidad de expresión oral.

### **2.1.3. Habilidades Específicas al conocimiento disciplinar**

- Los egresados consideraron, que la adquisición de habilidades específicas al conocimiento disciplinar fue siempre igual o superior en el Emprendimiento Productivo que en la Facultad; excepto la habilidad de aprender terminología profesional que los encuestados la valoraron con mayor peso en la instancia Facultad.
- La estimación que los egresados hicieron respecto a la utilidad y trascendencia que tuvieron estas habilidades para el Primer Trabajo, comparadas con el desarrollo de las mismas en los Emprendimientos o Facultad, fueron siempre igual o mayor.
- Los encuestados destacaron, que en la instancia Facultad ocasionalmente lograron desarrollar habilidades para aprender a evaluar métodos, materiales y/o tecnología (56%) y que a menudo lograron desarrollar la habilidad de aprender conceptos y teorías (46%).

- En el Emprendimiento Productivo, se destaca que el 61% de los egresados consideró que a menudo lograron desarrollar la habilidad de aprender a evaluar métodos y materiales; seguido de la habilidad para aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones (59%) y aprender conceptos y teorías (56%).
- Los profesionales encuestados, estimaron como esenciales para el Primer Trabajo, a las siguientes habilidades: aprender terminología profesional (56%), habilidad para usar materiales, herramientas y/o tecnología (46%) y aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones (46%).

#### **2.1.4. Valores académicos y estéticos**

- En este grupo de cualidades, se destacan tres valores académicos con una diferencia de evolución; asignando las mayores categorías para la utilidad en el Primer Trabajo, seguido de la instancia Emprendimiento Productivo y por último a la Facultad.

Estos valores son:

- Desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas, evaluado como esencial para el Primer Trabajo (51%), a menudo lograda en el Emprendimiento Productivo (43%) y raramente lograda en la Facultad (41%).
- Desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales, valorados como esencial para el Primer Trabajo (56%), a menudo lograda en el Emprendimiento Productivo (69%) y ocasionalmente lograda en la Facultad (43%).

- Desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas, apreciada como esencial para el Primer Trabajo (51%), ocasionalmente lograda en el Emprendimiento Productivo (38%) y raramente lograda en la Facultad (38%).

### **2.1.5. Preparación para el trabajo y la carrera**

- Los egresados consideraron, en la mayoría de los casos, que la adquisición de las competencias relacionadas a la preparación para el trabajo y la carrera fue superior en el Emprendimiento Productivo que en la Facultad; excepto en desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales donde fue igualitariamente evaluada.
- La evaluación que los egresados hicieron respecto a la utilidad y trascendencia que tuvieron estas competencias para el Primer Trabajo, comparadas con la adquisición de las mismas en los Emprendimientos o Facultad, fue siempre igual o mayor; predominando la evaluación de esenciales para el Primer trabajo, a menudo lograda en los Emprendimientos y ocasional y raramente logradas en la Facultad.

Estas diferencias, marcadas por los egresados, se pueden apreciar en las siguientes competencias:

- Desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho, valorado como esencial para el Primer Trabajo (67%), siempre o casi siempre lograda en el Emprendimiento Productivo (43%) y ocasionalmente lograda en la Facultad (41%).
- Desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales, considerado como esencial para el Primer Trabajo (61%), a menudo

lograda tanto en el Emprendimiento Productivo (46%) como en la Facultad (36%).

- Desarrollar la habilidad de ejecución idónea, evaluada como esencial para el Primer Trabajo (61%), a menudo lograda en el Emprendimiento Productivo (43%) y ocasionalmente lograda en la Facultad (33%).
- Habilidades gerenciales o de administración, estimadas como esenciales para el Primer Trabajo (60%), a menudo logradas en el Emprendimiento Productivo (64%) y raramente logradas en la Facultad (31%).
- Habilidad de organizar el propio tiempo, considerada como esencial para el Primer Trabajo (56%), a menudo lograda en el Emprendimiento Productivo (49%) y raramente lograda en la Facultad (36%).
- Habilidad para trabajar productivamente con otros, valorada como esencial para el Primer Trabajo (56%), siempre o casi siempre lograda en el Emprendimiento Productivo (46%) y ocasionalmente lograda en la Facultad (51%).
- Habilidades para cumplir órdenes, instrucciones y planes, evaluadas como esenciales para el Primer Trabajo (54%), a menudo logradas en el Emprendimiento Productivo (64%) y raramente logradas en la Facultad (49%).
- Habilidad de liderazgo, considerada como muy importante para el Primer Trabajo (43%), a menudo lograda en el Emprendimiento Productivo (51%) y raramente lograda en la Facultad (51%).

### 2.1.6. Desarrollo Personal

- Los egresados estimaron, en la mayoría de los casos, que la adquisición de competencias relacionadas con el desarrollo personal fue superior en el Emprendimiento Productivo que en la Facultad; con la excepción de mejorar la autoestima y la autoconfianza que fue igualmente evaluada.
- La evaluación que los egresados hicieron respecto a la utilidad y trascendencia que tuvieron el desarrollo de estos valores para el Primer Trabajo, comparadas con la adquisición de los mismos en los Emprendimientos o Facultad, fue siempre igual o mayor; predominando la evaluación de esencial para el Primer Trabajo, a menudo lograda en los Emprendimientos y ocasionalmente lograda en la Facultad.

Dichas diferencias, se pueden apreciar en los siguientes valores:

- Desarrollar el respeto por las otras personas, evaluado como esencial para el Primer Trabajo (64%), a menudo logrado en el Emprendimiento Productivo (49%) y ocasionalmente logrado en la Facultad (51%).
- Cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento, considerado como esencial para el Primer Trabajo (61%), a menudo logrado en el Emprendimiento Productivo (51%) y ocasionalmente logrado en la Facultad (36%).
- Mejorar la autoestima y la autoconfianza, valores evaluados como esenciales para el Primer Trabajo (56%) y a menudo logrados tanto en el Emprendimiento Productivo (46%) como en la Facultad (31%).

- Desarrollar el compromiso con los propios valores, estimado como esencial para el Primer Trabajo (51%), a menudo logrado en el Emprendimiento Productivo (54%) y ocasionalmente logrado en la Facultad (49%).
- Desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias evaluado como muy importante para el Primer Trabajo (51%), a menudo logrado en el Emprendimiento Productivo (64%) y ocasionalmente logrado en la Facultad (46%).

## **2.2. Valoración de los Profesores Tutores**

En función de lo manifestado por los docentes que dirigieron a los egresados cuando éstos participaron de los Emprendimientos Productivos, se puede afirmar lo siguiente:

- Las mayores categorías de evaluación, es decir siempre logradas y casi logradas por los alumnos en relación con las competencias adquiridas o desarrolladas en los Grupos de Trabajo, correspondieron a:
 

En primer lugar, se posicionó la preparación para el trabajo y la carrera, considerándolas en un 34% dentro de la categoría siempre logradas y un 18% en la de casi logradas.

En segundo lugar, consideraron a las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, con un 26% como siempre logradas y un 23% como casi logradas.

El tercer lugar, le correspondió a las competencias cognitivas de nivel superior, que fueron valoradas con el 10% en la categoría de siempre logradas y el 25% en la categoría de casi lograda.

A estos tres grupos de competencias les correspondió, el 70% dentro de la calificación de siempre logradas y el 66% de la categoría casi lograda.

En cuarto lugar, se ubicó el desarrollo personal con un 14% para siempre lograda y un 15% como casi lograda.

Las habilidades de éxito académico se posicionaron en el quinto lugar, con un 12% para siempre logradas y un 11% para casi logradas.

Finalmente, en sexto lugar, se situaron los valores académicos y estéticos que fueron considerados como siempre logrados en un 4% y casi logrados en un 8%.

### **2.2.1. Competencias cognitivas de nivel superior**

- El 71% de los docentes, estimó que los alumnos en los Emprendimientos Productivos, casi lograron desarrollar la habilidades de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas, de hacer inferencias razonables a partir de observaciones y de pensar holísticamente.

### **2.2.2. Habilidades básicas de éxito académico**

- El 71% de los profesores tutores, estimaron que en los Emprendimientos Productivos, los alumnos siempre lograron mejorar la habilidad de prestar atención.
- El 57% de los encuestados, estimó que sus alumnos casi lograron mejorar las habilidades de escucha.
- Mejorar las habilidades de expresión oral fue valorada por el 57%, de los docentes, como casi lograda por los alumnos en los Grupos de Trabajo.

### **2.2.3. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar**

- El 71% de los docentes, estimaron que en los Emprendimientos Productivos, los alumnos siempre lograron aprender terminología y hechos, como así también conceptos y teorías de esta temática del Emprendimiento.
- El 57% del grupo, valoró que siempre lograron desarrollar habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología y aprender a comprender perspectivas y valoraciones sobre el Emprendimiento.
- El 71% de los docentes, estimaron que en estas actividades sus alumnos casi lograron aprender a evaluar métodos y materiales en la temática del Emprendimiento.
- El 57% de los encuestados, valoró como que casi lograron prepararse para lograr transferencias sobre los conocimientos adquiridos y aprender a apreciar contribuciones importantes.

### **2.2.4. Valores académicos y estéticos**

- Desarrollar la capacidad de apreciar las ciencias y una actitud de apertura hacia nuevas ideas, fueron consideradas como casi logradas por los alumnos en los Emprendimientos por el 71% y el 57% de los docentes respectivamente.

### **2.2.5. Preparación para el trabajo y la carrera**

- Desarrollar la habilidad para trabajar productivamente con otros y el compromiso por el trabajo bien hecho, fueron igualmente evaluadas como siempre logradas por los alumnos en los Emprendimientos Productivos, por el 86% de los docentes.

- El 71% de los docentes, estimó que los alumnos siempre lograron desarrollar la habilidad de ejecución idónea.
- El 57 % de los encuestados, opinó que siempre lograron desarrollar la habilidad del liderazgo y mejorar la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes.

### **2.2.6. Desarrollo personal**

- El 57 % de los profesores tutores, consideraron que sus alumnos siempre lograron cultivar un sentido de responsabilidad por el propio compromiso y mejorar la autoestima y la autoconfianza.
- Desarrollar el compromiso por los propios valores y el respeto por otras personas, fueron igualmente valoradas como siempre logradas por los alumnos, por el 43% de los docentes.

### **2.3. Valoración de los Empleadores**

Teniendo en cuenta lo expresado por los empleadores que ocuparon a los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos, se puede afirmar lo siguiente:

- Las mayores categorías de evaluación, es decir excelente y muy buenas, en los egresados con relación a las competencias evaluadas, correspondieron a:  
 En primer lugar, los empleadores posicionaron, a la preparación para el trabajo y la carrera considerándolas en un 26% dentro de la categoría excelente y un 20% en la de muy buena.  
 En segundo lugar, los encuestados valoraron, a las habilidades específicas al conocimiento disciplinar con un 16% como excelentes y un 23% como muy bueno

En la tercera posición, se ubicó el desarrollo personal con el 22% para excelente y el 15% para muy bueno.

Las habilidades de éxito académico, fueron evaluadas en el cuarto lugar, con el 9% para excelente y el 16% para muy bueno.

En quinto lugar, se posicionó las competencias cognitivas de nivel superior con iguales porcentajes, el 14%, para excelente y muy bueno.

En último lugar quedaron los valores académicos y estéticos, con un 13% para excelente y un 12% para muy bueno.

### **2.3.1. Competencias cognitivas de nivel superior**

- El 50% de los empleadores, opinaron que los egresados eran muy buenos y buenos para las habilidades de sintetizar e integrar informaciones e ideas y para la habilidad para resolver problemas respectivamente.
- El 38% estimó que sus profesionales eran muy buenos en las habilidades analíticas.

### **2.3.2. Habilidades básicas de éxito académico**

- El 75% de los empleadores, estimó en sus ingenieros, como muy buena las habilidades para prestar atención.
- El 50% del grupo, consideró que los egresados eran buenos para las habilidades de concentración, de recuerdo y de escucha.

### **2.3.3. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar**

- El 69% de los encuestados, consideraron que los egresados conocían muy bien terminología y hechos sobre su profesión.

- El 56% de los empleadores, estimó que los profesionales eran muy buenos en conocer conceptos y teorías relacionados con sus tareas y en apreciar contribuciones importantes.
- Las habilidades de usar materiales, herramientas y/o tecnología importante en sus tareas, comprender perspectivas y valoraciones sobre sus actividades, la capacidad para transferir conocimientos y usar métodos y técnicas para obtener nuevos conocimientos, fueron evaluadas por el 50% del grupo como muy buenas.

#### **2.3.4. Valores académicos y estéticos**

- Valores como el deseo de seguir aprendiendo y el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades, fueron evaluados como muy buenos en los egresados por el 56% y el 44% de los empleadores, respectivamente.
- Es importante destacar, que el 53% de los empleadores consideraron regular, a los profesionales con relación a la preocupación sobre problemas sociales.

#### **2.3.5. Preparación para el trabajo y la carrera**

- El 69% de los encuestados, estimó que los ingenieros agrónomos de sus empresas eran muy buenos para cumplir órdenes, instrucciones y planes.
- El 56% de los empleadores, consideró que los graduados eran muy buenos para las habilidades de trabajar productivamente con otros y de ejecución idónea.

- El compromiso por el trabajo bien hecho, fue evaluado como una competencia muy buena en los egresados, por el 50% del grupo encuestado.

### **2.3.6. Desarrollo personal**

- El 63% de los empleadores, señalaron que los ingenieros agrónomos eran muy buenos en el desarrollo de la autoestima y la autoconfianza y en el compromiso por los propios valores.
- El 56% de los encuestados, consideró que los egresados eran muy buenos para tomar decisiones sabias.
- El 50% de los empleadores, evaluaron como muy bueno a sus profesionales en el respeto por otras personas.

## **3. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS**

Los resultados de esta tesis, así como el análisis bibliográfico realizado para el desarrollo de la misma, sugiere que la investigación llevada a cabo está finalizada; pero es interesante destacar que a partir de este trabajo han surgido nuevos interrogantes que serían de interés para el desarrollo de nuevas líneas de investigación. A continuación se señalan algunos de ellos, sin pretender proporcionar un listado exhaustivo:

- Realizar un análisis de los trayectos laborales de los egresados, que participaron en los Emprendimientos Productivos.
- Investigar la importancia de las competencias profesionales, valores y actitudes de los alumnos, no solo en el desarrollo de estas experiencias, sino también en el resto de las Actividades Complementarias del Plan de Estudio actual de la carrera de

Ingeniería Agronómica (Ordenanza 469/2004-CD), como Introducción a las Ciencias Agrarias, Talleres de Campo e Industria, Prácticas de Bodega de Enología I y Práctica Profesional en pasantías.

- Identificar las competencias transversales y específicas que los alumnos adquieren y/o desarrollan en las Actividades Complementarias del Plan de Estudio actual, así como los indicadores y criterios necesarios para su evaluación.
- Evaluación de las actitudes del tutor en los Emprendimientos Productivos, en todo aquello relacionado con la adquisición y desarrollo, por parte de los alumnos, de competencias profesionales.
- Investigar las relaciones que se establecen en los Emprendimientos Productivos entre alumnos, profesores tutores y otros docentes de la institución.
- Repetir la experiencia y ampliar el estudio a otros temas, como la comparación de la adquisición y/o desarrollo de las competencias profesionales en aquellos egresados que hayan participado de los Emprendimientos Productivos con otros profesionales, dentro de una misma cohorte, que no intervinieron en estas experiencias extracurriculares.

En cualquier caso, considero que la educación, dentro del ámbito en el que se inscribe esta tesis, es decir la práctica profesional, debe constituir un factor fundamental, aunque no exclusivo, para la creación de un futuro, individual y colectivo. Concibo el futuro de la educación en general, y de la superior en particular, estrechamente vinculado a una formación integral del alumno para que interactúe con todos los con todos los factores y agentes de la sociedad.

Es de esperar que algunas de las acciones de investigación indicadas, puedan ser emprendidas en un corto o mediano plazo.

#### **4. PROPUESTAS Y CONSIDERACIONES PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS**

El análisis de los resultados de la investigación y de los aportes realizados por los actores involucrados a través de los cuestionarios y de las entrevistas, por un lado, ha permitido describir estas actividades extracurriculares y por el otro, formular juicios de valor que no han sido excesivamente negativos en cuanto al funcionamiento de las mismas; es por ello que se puede profundizar en algunos aspectos más importantes, con el objeto de proponer acciones tendientes a mejorar en lo posible el funcionamiento de los Emprendimientos Productivos; dichas acciones están organizadas en relación con la organización institucional de los Emprendimientos Productivos y a las acciones del profesor tutor.

Con respecto a la organización institucional de los Emprendimientos Productivos habría que estudiar las siguientes acciones:

- Estas prácticas que en un principio se pensaron como actividades extracurriculares, en el ciclo lectivo 2009 serán actividades académicas complementarias, por lo que se deberá incluir un sistema de evaluación final del alumno.
- Organizar e incrementar la difusión de estas actividades.
- Procurar conseguir profesores estables, motivados y con experiencia en el ejercicio profesional para que colaboren directamente con el

Secretario Agrícola e Industrial en las tutorías de los Emprendimientos Productivos.

- Estudiar la posibilidad de incorporar como tutores, a aquellos alumnos que habiendo participado en un Emprendimiento Productivo, lograron una calificación sobresaliente.
- Realizar planes específicos de formación para los tutores, tendientes a aumentar y mejorar los conocimientos en relación con los conocimientos psicopedagógicos, didácticas específicas, y fundamentalmente en lo referido a la adquisición y desarrollo de competencias profesionales.
- Mejorar la coordinación de la infraestructura y los recursos entre el Grupo de Trabajo y la Facultad.
- Realizar siempre, por parte de los alumnos, un proyecto del Emprendimiento Productivo, en el que deben especificarse los objetivos perseguidos, las principales líneas de acción, cronograma de actividades y la factibilidad económica.
- Fomentar reuniones o intercambio de opiniones sobre el desarrollo del Emprendimiento Productivo con el docente tutor y todos los integrantes del grupo.
- Incorporar, por parte del tutor, un registro de sesiones para facilitar el seguimiento y posterior evaluación de los alumnos.
- El profesor tutor junto con el grupo, deberán coordinar las actividades para evitar superposición de horarios en que los alumnos deben asistir a otras actividades académicas.

- Los integrantes del Emprendimiento Productivo deben elaborar un informe sobre su estancia en él; tendiente a evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos oportunamente en el proyecto inicial, y además evaluar al docente tutor, al personal de apoyo académico que colaboró con ellos y a la coordinación que tuvieron con el resto de los integrantes de la institución.
- El Profesor Tutor debe elaborar un breve informe final sobre el accionar del grupo, evaluando la adquisición de competencias profesionales.
- Evaluar los resultados del Emprendimiento Productivo mediante los informes del profesor tutor y de los alumnos.
- Con la documentación aportada por el grupo y por el profesor tutor crear un registro de las actividades desarrolladas en los Emprendimientos Productivos.
- Incluir, dentro de las Jornadas Institucionales de Investigación y Docencia un espacio para que los alumnos compartan con la comunidad educativa, sus experiencias en la participación de un Emprendimiento Productivo.
- Crear mecanismos que hagan posible que los Emprendimientos Productivos se puedan llevar a cabo en terrenos que no sean de la Facultad, estableciendo convenios de colaboración facultad-empresa.

Con relación a las acciones del profesor tutor, se debe procurar:

- Aplicar una metodología crítico-reflexiva para trabajar en los encuentros con los integrantes del grupo.

- Saber transmitir al alumno los elementos necesarios para lograr adquirir competencias profesionales.
- Estar permanentemente atento al proceso de adquisición y desarrollo por parte del alumno de las competencias profesionales.
- Participar en programas de formación pedagógica y didáctica relacionadas a este tipo de actividades.
- Procurar que los encuentros con los alumnos sean más frecuentes, mejorando el intercambio de información.
- Coordinar con otros docentes, personal de apoyo académico y administrativos de la Asociación Cooperadora, para evitar problemas en la planificación de las actividades del grupo
- Planificar los tiempos para involucrarse más estrechamente con el grupo de alumnos.
- Orientar a los alumnos para que aprovechen mejor su estancia en el Emprendimiento Productivo, ofreciéndoles una sólida formación profesional tendiente a que identifiquen, seleccionen y dirijan los recursos, centrándose en los objetivos propuestos y el desempeño del grupo.

## 5. CONCLUSIONES FINALES

El estudio realizado, ha generado información interesante con relación al funcionamiento de los Emprendimientos Productivos; de estos hallazgos podemos concluir que:

La participación de los alumnos en los Emprendimientos Productivos ha colaborado con la adquisición de competencias profesionales.

Los alumnos ejecutan una práctica real de lo aprendido, resolviendo los problemas con los que cotidianamente se enfrenta un ingeniero agrónomo; preparándolos para el mundo del trabajo al realizar un ejercicio profesional antes de recibirse.

Los Emprendimientos Productivos son una instancia de aprendizaje, donde los alumnos integran los conocimientos adquiridos en las diferentes asignaturas. En éstos no se abordan los contenidos en forma teórica, abstracta y desconectada de la realidad, sino por el contrario los alumnos, identifican las causas reales (no solo los síntomas) de los problemas; reconocen en el terreno los recursos productivos y las potencialidades que allí existen; formulan soluciones a los problemas cotidianos; aplican en forma correcta tecnologías compatibles con dichos recursos y ejecutan con eficiencia las tareas agrícolas.

En los Emprendimientos Productivos, los alumnos tienen la oportunidad de producir con eficiencia, vivenciando las reales dificultades a las que se enfrentarán en su próximo quehacer profesional.

En estas actividades, los estudiantes tienen la obligación de asumir responsabilidades, tienen iniciativas, toman decisiones y realizan las actividades propias de un ingeniero agrónomo, en todos los eslabones del negocio agrícola.

En los Emprendimientos Productivos, los estudiantes tienen la oportunidad concreta para aprender las ciencias agrarias, diagnosticando problemas y sus causas, identificando recursos, formulando soluciones y corrigiendo errores. Todo ello tiene sentido si lo realizan con eficiencia, prolijidad y excelencia; donde surge como fundamental el rol del profesor tutor quien debe, por un lado, facilitar la construcción del conocimiento y por el otro, debe orientar en los alumnos el hábito, la disciplina y el gusto de la buena praxis en el ejercicio profesional.

En definitiva, la participación de los alumnos en los Emprendimientos Productivos colabora con la adquisición de:

- Habilidades específicas al conocimiento disciplinar.
- Competencias relacionadas a la preparación para el trabajo y la carrera.
- Competencias relacionadas al uso de los distintos recursos para lograr diversos objetivos.
- Competencias de comunicación, ya que los alumnos identifican, adquieren y evalúan la información y la comunican a otros.
- Competencias sistémicas, que los ayudan a aproximarse a la realidad de la profesión viéndola como un todo y no como hechos aislados.
- Competencias tecnológicas usando la tecnología disponible en el mercado.
- Competencias interpersonales al trabajar en grupo, al enseñar a un agricultor, al actuar como líderes, al negociar lo producido, al pactar con sus iguales y con sus superiores.

En los Emprendimientos Productivos el saber hacer, lejos de entenderse como hacer a secas, requiere de conocimientos teóricos y prácticos, afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento, expresando todo esto en el desempeño.

En los Emprendimientos Productivos, se concibe al aprendizaje como proceso de acercamiento progresivo al objeto de conocimiento con una implicación mutua entre teoría y práctica. Se toma como punto de partida el análisis de las prácticas profesionales y las competencias requeridas en el mundo del trabajo en contextos actuales y potenciales.

Se orienta a desarrollar competencias con valor de empleabilidad, integrando contenidos y disciplinas en función de campos de conocimiento y de abordaje de problemas comunes.

Como se habrá observado, los Emprendimientos Productivos pueden facilitar los procesos de inserción laboral. En este sentido, esta investigación aporta datos que relacionan el ámbito educativo con el mundo del trabajo.

Hoy, las universidades tienen un marcado interés por acercarse al mercado de trabajo; es por ello que estudian las demandas del mismo, la adecuación y pertinencia de los contenidos que imparten en sus aulas y los trayectos laborales de sus graduados. Con esta investigación se contribuye en este aspecto, ya que se profundiza en el conocimiento de los Emprendimientos Productivos de la Facultad de Ciencias Agrarias, con relación a las competencias profesionales que adquieren los alumnos y a la utilidad y trascendencia de las mismas en el primer trabajo. Sin embargo se debería avanzar, aún más, en la comprensión de estas actividades; las futuras investigaciones deberían centrarse en el propio Emprendimiento Productivo. Probablemente sería conveniente emplear un estudio de casos; se podrían combinar metodologías cuantitativas con cualitativas; tal vez con entrevista no estructuradas o un mayor número de las entrevistas semiestructuradas utilizadas en el presente estudio, permitan, a partir de lo ya aportado en la presente investigación, conocer con mayor profundidad a los procesos de adquisición y desarrollo de las competencias profesionales en los Grupos de Trabajo. De todos modos, los datos presentados pueden ser de utilidad a otros investigadores para contrastar lo estudiado en esta tesis, para que de

esta forma, se puedan confirmar o rechazar las conclusiones a las que se arribó.

Si cotejamos los resultados obtenidos en la presente tesis con el punto de partida, podemos decir que se ha logrado concretar el objetivo general, por cuanto se pudo describir el funcionamiento de los Emprendimientos Productivos, que realizaron los alumnos del Ciclo Profesional de la Facultad de Ciencias Agrarias, en relación con la formación adquirida y su posterior utilidad en el primer trabajo.

Para un análisis más detallado de esta meta, se puede observar, en función de los objetivos específicos propuestos que:

- Respecto a contribuir a un mejor conocimiento de los Emprendimientos Productivos, desde la óptica de los agentes implicados (Objetivo 1), se logró conocer y analizar la opinión, a través de cuestionarios y de entrevistas semiestructuradas, de los tres actores involucrados en estas actividades: los egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos, los docentes que los guiaron y los empleadores que los ocuparon. Los resultados y discusión de los datos obtenidos en los instrumentos de recolección se pueden apreciar en los capítulos 8, 9 y 10 de esta tesis.
- Con relación a conocer cómo se perciben dichas prácticas formativas dentro del marco de la formación profesional específica, cuáles son sus ventajas reales y qué grado de satisfacción muestran los agentes directamente implicados, (Objetivo 2), se pudo alcanzar esta meta y, al igual que en el objetivo anterior, los resultados se encuentran en el segundo apartado de la tesis
- En referencia a detectar el nivel de competencias profesionales adquiridas por los alumnos al realizar estas prácticas extracurriculares (Objetivo 3), se logró identificar las competencias

profesionales que los ingenieros agrónomos desarrollaron en los Emprendimientos Productivos, desde la visión de los tres agentes involucrados en la investigación:

Los egresados evaluaron a las competencias adquiridas o desarrolladas durante su estancia en el Emprendimiento, comparándolas con su grado de adquisición en la Facultad y además estimaron, desde su óptica, la utilidad y trascendencia que tuvieron para su primer trabajo.

Los docentes valoraron el logro de estas competencias en los alumnos que intervinieron en los Emprendimientos Productivos.

Los empleadores evaluaron a las competencias, como aspectos que poseen los ingenieros agrónomos que trabajan bajo su dirección.

- En función a obtener un panorama descriptivo que permita detectar deficiencias que puedan resolverse en el futuro, para no cometer de nuevo los mismos errores (Objetivo 4), se proponen, en el punto 4 de este capítulo, posibles acciones para mejorar el funcionamiento de los Emprendimientos Productivos.

Con respecto a las hipótesis auxiliares, planteadas para el desarrollo de la investigación podemos decir que:

- Se considera que se logró validar la primera hipótesis relacionada a la opinión de los egresados, ya que suponíamos que existían diferencias en las apreciaciones de ellos, en las distintas instancias de desempeño, sea Facultad, Emprendimiento Productivo o Primer Trabajo respecto de las habilidades trabajadas, y los resultados obtenidos nos indican que los graduados, en general, evaluaron en forma diferencial a la adquisición y/o desarrollo de competencias en las tres instancias.
- En relación con la segunda hipótesis, que establecía la existencia de diferencias en las apreciaciones de los egresados en las distintas

instancias de desempeño, sea Emprendimiento Productivo o Facultad, tanto para las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, como para las habilidades para la preparación para el trabajo y la carrera y como para el desarrollo personal; esto merece un tratamiento por separado de cada grupo de competencias:

En habilidades específicas al conocimiento disciplinar, los egresados solo coincidieron en la misma categoría de evaluación para las habilidades de aprender conceptos y teorías y aprender a apreciar contribuciones importantes. El resto de las habilidades fueron evaluadas de forma distinta; evaluando a los Emprendimientos Productivos en categorías más altas que a la Facultad; excepto para la habilidad de aprender terminología profesional.

Preparación para el trabajo y la carrera, con excepción a desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales, el resto de las competencias fueron evaluadas por los egresados, en categorías de logros superiores para los Emprendimientos Productivos que para la Facultad.

Desarrollo personal: para estos aspectos los egresados, no coincidieron con las categorías de evaluación para la mayoría de los valores estudiados; excepto, para mejorar la autoestima y la autoconfianza.

- Con respecto al supuesto que los docentes relacionados con los Emprendimientos Productivos, consideran como casi logrado o siempre logrado las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, las habilidades para la preparación para el trabajo y la carrera y el desarrollo personal sobre el resto de las habilidades presentadas (Hipótesis 3); también amerita un análisis por separado: Con relación a la categoría de evaluación siempre lograda por los alumnos que intervinieron en los Emprendimientos Productivos, los docentes destacaron en primer lugar a la preparación para el trabajo y la carrera con el 34% del total, seguido por las habilidades específicas al conocimiento disciplinar con el 26%, el desarrollo

personal con el 14%, las habilidades de éxito académico con el 12%, las competencias cognitivas de nivel superior con el 10% y finalmente los valores académicos y estéticos con el 4%.

En la distribución de las distintas competencias evaluadas en relación con la consideración de los docentes como casi logradas por los alumnos, a las competencias cognitivas de nivel superior les correspondió el 25% del total, seguidas del 23% para las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, el 18% para la preparación para el trabajo y la carrera, el 15% para desarrollo personal, el 11% para las habilidades básicas de éxito académico y el 8% para los valores académicos y estéticos.

Esta hipótesis se pudo validar parcialmente, ya que si tenemos en cuenta a las dos categorías de evaluación (casi lograda y siempre lograda), los grupos de competencias se ordenan de la siguiente forma: primero la preparación para el trabajo y la carrera, en segundo lugar las habilidades específicas al conocimiento disciplinar, en tercer lugar las competencias cognitivas de nivel superior, en la cuarta posición el desarrollo personal y finalmente en quinto y sexto lugar las habilidades de éxito académico y los valores académicos y estéticos, respectivamente.

- Se considera que se logró validar la cuarta hipótesis, relacionada a la opinión de los empleadores, por cuanto se sostenía que los mismos resaltaban como muy bueno o excelente, las competencias referidas a preparación para el trabajo y la carrera y el conocimiento disciplinar de los egresados que participaron en los Emprendimientos Productivos. Los resultados obtenidos ubican en la categoría excelente en primer lugar, con el 26% del total a la preparación para el trabajo y la carrera, y en tercer lugar, con el 16%, a las habilidades específicas al conocimiento disciplinar; mientras que en la categoría de muy buena, podemos ver que a las habilidades específicas al conocimiento disciplinar les correspondió el 23% del total, seguidas por el 20% para la preparación para el trabajo y la carrera.

Por lo expuesto anteriormente, con relación a las hipótesis auxiliares, se puede concluir que con este estudio se pudo validar la hipótesis general que establecía que la práctica profesional realizada por los alumnos en los Emprendimientos Productivos de la Facultad de Ciencias Agrarias, les permite adquirir experiencia de utilidad para insertarse en el mercado laboral.

## BILIOGRAFÍA

- Alles, M.A. (Ed.). (2003). *Diccionario de preguntas. Gestión por Competencias. Cómo planificar la entrevista por competencias*. Buenos Aires: Garnica.
- Amado, M.E., Rodríguez Rey, J.A., & Nasif, A.M. (2006). *La resolución de problemas como estrategia metodológica para mejorar el desarrollo de capacidades*. Comunicación presentada a Congreso de Enseñanza de las Ciencias Agropecuarias [cd-rom]. Córdoba, Argentina, Sept.
- Andrews, K.L. (1996). Perfil del profesional agrícola del futuro: ofertas, tipos y cualidades. *Ceiba A Scientific and Technical Journal Published by Zamorano, Honduras*, 37 (1):37-43.
- Angelo, T.A., & Cross, K.P. (Eds.). (1993). *Classroom Assessment Techniques – A Handbook for College Teachers*. 2º Ed. San Francisco: Jossey-Bass Pub.
- Beard, R. (Ed.). (1974). *Pedagogía y didáctica de la enseñanza universitaria*. Barcelona: Oikos-Tau.
- Bodega, J.L., Cantamutto, M., Di Giusto, D., Novo, R., Gesumaría, J, Issaly, L.C., Kobylanski, J., Kopp, V., Somoza, A., & Yazlle, L. (1999). *La reforma curricular en Agronomía en la Argentina. Propuesta de ocho Decanos. Foro de Análisis de la Educación Superior Agropecuaria*. (Documento IICA). Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación – Secretaría de Políticas Universitarias – Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).
- Brígido, R. (Ed.). (1999). *Certificação: bases conceituais, vertentes e estratégias de implementação*. Brasilia: MTE/SEFOR. OIT.
- Capeé, O.E., Herrera, M.C., Castellanos, S.J., Rodríguez Plaza, L.A., Antonioli, E.R., Rodríguez, J.G., Zimmermann, M.E., Nasisi, L.E., & Matey, M. del L. (2001). *Autoevaluación Institucional. Período 1995-2000*. (Informe F.C.A.). Mendoza, Argentina: FCA UNCuyo.
- Catalano, A. M., Avolio de Cols, S., & Sladogna, M. (Eds.). (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: BID-FOMIN - Cinterfor.
- Cejas, L. (2006). *La tutoría encuentra su esencia en la educación a distancia*. Comunicación presentada a IV Seminario Internacional II Encuentro Nacional de Educación a Distancia [cd-rom]. Trabajo N° 2117. Córdoba, Argentina, Mayo.

- Césari, R.M. (2003). *Metodología de la Encuesta* (Apuntes de la Carrera de Posgrado en Ingeniería Ambiental). Mendoza, Argentina: Facultad de Ingeniería UNCuyo.
- Codagnone, T.H., & González, M.L. (2006). La importancia del tutor en un plan de estudios generado por competencias. En S.S. Rivera & J.E. Núñez McLeod (Eds.), *Experiencias Docentes en Ingeniería. Desde el Ingreso a la Práctica Profesional Supervisada* (pp. 3-9). Mendoza, Argentina: CAEDI.
- Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (2004) *Resolución N° 346. Mecanismo Experimental de Acreditación de carreras del Mercosur, Bolivia y Chile, (MEXA) para Ingeniería Agronómica*. Buenos Aires: CONEAU
- Corral, A., Casagrande, J., & Gómez, M. (2006). *Las competencias en la enseñanza agropecuaria*. Comunicación presentada a Congreso de Enseñanza de las Ciencias Agropecuarias [cd-rom]. Córdoba, Argentina, Set.
- Facultad de Ciencias Agrarias, UNCuyo. (1981). *Ordenanza N° 264-D. Objetivos de la Facultad de Ciencias Agrarias*. Mendoza, Argentina: FCA UNCuyo.
- Facultad de Ciencias Agrarias, UNCuyo. (1993). *Ordenanza N° 347-CD. Plan de Estudios de la carrera de Ingeniería Agronómica*. Mendoza, Argentina: FCA UNCuyo.
- Facultad de Ciencias Agrarias, UNCuyo. (2004). *Ordenanza N° 469-CD. Plan de Estudios de la carrera de Ingeniería Agronómica*. Mendoza, Argentina: FCA UNCuyo.
- Fálico, L., Visintin, G., Alcaraz, E., & García, B., (2006). *La teoría y la práctica de la Sanidad Vegetal aprendida en el campo-taller*. Comunicación presentada a Congreso de Enseñanza de las Ciencias Agropecuarias [cd-rom]. Córdoba, Argentina, Set.
- Ferrazzino, A., & Benencia, R. (1999). Los Ingenieros Agrónomos y las competencias interactivas. *Revista de la Facultad de Agronomía*, 19 (2): 197-201.
- Follari, R. (1995). (Ed.). *Lo curricular*. Mendoza, Argentina: UNCuyo.
- Fonzante, A., & Marroquín, M (2006). Importancia y alcances del Programa Institucional de Tutorías de la Escuela de Ingeniería y Arquitectura, IPN en la formación complementaria del Ingeniero Civil. En S.S. Rivera & J.E. Núñez McLeod (Eds.), *Experiencias Docentes en Ingeniería. Desde el Ingreso a la Práctica Profesional Supervisada* (pp. 563-568). Mendoza, Argentina: V CAEDI.

- Frank, R. (1998). *Programa de Trabajos Prácticos de Gestión y Planificación de la Empresa Agropecuaria - Curso de Administrador Rural*. Buenos Aires: Facultad de Agronomía UBA, en [en línea] <[www.agro.uba.ar/agrohtm/materias/ad-rural/](http://www.agro.uba.ar/agrohtm/materias/ad-rural/)>. [Consulta: 7 de diciembre de 2005]
- Gallart, M.A., & Jacinto, C. (1997). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. En M.A. Gallart & R. Bertonecello (Eds.), *Cuestiones actuales de la formación* (83-92) Montevideo: Cinterfor-OIT - Red Iberoamericana de Educación y Trabajo.
- García (2006). *Áreas De Consolidación. Una Propuesta para su abordaje desde los Sistemas e Producción Agropecuaria al Conocimiento*. Comunicación presentada a *Congreso de Enseñanza de las Ciencias Agropecuarias* [cd-rom]. Córdoba, Argentina, Set.
- Gómez de Erice, M.V., & Zalba, E.M. (Eds.) (2003) *Comprensión de Textos. Un modelo conceptual y procedimental*. Mendoza, Argentina: EDIUNC.
- González, L.E. (1993). Innovación en la educación universitaria en América Latina. En: *Innovación en América Latina, modelos y casos*. (Colección Políticas y Gestión Universitaria) (pp. 21-39). Santiago de Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA.
- Gore, E. (Ed.). (2004). *La Educación en la Empresa: Aprendiendo en contextos organizativos*. 2° Edición. Buenos Aires: Granica.
- Gutiérrez Pérez, F., & Prieto Castillo, D. (Eds.). (1999). *La mediación Pedagógica. Apuntes para una Educación a Distancia Alternativa*. Buenos Aires: Ciccus La crujía
- Hernández Rojas, G. (Ed.). (2004). *Paradigmas en psicología de la educación*. México: Paidós.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (Eds.). (1998) *Metodología de la Investigación. Ciencias Sociales*. 2da Ed. México: McGraw-Hill.
- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (1996) *Foro de análisis de la educación superior agropecuaria* (Documento IICA). Buenos Aires: IICA
- Irigoin, M., & Vargas, F. (Eds.). (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor-OPS.
- La Torre P.J. (2000). Programas académicos de la Facultad de Agronomía Mayor de San Simón. *Ceiba A Scientific And Technical Journal Published By Zamorano, Honduras*, 41 (2):117-118

- Lacki, P. (1996 a). *La formación de Profesionales para profesionalizar a los agricultores y para el difícil desafío de producir mejor con menos recursos* (Informe FAO). Santiago de Chile: FAO.
- Lacki, P. (1996 b). Tendencias y desafíos globales para la educación agrícola hacia el Siglo XXI. *Ceiba A Scientific and Technical Journal Published by Zamorano, Honduras* 37(1):1-11
- Lacki, P. (2003). (Ed.). *Educación agrícola superior: la urgencia del cambio* México: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Universidad Autónoma Chapingo.
- López, G., de Delgado, M.B., & López, M.B. (2006) Formación en Competencias. Innovación para la Carrera Ingeniería en Agrimensura. En S.S. Rivera & J.E. Núñez Mc Leod (Eds.), *Experiencias Docentes en Ingeniería. Desde el Ingreso a la Práctica Profesional Supervisada* (pp. 65-72). Mendoza, Argentina: CAEDI.
- Lucero de Aguado, S., Giordano, N., Vitale, M., Iturralde de López Triaca, M., Valente, N.G., & Medaura, M.C. (2006). Educación Basada en Competencias: Una microexperiencia en la Cátedra de Química General. En S.S. Rivera & J.E. Núñez Mc Leod (Eds.), *Experiencias Docentes en Ingeniería. Desde el Ingreso a la Práctica Profesional Supervisada. Desde el Ingreso a la Práctica Profesional Supervisada* (pp. 33-40). Mendoza, Argentina: CAEDI
- Malbran, M.del C. (2004) La tutoría en el nivel universitario. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*. 1(1): 5-11 [en línea] <<http://www.fi.uba.ar/laboratorios/lie/Revista/Articulos/010101/A2ene2004.pdf>>. [Consulta: 6 junio 2005]
- Molina, C., & Forzante, A. (2006). La tutoría para la transición al mundo del trabajo profesional. En S.S. Rivera & J.E. Núñez Mc Leod (Eds.), *Experiencias Docentes en Ingeniería. Desde el Ingreso a la Práctica Profesional Supervisada. Desde el Ingreso a la Práctica Profesional Supervisada* (pp. 1043-1048). Mendoza, Argentina: CAEDI
- Montenegro, A. (2007). *Una reflexión sobre el quehacer tutorial*. (Apuntes del Programa de Tutoría Institucional. Servicio de Apoyo Psicopedagógico y Orientación al Estudiante). Mendoza, Argentina: FCA UNCuyo.
- Murphy, G. (1996). Facultad de Ciencias Agrarias. En *Evaluación Institucional II Evaluación Externa de la Universidad Nacional de Cuyo* (77-91). Mendoza, Argentina: Ediunc.
- Nagel, J. (1996). *Los nuevos desafíos para la formación de técnicos y profesionales del sector agropecuario* (Informe IICA). Santiago de Chile: IICA.

- Pacheco, N., Grozna, M.A., Abate, M., Berardini, A., Duhart, S., Gomenzoro, A., Mattiello, G., Molinareis, G., Moreno, A., Olgúin, M., Parlanti, S., Porcar, M.L., Repetto, A., Valdez, M., & Vázquez, L. (2007) *Los Contenidos Procedimentales en la Educación Superior*. Comunicación presentada a *I Jornadas nacionales de Investigación Educativa. II Jornadas Regionales – IV Jornadas Institucionales – Las perspectivas, los sujetos y los contextos en Investigación Educativa*. Mendoza, Argentina, Mayo.
- Prieto Castillo, D. (Ed.). (1993). *Educación con Sentido. Apuntes sobre el Aprendizaje*. Mendoza, Argentina: EDIUNC.
- Prieto Castillo, D. (Ed.). (1995). *Mediación pedagógica y nuevas tecnologías. Serie: Nuevas tecnologías aplicadas a la educación superior*. Bogotá: ICFES - Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Educación.
- Prieto Castillo, D. (Ed.). (2006). *La Enseñanza en la Universidad. Especialización en docencia Universitaria Módulo 1*. 5ª Edición. Mendoza, Argentina: Facultad de Filosofía y Letras UNCuyo.
- Ramírez Alfaro, J. (2004) Estrategias para el Desarrollo del Currículo. *Ceiba A Scientific and Technical Journal Published by Zamorano Honduras*, 45 (1), 3-16.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española* 22º ed. [en línea]. RAE <<http://www.rae.es>>. [Consulta: 7 diciembre 2006]
- Roby, H.R., López, C., González, M., Manzano, E., Nieva, M.del V., Martínez, M.E., & Maturano, S.M. (Eds.). (2005). *Catálogo de la Facultad de Ciencias Agrarias: Ubicación, estructura académica, servicios: 2005 – 2006*. Mendoza, Argentina: EDIUNC.
- Rodríguez, L. (1999). *Estrategias para la enseñanza de las Ciencias Económicas. Algunas propuestas*. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. (Informe Secretaría Pedagógica FCE UBA). Buenos Aires: FCE UBA.
- Russell Bernard, H. (Ed.). (1995). *Research Methods in Anthropology Qualitative and Quantitative Approaches*. 2º Ed. González, V.E. (Trad.). (2006). [*Método de investigación en Antropología. Abordajes cualitativos y cuantitativos*]. London: New Delhi.
- Saal, G., Barrientos, M., Ferrer, G., Ryan, S., Bergamín, G., & Rodríguez, M. (2006). *Trabajo Integrador de Extensión Rural (T.I.E.R.) de la Asignatura Extensión Rural (FCA-UNC)*. Comunicación presentada a *Congreso de Enseñanza de las Ciencias Agropecuarias* [cd-rom]. Córdoba, Argentina, Set.

- Salinas, G., Valdés, V., & Deluigi, M. (2006) Una propuesta de innovación didáctica desde la educación basada en competencias aplicadas en la universidad. En S.S. Rivera & J.E. Núñez Mc Leod (Eds.), *Experiencias Docentes en Ingeniería. Desde el Ingreso a la Práctica Profesional Supervisada* (pp. 73-79). Mendoza, Argentina: CAEDI.
- Secretary's Commissions on Achieving News Skikks (1992). *What work requires of schools*. (Informe: scans report for America 2000). U.S.: SCANS.
- Sherrad, D. (2000). ¿Qué deben aprender los estudiantes en sus años de estudio universitario? El sistema de retroalimentación al estudiante. *Ceiba A Scientific and Technical Journal Published by Zamorano, Honduras* 41(2):87-92
- Somoza, A.R., Puebla, E.C., Herrera, M.C., Medina de Días, R., Roby, H.O., & Antonioli, E.R. (1996) Facultad de Ciencias Agrarias. En *Evaluación Institucional I Evaluación Interna de la Universidad Nacional de Cuyo* (108-113). Mendoza, Argentina: Ediunc.
- Tacchini, J. (Ed.). (1992). *Metas para el futuro desarrollo argentino*. Buenos Aires: Fundación Banco Boston.
- Tacchini, J. (1995). Educación de la población agraria para mejorar la productividad y la calidad de vida. *Rev. de la Facultad de Ciencias Agrarias, UNCuyo*, 27(1): 1-72.
- Tedesco, J.C. (Ed.). (2000). *Educación en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires: Fondo de la Cultura Económica.
- UNESCO (1995). *Documento sobre políticas para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior*.(Informe UNESCO). Caracas: Cresal.
- Universidad Nacional de Cuyo. (1982). *Ordenanza N° 45-R Plan de Estudios de la carrera de Ingeniería Agronómica*. Mendoza, Argentina: UNCuyo.
- Universidad Nacional de Cuyo. (1998). *Plan de Desarrollo Institucional Universidad Nacional de Cuyo (1999-2004)*. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina: UNCuyo.
- Universidad Nacional de Cuyo. (2005). *Ordenanza N° 13/2005-CS. Modificación a partir del Ciclo Lectivo 2006 del Plan de Estudios de la Carrera de Ingeniería Agronómica*. Mendoza, Argentina: UNCuyo.
- Verzino, G., & Joseau, J. (2006). *Aplicación del Programa de Iniciación Profesional en Silvicultura*. Comunicación presentada a Congreso de Enseñanza de las Ciencias Agropecuarias [cd-rom]. Córdoba, Argentina, Set.

- Yanucci, D. (1996) El profesional del Agro en Argentina. *Ceiba A Scientific and Technical Journal Published by Zamorano, Honduras*, 37(1): 97-104.
- Zalba, M.E., & Noguera, W.F. (2005) *Seguimiento de la inserción laboral y el desempeño profesional de los graduados de la UNCuyo (2003-2004)* (Informe Final Proyecto SeCyT UNCuyo). Mendoza, Argentina: UNCuyo.
- Zepeda del Valle, J., & Lacki, P. (1993). *Educación Agrícola Superior: La Urgencia del Cambio* (Documento: Serie Desarrollo Rural N°10). Santiago, Chile: Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe.
- Zimmermann, M.E., Careta, A., Nieva, M. del V., Niveyro, L., Bajuk, M., Castellanos, S.J., Silvestre, V., Herrera, M.C., Bauzá M., Galitotti, H.C., Antonioli, E.R., & Winter, P. (2003). *Informe de Autoevaluación de la Carrera de Agronomía MEXA de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo*. (Informe FCA). Mendoza, Argentina: FCA UNCuyo.



# **ANEXO I**

## **CUESTIONARIOS**

**I – Egresados**

**II – Profesores tutores**

**III - Empleadores**



## I - CUESTIONARIO PARA EGRESADOS

Fecha de aplicación de la Encuesta:..... N° de Encuesta

Esta encuesta está diseñada para optimizar los procesos de autoevaluación institucional de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo. Se están estudiando procesos de inserción laboral de profesionales noveles que hayan integrado grupos de Emprendimientos Productivos (EP). Tu aporte al responder este cuestionario será muy valioso para nuestra Institución. La encuesta es completamente anónima y solo será utilizada con fines de diagnóstico.

### ■ DATOS GENERALES

1. Sexo:  Mujer  Varón 2. Año de nacimiento:

3. Tiempo empleado en realizar la carrera:  5,5 años  6 años  
 7 años  8 años  
 Más de 8 años

4. Promedio aproximado:

### ■ PARTICIPACION EN GRUPOS DE EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS

5. ¿Cuál fue tu interés para integrarte a grupos de EP?

- económico  tener experiencia  
 por hacer algo  estar con amigos  
 otro:.....

6. ¿Integraste un grupo de EP con un tema que te gustaba?:

- Sí  No

7. ¿Recomendarías a los estudiantes que realicen este tipo de experiencia?

- Sí  No

En caso negativo, indica los motivos

8. Considerás que el docente que te dirigió en el EP, cubrió adecuadamente tus expectativas de estímulo y capacitación.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

■ **INSERCIÓN LABORAL**

9. ¿Trabajaste durante el tiempo que cursabas la carrera (sin considerar el EP)?

- Sí  No

Qué tipo de trabajo realizaste:

- Relacionado con la Agronomía  Sin relación con la Agronomía  
 Relacionado con la temática del EP

10 Desde que empezaste a buscar empleo en forma activa, luego de egresado, ¿Cuántos meses tardaste en encontrarlo?

- Al egresar ya tenía trabajo (pase a la pregunta N° 12)

- 
- Menos de 6 meses  Entre 6 meses y 1 año  
 Entre 1 año y dos  Tuve trabajos temporales
- 

- Todavía no encuentro trabajo estable (conteste preguntas N° 19; N° 20A; N° 20 B; N° 21; N° 22 y Anexo)

11. ¿Cuáles fueron los mayores obstáculos que tuviste desde la graduación hasta que obtuviste tu primer trabajo? (Valora de 1 a 5 la importancia que concedes a cada uno de los siguientes elementos, considerando 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Importante, 4 Bastante importante, y 5 Muy importante)

1	2	3	4	5	
					Falta de oferta laboral
					Deficiencias en la formación teórica recibida
					Deficiencias en la formación práctica recibida
					Falta de habilidades o conocimientos complementarios
					Falta de experiencia laboral previa
					Falta de conocimientos sobre el mercado laboral
					La necesidad de seguir estudiando
					No acceder a un trabajo que sea de mi agrado
					No acceder a un trabajo con un nivel de retribución adecuado
					Situaciones personales

12. Señalá qué tipo de trabajo conseguiste:

- Relacionado con la Agronomía  
 Relacionado con la temática del EP  
 Sin relación con la Agronomía

13. ¿Que vía de acceso tuviste para el primer trabajo?:

- Contactos personales, familiares, etc.  Anuncios en prensa  
 Internet  Secretaría de Extensión FCA  
 Autoempleo  Profesores de la FCA  
 Otros: .....

14. Valorá de 1 a 5, la importancia que tuvieron los siguientes aspectos para conseguir tu primer trabajo (considerando 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Importante, 4 Bastante importante, y 5 Muy importante)

1	2	3	4	5	
					Tener título de Ingeniero Agrónomo
					Aprobar un examen de selección
					Pasar por una entrevista formal
					Constar en el curriculum la experiencia de haber integrado un EP

15. Tu primer trabajo, ¿es el actual?  Sí  No

16. Indicá el grado de adecuación del primer trabajo con el contenido de tus estudios

Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Nada adecuado

17. Indicá el grado de importancia, según tu experiencia, de los siguientes factores para el logro de un empleo, considerando 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Importante, 4 Bastante importante, y 5 Muy importante:

1	2	3	4	5	
					Formación teórica recibida
					Buen promedio
					Buenos contactos
					Buena suerte
					Ser adaptables y flexibles
					Experiencia laboral previa
					Preparación para trabajar en grupos
					Formación práctica recibida en general
					Formación práctica recibida durante la integración de un EP
					Formación práctica recibida durante las prácticas de Pasantías Curriculares
					Formación en la capacidad de gestión y planificación
					Formación global recibida en la Universidad

18. Si tuvieras la oportunidad de elegir otra vez, optarías nuevamente por la participación en un EP.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

19. En términos generales, se puede decir que la participación en un EP facilitó tu ingreso en el campo laboral

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

20. Estimá:

- A) el nivel de formación que lograste en la Facultad,  
 B) el nivel de formación que lograste en el EP y  
 C) la utilidad y trascendencia que tuvieron cada una de los siguientes aspectos en tu primer trabajo.
- (1) Nunca lo lograste ..... No es pertinente  
 (2) Raramente lo lograste..... No es importante  
 (3) Ocasionalmente lo lograste..... Importante  
 (4) A menudo lo lograste..... Muy importante  
 (5) Siempre o casi siempre lo lograste..... Esencial

A	B	C	
			1. la habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones.
			2. habilidades analíticas
			3. habilidades en la resolución de problemas.
			4. la habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones.
			5. la habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas
			6. la habilidad para pensar holísticamente: atender tanto al todo como a las partes.
			7. la habilidad de pensar creativamente.
			8. la habilidad para distinguir hechos de opiniones.
			9. mejorar la habilidad de prestar atención
			10. mejorar la habilidad de concentración.
			11. mejorar las habilidades de memoria
			12. mejorar las habilidades de escucha
			13. mejorar las habilidades de lectura
			14. mejorar las habilidades de expresión oral
			15. mejorar las habilidades de escritura
			16. aprender terminología profesional
			17. aprender conceptos y teorías
			18. habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importantes
			19. aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones
			20. prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos
			21. aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos
			22. aprender a evaluar métodos y materiales
			23. aprender a apreciar contribuciones importantes
			24. apreciar los conocimientos científicos
			25. desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas
			26. desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales
			27. desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales
			28. desarrollar una estima duradera por el aprendizaje

A	B	C	
			29. la habilidad para trabajar productivamente con otros
			30. habilidades gerenciales o de administración
			31. habilidad de liderazgo
			32. desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho
			33. mejorar la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes
			34. mejorar la habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo
			35. desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales
			36. desarrollar la habilidad de ejecución idónea
			37. cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento
			38. mejorar la autoestima y la autoconfianza
			39. desarrollar el compromiso con los propios valores
			40. desarrollar el respeto por otras personas
			41. desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias

21. ¿Qué sugerencia le harías a las autoridades de la Carrera, en relación con la participación de los alumnos en EP?

22. Si lo deseás, realizá los comentarios que consideres oportunos.

**ANEXO**  
**(Solo para egresados que nunca trabajaron)**

23. ¿Cuánto tiempo hace que buscás trabajo?

Menos de 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	Entre 1 año y 2 años	Más de 2 años	No busco trabajo

24. En caso de no buscar trabajo, especificá tus motivos

25. Valorá de 1 a 5 la importancia que concedés a cada uno de los siguientes elementos para justificar tus dificultades para encontrar trabajo: (considerando 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Importante, 4 Bastante importante, y 5 Muy importante)

1	2	3	4	5	
					Falta de oferta laboral
					Deficiencias en la formación teórica recibida
					Falta de habilidades o conocimientos complementarios
					Falta de experiencia laboral previa
					Falta de conocimientos sobre el mercado laboral
					La necesidad de seguir estudiando
					Deficiencias en la formación práctica recibida
					No acceder a un trabajo que sea de mi agrado
					No acceder a un trabajo con un nivel de retribución adecuado
					Situaciones personales que me impiden trabajar

26. Desde que te graduaste ¿cuántos trabajos has rechazado?

27. Si lo deseás, realizá los comentarios que consideres oportunos.

## II – CUESTIONARIO PARA PROFESORES TUTORES

Fecha de aplicación de la Encuesta:..... N° de Encuesta

Esta encuesta está diseñada para optimizar los procesos de autoevaluación institucional de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo. Se están estudiando procesos de inserción laboral de profesionales noveles que hayan integrado Grupos de Emprendimientos Productivos (GEP). Tu aporte al responder este cuestionario será muy valioso para nuestra Institución. La encuesta es completamente anónima y sólo será utilizada con fines de diagnóstico.

**1. Evalúe las metas que han logrado los alumnos que han integrado Grupos de Emprendimientos Productivos, del 1 al 5, considerando 1 no lograda, 2 raramente lograda. 3 ocasionalmente lograda, 4 casi lograda, 5 siempre lograda**

	1	2	3	4	5
1. Desarrollo de la habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones.					
2. Desarrollar habilidades analíticas					
3. Desarrollar habilidades en la resolución de problemas.					
4. Desarrollar la habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones.					
5. Desarrollar la habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas					
6. Desarrollar la habilidad para pensar holísticamente: atender tanto al todo como a las partes.					
7. Desarrollar la habilidad de pensar creativamente.					
8. Desarrollar la habilidad para distinguir hechos de opiniones.					
9. Mejorar la habilidad de prestar atención					
10. Desarrollar la habilidad de concentrarse.					
11. Mejorar las habilidades de recuerdo (memoria)					
12. Mejorar las habilidades de escucha					
13. Mejorar las habilidades de lectura					
14. Mejorar las habilidades de expresión oral					
15. Mejorar las habilidades de escritura					
16. Aprender terminología y hechos sobre la temática del Emprendimiento					
17. Aprender conceptos y teorías de esta temática					
18. Desarrollar habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importantes en esta temática					
19. Aprender a comprender perspectivas y valoraciones sobre el Emprendimiento					
20. Prepararse para realizar transferencias sobre los conocimientos adquiridos					
21. Aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos					
22. Aprender a evaluar métodos y materiales en esta temática					
23. Aprender a apreciar contribuciones importantes					
24. Desarrollar la capacidad de apreciar las ciencias					
25. Desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas					
26. Desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales					
27. Desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidad del futuro laboral					



### III - CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

Esta encuesta está diseñada para optimizar los procesos de Autoevaluación Institucional de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo. Su aporte al responder este cuestionario será muy valioso para nuestra Institución. La encuesta es completamente anónima y sólo será utilizada con fines de diagnóstico.

Como empleador, se solicita que evalúe al (los) profesional(es) egresados de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNCuyo

1. A su juicio la carrera es reconocida porque forma profesionales de excelencia.

Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo

2. En general, el desempeño profesional del o los egresado/s de la F.C.A., UNCuyo, en su empresa es totalmente satisfactorio.

Muy satisfactorio	Bastante satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio	No satisfactorio

**3. Evalúe de 1 a 5, a los profesionales egresados de la F.C.A. de la UNCuyo que trabajen en su Empresa, en los siguientes aspectos:  
1 deficiente, 2 regular, 3 bueno, 4 muy bueno y 5 excelente**

	1	2	3	4	5
1. Habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones.					
2. Habilidades analíticas					
3. Habilidades en la resolución de problemas.					
4. Habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones.					
5. Habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas					
6. Habilidad para pensar holísticamente: atender tanto al todo como a las partes.					
7. Habilidad de pensar creativamente.					
8. Habilidad para distinguir hechos de opiniones.					
9. Habilidad de prestar atención					
10. Habilidad de concentrarse.					
11. Habilidades de memorizar					
12. Habilidades de escuchar					
13. Habilidad para la lectura de información pertinente					
14. Habilidad para expresarse oralmente					
15. Habilidades de expresión escrita					
16. Conocer terminología y hechos sobre la profesión					

	1	2	3	4	5
17. Conocer conceptos y teorías relacionados a sus tareas					
18. Tener habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importantes en sus tareas					
19. Comprender perspectivas y valoraciones sobre sus actividades					
20. Capacidad para transferir conocimientos					
21. Usar técnicas y métodos para obtener nuevos conocimientos					
22. Evaluar métodos y materiales en sus tareas					
23. Saber apreciar contribuciones importantes					
24. Capacidad de apreciar las ciencias					
25. Apertura hacia nuevas ideas					
26. Preocupación sobre problemas sociales					
27. Compromiso para ejercer sus derechos y responsabilidades					
28. Deseo de seguir aprendiendo					
29. Capacidad para tomar decisiones éticas fundadas					
30. Habilidad para trabajar productivamente con otros					
31. Habilidades gerenciales o de administración					
32. Habilidad de liderazgo					
33. Compromiso por el trabajo bien hecho					
34. Predisposición para cumplir órdenes, instrucciones y planes					
35. Habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo					
36. Compromiso para alcanzar logros personales					
37. Habilidad de ejecución idónea					
38. Sentido de responsabilidad por el propio comportamiento					
39. Tener autoestima					
40. Compromiso con los propios valores					
41. Respeto por otras personas					
42. Capacidad de tomar decisiones inteligentes					

## **ANEXO II**

### **MATRICES DE DATOS**

**I – Egresados**

**II – Profesores tutores**

**III - Empleadores**



## I - Síntesis de resultados del análisis de los cuestionarios para egresados

Las tablas que se presentan a continuación corresponden a las matrices de datos extraídas de los cuestionarios realizados por egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos, cuyo análisis corresponde al Capítulo VII y Capítulo VIII.

### 1. Datos generales

#### Pregunta 1: Sexo

**Tabla 7.1**  
Unidades de análisis discriminadas por sexo

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujer	17	44%
Varón	22	56%
<b>Total general</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

#### Pregunta 2: Año de nacimiento

**Tabla 7.2**  
Año de Nacimiento de los egresados

Año de Nacimiento	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
1968	0	0%	1	5%	1	3%
1970	0	0%	1	5%	1	3%
1972	1	6%	2	9%	3	8%
1973	1	6%	1	5%	2	5%
1974	1	6%	6	27%	7	18%
1975	6	35%	7	32%	13	33%
1976	2	12%	4	18%	6	15%
1977	2	12%	0	0%	2	5%
1979	2	12%	0	0%	2	5%
(en blanco)	2	12%	0	0%	2	5%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 3: Tiempo empleado en realizar la carrera**

**Tabla 7.3**  
Tiempo empleado en realizar la carrera

Tiempo (años)	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
5,5	3	18%	4	18%	7	18%
6	6	35%	7	32%	13	33%
7	5	29%	8	36%	13	33%
8	2	12%		0%	2	5%
Más de 8	1	6%	3	14%	4	10%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 4: Promedio aproximado**

**Tabla 7.4**  
Promedio de calificaciones de los egresados

Promedio	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
6,00	1	6%	1	5%	2	5%
6,20		0%	1	5%	1	3%
6,49	1	6%		0%	1	3%
6,50	2	12%		0%	2	5%
6,60		0%	1	5%	1	3%
6,80	1	6%		0%	1	3%
7,00	6	35%	7	32%	13	33%
7,10		0%	2	9%	2	5%
7,40	1	6%	1	5%	2	5%
7,50	1	6%	3	14%	4	10%
7,60		0%	1	5%	1	3%
8,00	4	24%	4	18%	8	21%
8,20		0%	1	5%	1	3%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

## 2. Participación en grupos de emprendimientos productivos

**Pregunta 5:** ¿Cuál fue tu interés para integrarte a grupos de EP?

**Tabla 7.5**  
Interés por parte de los egresados, cuando eran alumnos, en participar en los Emprendimientos Productivos

Opciones	Sexo					
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje	Total general	Porcentaje
Económico	4	24%	7	32%	11	28%
Otro		0%	1	5%	1	3%
Tener experiencia	13	76%	14	64%	27	69%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 6:** ¿Integraste un grupo de EP con un tema que te gustaba?

**Tabla 7.6**  
Agrado del tema del Emprendimiento Productivo

Opciones	Sexo					
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje	Total general	Porcentaje
No		0%	1	5%	1	3%
Si	17	100%	21	95%	38	97%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 7:** ¿Recomendarías a los estudiantes que realicen este tipo de experiencias?

**Tabla 7.7**  
Recomendación de los Egresados para otros alumnos

Opciones	Sexo					
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje	Total general	Porcentaje
No		0%		0%		0%
Si	17	100%	22	100%	39	100%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 8:** ¿Consideras que el docente que te dirigió en el EP, cubrió adecuadamente tus expectativas de estímulo y capacitación?

**Tabla 7.8**  
Estímulos por parte de los docentes

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
De acuerdo	6	35%	12	55%	18	46%
En desacuerdo	4	24%	1	5%	5	13%
Muy de acuerdo	1	6%	3	14%	4	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	35%	6	27%	12	31%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

### 3. Inserción laboral

**Pregunta 9a:** ¿Trabajaste durante el tiempo que cursabas la carrera (sin considerar el EP)?

**Tabla 7.9**  
Desempeño laboral durante el cursado de la carrera

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
No	9	53%	5	23%	14	36%
Si	8	47%	17	77%	25	64%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 9b:** ¿Qué tipo de trabajo realizaste?

**Tabla 7.10**  
**Tipo de trabajos realizados durante su estancia en la Facultad**

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
Relacionado con la Agronomía	3	18%	7	32%	10	26%
Relacionado con la temática del EP	3	18%	3	14%	6	15%
Sin relación con la Agronomía	2	12%	7	32%	9	23%
(en blanco)	9	53%	5	23%	14	36%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 10:** Desde que empezaste a buscar empleo en forma activa, luego de egresado, ¿Cuántos tiempo tardaste en encontrarlo?

**Tabla 7.11**  
**Demora en la inserción laboral de los egresados**

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
Al egresar ya tenía trabajo	8	47%	17	77%	26	67%
Entre 6 meses y 1 año		0%	2	9%	2	5%
Menos de 6 meses	9	53%	3	14%	11	28%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 11:** ¿Cuáles fueron los mayores obstáculos que tuviste desde la graduación hasta que obtuviste tu primer trabajo? (Valora de 1 a 5 la importancia que concedes a cada uno de los siguientes elementos, considerando 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Importante, 4 Bastante importante, y 5 Muy importante)

**Tabla 7.12**  
**Obstáculos que tuvo el egresado para encontrar el primer trabajo**

Detalle	Evaluación									
	Nada importante		Poco importante		Importante		Bastante importante		Muy importante	
Falta de oferta laboral	0	0%	1	5%	2	13%	1	8%	4	36%
Deficiencias en la formación teórica recibida	3	14%	4	20%	0	0%	1	8%	0	0%
Deficiencias en la formación práctica recibida	0	0%	4	20%	3	20%	0	0%	1	9%
Falta de habilidades o conocimientos complementarios	1	5%	0	0%	6	40%	1	8%	0	0%
Falta de experiencia laboral previa	0	0%	1	5%	0	0%	6	46%	1	9%
Falta de conocimientos sobre el mercado laboral	0	0%	1	5%	3	20%	3	23%	1	9%
La necesidad de seguir estudiando	5	24%	1	5%	0	0%	1	8%	1	9%
No acceder a un trabajo que sea de mi agrado	2	10%	4	20%	1	7%	0	0%	1	9%
No acceder a un trabajo con un nivel de retribución adecuado	2	10%	4	20%	0	0%	0	0%	2	18%
Situaciones personales	8	38%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 12:** Señalá qué tipo de trabajo conseguiste

**Tabla 7.13**  
Tipo de Trabajo adquirido por los egresados

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
Relacionado con la Agronomía	10	59%	15	68%	25	64%
Relacionado con la temática del EP	7	41%	7	32%	14	36%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 13:** ¿Que vía de acceso tuviste para el primer trabajo?

**Tabla 7.14**  
Vía de acceso al Primer Trabajo

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
Anuncios en prensa	1	6%	1	5%	2	5%
Autoempleo	2	12%	1	5%	3	8%
Contactos personales, familiares, etc.	7	41%	9	41%	16	41%
Secretaría de Extensión FCA	3	18%	4	18%	7	18%
Otros	2	12%	2	9%	4	10%
Profesores de la FCA	2	12%	5	23%	7	18%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 14:** Valorá de 1 a 5, la importancia que tuvieron los siguientes aspectos para conseguir tu primer trabajo (considerando 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Importante, 4 Bastante importante, y 5 Muy importante)

**Tabla 7.15**  
**Importancia de diversos factores para obtener el Primer Trabajo**

Detalle	Evaluación									
	Nada importante		Poco importante		Importante		Bastante importante		Muy importante	
Tener título de Ingeniero Agrónomo	1	5%	4	16%	6	22%	9	24%	19	48%
Aprobar un examen de selección	13	62%	10	40%	4	15%	4	11%	5	13%
Pasar por una entrevista formal	6	29%	5	20%	6	22%	10	27%	10	25%
Constar en el curriculum la experiencia de haber integrado un EP	1	5%	6	24%	11	41%	14	38%	6	15%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 15:** Tu primer trabajo, ¿es el actual?

**Tabla 7.16**  
**Información respecto al la vigencia del primer trabajo**

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
No	11	65%	18	82%	29	74%
Si	5	29%	4	18%	9	23%
(en blanco)	1	6%		0%	1	3%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 16:** Indicá el grado de adecuación del primer trabajo con el contenido de tus estudios

**Tabla 7.17**  
**Relación de los contenidos de estudio y el primer trabajo**

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
Adecuado	8	47%	8	36%	16	41%
Bastante adecuado	7	41%	12	55%	19	49%
Muy adecuado	1	6%		0%	1	3%
Poco adecuado	1	6%	2	9%	3	8%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 17:** Indicá el grado de importancia, según tu experiencia, de los siguientes factores para el logro de un empleo, considerando 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Importante, 4 Bastante importante, y 5 Muy importante:

**Tabla 7.18**  
**Relevancia de diferentes factores para el logro de un empleo**

	<b>Nada importante</b>		<b>Poco importante</b>		<b>Importante</b>		<b>Bastante importante</b>		<b>Muy importante</b>	
Formación teórica recibida	1	6%	1	1%	11	11%	20	14%	6	5%
Buen promedio	0	0%	20	27%	12	12%	7	5%	0	0%
Buenos contactos	0	0%	4	8%	5	6%	5	4%	25	21%
Buena suerte	8	47%	8	15%	12	15%	4	3%	7	6%
Ser adaptables y flexibles	0	0%	1	2%	8	10%	22	18%	8	7%
Experiencia laboral previa	0	0%	2	4%	4	5%	21	18%	12	10%
Preparación para trabajar en grupos	0	0%	8	15%	7	9%	10	8%	14	12%
Formación práctica recibida en general	0	0%	2	4%	7	9%	11	9%	19	16%
Formación práctica recibida durante la integración de un EP	0	0%	5	10%	7	9%	13	11%	14	12%
Formación práctica recibida en las prácticas de Pasantías	9	53%	17	33%	9	11%	1	1%	3	2%
Formación en la capacidad de gestión y planificación	0	0%	3	6%	8	10%	13	11%	15	12%
Formación global recibida en la Universidad	0	0%	2	4%	13	16%	20	17%	4	3%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 18:** Si tuvieras la oportunidad de elegir otra vez, optarías nuevamente por la participación en un EP.

**Tabla 7.19**  
Opción por participar nuevamente en un Emprendimiento Productivo

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
De acuerdo	3	18%	9	41%	12	31%
Muy de acuerdo	14	82%	13	59%	27	69%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 19:** En términos generales, se puede decir que la participación en un EP facilitó tu ingreso en el campo laboral.

**Tabla 7.20**  
Relación EP e ingreso al campo laboral

Opciones	Sexo				Total general	Porcentaje
	Mujer	Porcentaje	Varón	Porcentaje		
De acuerdo	8	47%	9	41%	17	44%
Muy de acuerdo	5	29%	8	36%	13	33%
Muy en desacuerdo	1	6%		0%	1	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	12%	5	23%	7	18%
(en blanco)	1	6%		0%	1	3%
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 20:.** Estimá:

- A) el nivel de formación que lograste en la Facultad,
- B) el nivel de formación que lograste en el EP y
- C) la utilidad y trascendencia que tuvieron cada una de los siguientes aspectos en tu primer trabajo.
  - (1) Nunca lo lograste ..... No es pertinente
  - (2) Raramente lo lograste..... No es importante
  - (3) Ocasionalmente lo lograste..... Importante
  - (4) A menudo lo lograste..... Muy importante
  - (5) Siempre o casi siempre lo lograste..... Esencial

**Tabla 8.7**  
**Estimación por parte de los egresados, Ingenieros Agrónomos, que participaron en los Emprendimientos Productivos,**  
**del nivel de formación que lograron durante su instancia en la Facultad**

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Competencias Cognitivas de nivel superior</b>	habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones.	1	25	3	5	22	20	13	11	0	0
	habilidades analíticas.	0	0	5	9	14	13	19	16	1	6
	habilidades en la resolución de problemas.	0	0	4	7	10	9	23	19	2	11
	habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones.	0	0	5	9	18	16	9	7	7	39
	habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas.	0	0	5	9	6	5	26	21	2	11
	habilidad para pensar holísticamente.	1	25	16	28	10	9	10	8	2	11
	habilidad de pensar creativamente.	2	50	14	24	15	14	6	5	2	11
	habilidad para distinguir hechos de opiniones.	0	0	6	10	15	14	16	13	2	11
Subtotal		4	100	58	100	110	100	122	100	18	100
<b>Habilidades básicas de éxito académico</b>	mejorar la habilidad de prestar atención.	0	0	1	10	19	17	16	15	3	8
	mejorar la habilidad de concentración.	0	0	1	10	7	6	23	21	8	22
	mejorar las habilidades de memoria.	0	0	2	20	12	11	9	8	16	44
	mejorar las habilidades de escucha.	0	0	0	0	22	20	13	12	4	11
	mejorar las habilidades de lectura.	1	16	0	0	20	18	11	10	7	19
	mejorar las habilidades de expresión oral.	5	84	2	20	16	15	13	12	3	8
	mejorar las habilidades de escritura.	0	0	4	40	21	19	11	10	3	8
Subtotal		6	100	10	100	117	100	96	100	44	100

Tabla 8.7 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Habilidades específicas al conocimiento disciplinar</b>	aprender terminología profesional.	0	0	0	0	14	13	11	10	14	39
	aprender conceptos y teorías.	0	0	0	0	9	8	18	16	12	33
	habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importante.	0	0	7	13	12	11	17	15	3	8
	aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones.	1	50	13	24	12	11	12	11	1	3
	prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos.	0	0	8	15	15	14	16	15	0	0
	aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos.	1	50	10	19	14	13	13	12	1	3
	aprender a evaluar métodos y materiales.	0	0	3	6	22	20	10	9	4	11
	aprender a apreciar contribuciones importantes.	0	0	13	24	12	11	13	12	1	3
Subtotal		2	100	54	100	110	100	110	100	36	100
<b>Valores académicos y estéticos</b>	apreciar los conocimientos científicos.	0	0	4	6	10	17	14	30	11	30
	desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas.	0	0	16	23	5	8	9	19	9	24
	desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales.	11	58	13	19	0	0	0	0	13	35
	desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales.	3	16	12	17	17	29	7	15	0	0
	desarrollar una estima duradera por el aprendizaje.	3	16	10	14	18	31	7	15	1	3
	desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas.	2	11	15	21	9	15	10	21	3	8
Subtotal		19	100	70	100	59	100	47	100	37	100

Tabla 8.7 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Preparación para el trabajo y la carrera</b>	habilidad para trabajar productivamente con otros.	9	25	8	8	20	20	1	2	1	13
	Habilidades gerenciales o de administración.	11	31	12	11	10	10	5	8	1	13
	habilidad de liderazgo.	9	25	20	19	9	9	1	2	0	0
	desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho.	2	6	12	11	16	16	8	13	1	13
	mejorar la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes.	2	6	19	18	10	10	8	13	0	0
	mejorar la habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo.	1	3	14	13	11	11	12	20	1	13
	desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales.	1	3	8	8	12	12	14	23	4	50
	desarrollar la habilidad de ejecución idónea.	1	3	13	12	13	13	12	20	0	0
Subtotal		36	100	106	100	101	100	61	100	8	100
<b>Desarrollo Personal</b>	cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento.	0	0	11	30	14	17	11	21	3	16
	mejorar la autoestima y la autoconfianza.	1	20	10	27	10	12	12	23	6	32
	desarrollar el compromiso con los propios valores.	0	0	6	16	19	23	9	17	5	26
	desarrollar el respeto por otras personas.	2	40	5	14	20	25	8	15	4	21
	desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias.	2	40	5	14	18	22	12	23	1	5
Subtotal		5	100	37	100	81	100	52	100	19	100
Total General		72	4	335	20	578	35	488	30	162	10

Categorías: 1: Nunca lo lograste; 2: Raramente lo lograste; 3: Ocasionalmente lo lograste; 4: A menudo lo lograste; 5: Siempre o casi siempre lo lograste.  
N: Número de encuestados; %: Porcentaje

**Tabla 8.8**  
**Estimación por parte de los egresados, Ingenieros Agrónomos, del nivel de formación**  
**que lograron durante su que participaron en los Emprendimientos Productivos**

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Competencias cognitivas de nivel superior</b>	habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones.	0	0	2	7	8	11	27	18	2	3
	habilidades analíticas.	2	100	6	21	6	9	19	13	6	10
	habilidades en la resolución de problemas.	0	0	3	10	4	6	19	13	13	22
	habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones.	0	0	4	14	4	6	20	13	11	19
	habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas	0	0	4	14	6	9	23	15	6	10
	habilidad para pensar holísticamente.	0	0	6	21	16	23	13	9	4	7
	habilidad de pensar creativamente.	0	0	2	7	12	17	15	10	10	17
	habilidad para distinguir hechos de opiniones.	0	0	2	7	14	20	16	11	7	12
Subtotal		2	100	29	100	70	100	152	100	59	100
<b>Habilidades básicas de éxito académico</b>	mejorar la habilidad de prestar atención.	2	14	0	0	15	17	16	15	6	27
	mejorar la habilidad de concentración.	2	14	6	15	13	15	17	16	1	5
	mejorar las habilidades de memoria.	2	14	14	35	13	15	8	7	2	9
	mejorar las habilidades de escucha.	1	7	5	13	12	13	19	18	2	9
	mejorar las habilidades de lectura.	1	7	4	10	18	20	13	12	3	14
	mejorar las habilidades de expresión oral.	4	29	2	5	5	6	21	19	7	32
	mejorar las habilidades de escritura.	2	14	9	23	13	15	14	13	1	5
Subtotal		14	100	40	100	89	100	108	100	22	100

Tabla 8.8 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Habilidades específicas al conocimiento disciplinar</b>	aprender terminología profesional.	2	33	5	25	1	2	20	13	11	14
	aprender conceptos y teorías.	2	33	5	25	5	9	18	12	9	11
	habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importantes.	0	0	0	0	5	9	17	11	17	22
	aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones.	0	0	1	5	5	9	23	15	9	11
	prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos.	0	0	3	15	7	13	14	9	15	19
	aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos.	0	0	1	5	15	27	17	11	6	8
	aprender a evaluar métodos y materiales.	1	17	0	0	8	15	24	16	6	8
	aprender a apreciar contribuciones importantes.	1	17	5	25	9	16	18	12	6	8
Subtotal		6	100	20	100	55	100	151	100	79	100
<b>Valores académicos y estéticos</b>	apreciar los conocimientos científicos.	3	75	7	23	15	22	10	11	4	10
	desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas.	0	0	0	0	12	18	17	19	10	24
	desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales.	1	25	13	42	12	18	10	11	3	7
	desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales.	0	0	3	10	5	7	27	30	4	10
	desarrollar una estima duradera por el aprendizaje.	0	0	6	19	9	13	15	17	9	21
	desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas.	0	0	2	6	15	22	10	11	12	29
Subtotal		4	100	31	100	68	100	89	100	42	100

Tabla 8.8 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Preparación para el trabajo y la carrera</b>	habilidad para trabajar productivamente con otros.	0	0	0	0	8	14	13	9	18	18
	habilidades gerenciales o de administración.	0	0	1	17	6	11	25	17	7	7
	habilidad de liderazgo.	0	0	3	50	9	16	20	14	7	7
	desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho.	0	0	0	0	5	9	16	11	17	17
	mejorar la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes.	0	0	0	0	8	14	25	17	6	6
	mejorar la habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo.	0	0	2	33	4	7	14	9	19	19
	desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales.	0	0	0	0	6	11	18	12	15	15
	desarrollar la habilidad de ejecución idónea.	0	0	0	0	11	19	17	11	11	11
Subtotal		0	100	6	100	57	100	148	100	100	100
<b>Desarrollo Personal</b>	cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento.	0	0	0	0	8	24	20	19	11	19
	mejorar la autoestima y la autoconfianza.	0	0	0	0	8	24	18	17	13	22
	desarrollar el compromiso con los propios valores.	0	0	0	0	11	33	21	20	7	12
	desarrollar el respeto por otras personas.	0	0	0	0	4	12	19	18	16	28
	desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias.	0	0	0	0	2	6	25	24	11	19
Subtotal		0	100	0	100	33	100	103	100	58	100
<b>Total General</b>		<b>26</b>	<b>2</b>	<b>126</b>	<b>8</b>	<b>372</b>	<b>32</b>	<b>751</b>	<b>46</b>	<b>360</b>	<b>22</b>

Categorías: 1: Nunca lo lograste; 2: Raramente lo lograste; 3: Ocasionalmente lo lograste; 4: A menudo lo lograste; 5: Siempre o casi siempre lo lograste.  
 N: Número de encuestados; %: Porcentaje

**Tabla 8.9**  
**Apreciación por parte de los egresados, Ingenieros Agrónomos, que participaron en los Emprendimientos Productivos,**  
**de la utilidad y trascendencia que tuvieron dichos aspectos en su primer trabajo.**

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Competencias cognitivas de nivel superior</b>	habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones.	0	0	0	0	4	8	24	16	11	11
	habilidades analíticas	0	0	3	30	13	26	15	10	8	8
	habilidades en la resolución de problemas.	0	0	0	0	5	10	16	11	18	17
	habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones.	0	0	3	30	4	8	14	9	18	17
	habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas	0	0	0	0	3	6	21	14	15	14
	habilidad para pensar holísticamente: atender tanto al todo como a las partes.	0	0	1	10	9	18	18	12	11	11
	habilidad de pensar creativamente.	0	0	0	0	3	6	21	14	15	14
	habilidad para distinguir hechos de opiniones.	0	0	3	30	9	18	19	13	8	8
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>100</b>
<b>Habilidades básicas de éxito académico</b>	mejorar la habilidad de prestar atención	0	0	5	10	11	16	14	17	9	13
	mejorar la habilidad de concentración.	1	25	8	16	8	12	15	18	7	10
	mejorar las habilidades de memoria	2	50	13	27	10	15	9	11	5	7
	mejorar las habilidades de escucha	0	0	3	6	12	18	11	13	13	19
	mejorar las habilidades de lectura	1	25	9	18	13	19	11	13	5	7
	mejorar las habilidades de expresión oral	0	0	3	6	6	9	15	18	15	21
	mejorar las habilidades de escritura	0	0	8	16	7	10	8	10	16	23
<b>Subtotal</b>		<b>4</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Tabla 8.9 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Habilidades específicas al conocimiento disciplinar</b>	aprender terminología profesional	0	0	2	13	3	6	12	10	22	18
	aprender conceptos y teorías	0	0	2	13	5	9	22	18	10	8
	habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importantes	0	0	1	6	5	9	15	12	18	15
	aprender a desarrollar perspectivas y valoraciones	0	0	0	0	8	15	13	11	18	15
	prepararse para realizar transferencias de los conocimientos adquiridos	0	0	1	6	4	8	18	15	16	13
	aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos	0	0	5	31	9	17	11	9	13	11
	aprender a evaluar métodos y materiales	0	0	0	0	13	25	16	13	10	8
	aprender a apreciar contribuciones importantes	0	0	5	31	6	11	14	12	14	12
Subtotal		<b>0</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>121</b>	<b>100</b>
<b>Valores académicos y estéticos</b>	apreciar los conocimientos científicos	3	60	5	36	9	20	12	16	10	11
	desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas	0	0	1	7	6	13	12	16	20	21
	desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales	0	0	5	36	8	17	15	20	11	12
	desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidades personales	0	0	2	14	6	13	9	12	22	23
	desarrollar una estima duradera por el aprendizaje	0	0	0	0	9	20	18	24	12	13
	desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas	2	40	1	7	8	17	8	11	20	21
Subtotal		<b>5</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Tabla 8.9 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Preparación para el trabajo y la carrera</b>	habilidad para trabajar productivamente con otros	0	0	1	10	6	18	10	11	22	12
	habilidades gerenciales o de administración	0	0	4	40	1	3	11	12	23	13
	habilidad de liderazgo	0	0	3	30	4	12	17	19	15	8
	desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho	0	0	1	10	2	6	10	11	26	15
	mejorar la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes	0	0	1	10	4	12	13	14	21	12
	mejorar la habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo	0	0	0	0	4	12	13	14	22	12
	desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales	1	100	0	0	5	15	9	10	24	14
	desarrollar la habilidad de ejecución idónea	0	0	0	0	7	21	8	9	24	14
<b>Subtotal</b>		<b>1</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>177</b>	<b>100</b>
<b>Desarrollo Personal</b>	cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento	0	0	0	0	6	23	9	15	24	23
	mejorar la autoestima y la autoconfianza	0	0	0	0	7	27	10	16	22	21
	desarrollar el compromiso con los propios valores	0	0	1	100	9	35	9	15	20	19
	desarrollar el respeto por otras personas	0	0	0	0	1	4	13	21	25	24
	desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias	0	0	0	0	3	12	20	33	15	14
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>
<b>Total General</b>		<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>275</b>	<b>17</b>	<b>578</b>	<b>35</b>	<b>673</b>	<b>41</b>

Categorías: 1: No es pertinente; 2: No es importante; 3: Importante; 4: Muy Importante; 5: Esencial.  
 N: Número de encuestados; %: Porcentaje

## **II - Síntesis de resultados del análisis de los cuestionarios para docentes**

Las tablas que se presentan a continuación corresponden a las matrices de datos extraídas de los cuestionarios realizados los docentes tutores que intervinieron en los Emprendimientos Productivos, cuyo análisis corresponde al Capítulo IX.

**Pregunta 1:** Evalúe las metas que han logrado los alumnos que han integrado Grupos de Emprendimientos Productivos, del 1 al 5, considerando 1 no lograda, 2 raramente lograda. 3 ocasionalmente lograda, 4 casi lograda, 5 siempre lograda

**Tabla 9.2**  
**Estimación por parte de los Profesores Tutores del nivel de formación que lograron los egresados, Ingenieros Agrónomos, que participaron en los Emprendimientos Productivos.**

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Competencias cognitivas de nivel superior</b>	Desarrollo de la habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones.	0	0	0	0	1	7	5	19	1	10
	Desarrollar habilidades analíticas	0	0	0	0	3	21	2	7	2	20
	Desarrollar habilidades en la resolución de problemas.	0	0	0	0	0	0	3	11	4	40
	Desarrollar la habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones.	0	0	0	0	1	7	5	19	1	10
	Desarrollar la habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas	0	0	2	40	3	21	2	7	0	0
	Desarrollar la habilidad para pensar holísticamente: atender tanto al todo como a las partes.	0	0	1	20	1	7	5	19	0	0
	Desarrollar la habilidad de pensar creativamente.	0	0	0	0	3	21	3	11	1	10
	Desarrollar la habilidad para distinguir hechos de opiniones.	0	0	2	40	2	14	2	7	1	10
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>Habilidades básicas de éxito académico</b>	Mejorar la habilidad de prestar atención	0	0	0	0	1	6	1	8	5	42
	Desarrollar la habilidad de concentrarse.	0	0	1	14	4	24	1	8	1	8
	Mejorar las habilidades de recuerdo (memoria)	0	0	2	29	3	18	1	8	1	8
	Mejorar las habilidades de escucha	0	0	0	0	0	0	3	25	4	33
	Mejorar las habilidades de lectura	0	0	3	43	3	18	1	8	0	0
	Mejorar las habilidades de expresión oral	0	0	1	14	1	6	4	33	1	8
	Mejorar las habilidades de escritura	1	100	0	0	5	29	1	8	0	0
<b>Subtotal</b>		<b>1</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Tabla 9.2 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Habilidades específicas al conocimiento disciplinar</b>	Aprender terminología y hechos sobre la temática del Emprendimiento	0	0	0	0	0	0	2	8	5	19
	Aprender conceptos y teorías de esta temática	0	0	0	0	0	0	2	8	5	19
	Desarrollar habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importantes en esta temática	0	0	0	0	0	0	3	12	4	15
	Aprender a comprender perspectivas y valoraciones sobre el Emprendimiento	0	0	0	0	0	0	3	12	4	15
	Prepararse para realizar transferencias sobre los conocimientos adquiridos	0	0	0	0	1	33	4	15	2	7
	Aprender técnicas y métodos usados para obtener nuevos conocimientos	0	0	0	0	1	33	3	12	3	11
	Aprender a evaluar métodos y materiales en esta temática	0	0	0	0	0	0	5	19	2	7
	Aprender a apreciar contribuciones importantes	0	0	0	0	1	33	4	15	2	7
	<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>100</b>
<b>Valores académicos y estéticos</b>	Desarrollar la capacidad de apreciar las ciencias	0	0	2	22	5	26	0	0	0	0
	Desarrollar una actitud de apertura hacia nuevas ideas	0	0	0	0	4	21	2	22	1	25
	Desarrollar una preocupación informada sobre problemas sociales	1	100	3	33	3	16	0	0	0	0
	Desarrollar el compromiso para ejercer los derechos y responsabilidad del futuro laboral	0	0	1	11	2	11	3	33	1	25
	Desarrollar una estima duradera por el aprendizaje	0	0	1	11	2	11	3	33	1	25
	Desarrollar la capacidad para tomar decisiones éticas fundadas	0	0	2	22	3	16	1	11	1	25
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

Tabla 9.2 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Preparación para el trabajo y la carrera</b>	Desarrollar la habilidad para trabajar productivamente con otros	0	0	0	0	0	0	1	5	6	17
	Desarrollar habilidades gerenciales o de administración	0	0	0	0	0	0	4	20	3	8
	Desarrollar habilidad de liderazgo	0	0	0	0	0	0	3	15	4	11
	Desarrollar un compromiso por el trabajo bien hecho	0	0	0	0	0	0	1	5	6	17
	Mejorar la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes	0	0	0	0	0	0	3	15	4	11
	Mejorar la habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo	0	0	0	0	0	0	3	15	4	11
	Desarrollar el compromiso para alcanzar logros personales	0	0	0	0	0	0	3	15	4	11
	Desarrollar la habilidad de ejecución idónea	0	0	0	0	0	0	2	10	5	14
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>
<b>Desarrollo Personal</b>	Cultivar un sentido de responsabilidad por el propio comportamiento	0	0	0	0	0	0	3	18	4	27
	Mejorar la autoestima y la autoconfianza	0	0	0	0	0	0	3	18	4	27
	Desarrollar el compromiso con los propios valores	0	0	0	0	2	67	2	12	3	20
	Desarrollar el respeto por otras personas	0	0	0	0	1	33	3	18	3	20
	Desarrollar la capacidad de tomar decisiones sabias	0	0	0	0	0	0	6	35	1	7
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
<b>Total General</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>19</b>	<b>111</b>	<b>38</b>	<b>104</b>	<b>35</b>

Categorías: 1 no lograda, 2 raramente lograda, 3 ocasionalmente lograda, 4 casi lograda, 5 siempre lograda.

N: Número de encuestados; %: Porcentaje

### III - Síntesis de resultados del análisis de los cuestionarios para Empleadores

Las tablas que se presentan a continuación corresponden a las matrices de datos extraídas de los cuestionarios realizados a los empleadores que ocuparon a los egresados que participaron de los Emprendimientos Productivos, cuyo análisis corresponde al Capítulo X.

**Pregunta** ¿La carrera es reconocida porque forma profesionales de excelencia?

**Tabla 10.1**  
Percepción por parte de los Empleadores del reconocimiento profesional de los ingenieros agrónomos

Opciones	Total	%
Adecuado	2	13%
Bastante adecuado	12	75%
Muy adecuado	2	13%
<b>Total general</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Pregunta** En general, el desempeño profesional del o los egresado/s de la F.C.A., UNCuyo, en su empresa es totalmente satisfactorio.

**Tabla 10.2**  
Valoración de los empleadores del desempeño profesional de los egresados, ingenieros agrónomos, que participaron en Emprendimientos Productivos

Opciones	Total	%
Bastante satisfactorio	12	75%
Muy satisfactorio	3	19%
Satisfactorio	1	6%
<b>Total general</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Pregunta 5.** Evalúe de 1 a 5, a los profesionales egresados de la F.C.A. de la UNCuyo que trabajen en su Empresa, en los siguientes aspectos: 1 deficiente, 2 regular, 3 bueno, 4 muy bueno y 5 excelente

**Tabla 10.3**  
**Evaluación de los Empleadores de la formación de los egresados, Ingenieros Agrónomos, que participaron en los Emprendimientos Productivos.**

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Competencias cognitivas de nivel superior</b>	Habilidad de aplicar principios y generalizaciones ya aprendidas a nuevos problemas y situaciones.	0	0	1	3,8	8	17	4	10	2	15
	Habilidades analíticas	0	0	5	19	3	6,3	6	15	2	15
	Habilidades en la resolución de problemas.	0	0	1	3,8	8	17	4	10	3	23
	Habilidad de hacer inferencias razonables a partir de observaciones.	0	0	6	23	4	8,3	4	10	2	15
	Habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas	0	0	3	12	5	10	8	20	0	0
	Habilidad para pensar holísticamente: atender tanto al todo como a las partes.	0	0	9	35	3	6,3	3	7,5	1	7,7
	Habilidad de pensar creativamente.	0	0	1	3,8	10	21	3	7,5	2	15
	Habilidad para distinguir hechos de opiniones.	0	0	0	0	7	15	8	20	1	7,7
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
<b>Habilidades básicas de éxito académico</b>	Habilidad de prestar atención	0	0	0	0	2	4,4	12	26	2	25
	Habilidad de concentrarse.	0	0	0	0	8	18	7	15	1	13
	Habilidades de memorizar	0	0	3	27	8	18	5	11	0	0
	Habilidades de escuchar	0	0	0	0	8	18	6	13	2	25
	Habilidad para la lectura de información pertinente	0	0	1	9,1	7	16	5	11	2	25
	Habilidad para expresarse oralmente	0	0	3	27	4	8,9	8	17	1	13
	Habilidades de expresión escrita	0	0	4	36	8	18	4	8,5	0	0
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Tabla 10.3 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Habilidades específicas al conocimiento disciplinar</b>	Conocer terminología y hechos sobre la profesión	0	0	3	75	0	0	11	16	2	13
	Conocer conceptos y teorías relacionados a sus tareas	0	0	0	0	3	7,3	9	13	4	27
	Tener habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importantes en sus tareas	0	0	0	0	6	15	8	12	2	13
	Comprender perspectivas y valoraciones sobre sus actividades	0	0	0	0	6	15	8	12	2	13
	Capacidad para transferir conocimientos	0	0	1	25	6	15	8	12	1	6,7
	Usar técnicas y métodos para obtener nuevos conocimientos	0	0	0	0	9	22	6	9	0	0
	Evaluar métodos y materiales en sus tareas	0	0	0	0	6	15	8	12	2	13
	Saber apreciar contribuciones importantes	0	0	0	0	5	12	9	13	2	13
Subtotal		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
<b>Valores académicos y estéticos</b>	Capacidad de apreciar las ciencias	0	0	4	24	6	19	5	14	1	8,3
	Apertura hacia nuevas ideas	0	0	0	0	10	32	5	14	1	8,3
	Preocupación sobre problemas sociales	0	0	8	47	2	6,5	4	11	1	8,3
	Compromiso para ejercer sus derechos y responsabilidades	0	0	1	5,9	6	19	7	20	2	17
	Deseo de seguir aprendiendo	0	0	0	0	2	6,5	9	26	5	42
	Capacidad para tomar decisiones éticas fundadas	0	0	4	24	5	16	5	14	2	17
Subtotal		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Tabla 10.3 (continuación)

Descripción		Categorías									
		1		2		3		4		5	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Preparación para el trabajo y la carrera</b>	Habilidad para trabajar productivamente con otros	0	0	0	0	5	15	9	15	2	8
	Habilidades gerenciales o de administración	0	0	4	50	4	12	6	10	1	4
	Habilidad de liderazgo	0	0	2	25	7	21	6	10	0	0
	Compromiso por el trabajo bien hecho	0	0	1	13	3	8,8	8	14	4	16
	Predisposición para cumplir órdenes, instrucciones y planes	0	0	0	0	1	2,9	11	19	4	16
	Habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo	0	0	1	13	6	18	4	6,8	5	20
	Compromiso para alcanzar logros personales	0	0	0	0	4	12	6	10	6	24
	Habilidad de ejecución idónea	0	0	0	0	4	12	9	15	3	12
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Desarrollo Personal</b>	Sentido de responsabilidad por el propio comportamiento	0	0	0	0	4	25	6	14	6	29
	Tener autoestima	0	0	0	0	4	25	10	23	2	9,5
	Compromiso con los propios valores	0	0	0	0	4	25	10	23	2	9,5
	Respeto por otras personas	0	0	0	0	1	6,3	8	19	7	33
	Capacidad de tomar decisiones inteligentes	0	0	0	0	3	19	9	21	4	19
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>
<b>Total General</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>66</b>	<b>9,9</b>	<b>##</b>	<b>32</b>	<b>291</b>	<b>44</b>	<b>94</b>	<b>14</b>

Categorías: 1 deficiente, 2 regular, 3 bueno, 4 muy bueno, 5 excelente.

N: Número de encuestados; %: Porcentaje

