

TÍTULO: "CARACTERIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS DE LA FAUNLPAM Y SU ADECUACIÓN AL MERCADO LABORAL"

"Trabajo final de graduación presentado para obtener el título de Licenciado en Administración de Negocios Agropecuarios"

Autores: Carabajal, Rocío Karenina.

Etchegaray, Diego Sebastián.

Director: Lic. Resler, M. Raquel.

Cátedra a la que pertenece: "Administración de Recursos Humanos".

Codirector: Lic. Lasheras, Daniel.

Cátedra a la que pertenece: "Administración de Recursos Humanos"

Evaluadores: Ing. Babinec, Francisco José

Cátedra a la que pertenece: "Estadística para Administradores"

Ing. D'adam, Héctor.

Cátedra a la que pertenece "Administración Rural I"

FACULTAD DE AGRONOMÍA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA Santa Rosa (La Pampa) – Argentina 2015

Contenido

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO	6
CAPÍTULO I: AGRONEGOCIOS	7
1. EL CONCEPTO DE AGRONEGOCIOS	8
2. PAPEL PROFESIONAL EN LOS AGRONEGOCIOS	9
CAPÍTULO II: MARCO INSTITUCIONAL DE LA CARRERA "LICENCIATURA EN	10
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS"	13
1. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA	
2.1 ORGANIZACIÓN FUNCIONAL DE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA UNLPam	
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS	
4. EVOLUCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA LICENCIATURA EN	17
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS DESDE EL AÑO 2000 A LA ACTUA	
4.1 EL PLAN DE ESTUDIOS ACTUAL	
5. ORGANIZACIÓN CURRICULAR	
CAPÍTULO III: EL PERFIL PROFESIONAL	
1. EL PERFIL PROFESIONAL	
2. EL PERFIL DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPEÇUARIOS	S 26
3. ALCANCES PROFESIONALES DEL TÍTULO LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS	27
CAPÍTULO IV: COMPETENCIAS LABORALES	
1. CONCEPTO	
2. COMPETENCIA PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL	
3. COMPETENCIAS PROFESIONAL EN EL ÁMBITO EDUCACIONAL	
CAPÍTULO V: EL MERCADO LABORAL	36
1. MERCADO DE TRABAJO Y MERCADO DE RECURSOS HUMANOS	
2. LA RELACIÓN CON EL ÁMBITO DE TRABAJO: ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO .	
3. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO: PRECARIEDAD E INFORMALIDAD. SUBOCUPACIÓ	
SOBRE OCUPACIÓN	
3.2 INFORMALIDAD LABORAL	
3.3 SUBOCUPACIÓN Y SOBRE OCUPACIÓN	44 15
4. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL PARA JÓVENES PROFESIONALES	43 17
CAPÍTULO VI: NEXO ENTRE LA EMPRESA Y EL MERCADO LABORAL; EL SISTEMA D ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	
1. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
CAPÍTULO VII: GESTIÓN DE RR.HH POR COMPETENCIAS	
1. INTRODUCCIÓN	
2. MODELO DE GESTIÓN DE COMPETENCIAS	
3. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE COMPETENCIAS	
3.1 ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO	59

4. APLICACION DEL MODELO A LOS DISTINTOS SUBSISTEMAS DE GESTION DE RECU	
HUMAŅOS	59
4.1 ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS	
4.2 SELECCIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	
4.3 MÉTODOS DE SELECCIÓN	61
4.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO BASADO EN COMPETENCIAS	
4.5 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO BASADOS EN COMPETENCIAS	
4.6 PLANES DE CARREÇA BASADOS EN COMPETENCIAS	
4.7 PLANES DE SUCESIÓN BASADOS EN COMPETENCIAS	
4.8 COMPENSACIONES	64
SEGUNDA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO	66
CAPÍTULO VIII: METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	
1. INTRODUCCIÓN	68
2. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN	69
3. PLANEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS	
4. METODOLOGÍA	
4.1 POBLACIONES DEL ESTUDIO	70
4.2. VARIABLES DE ANÁLISIS	
5. TÉCNICAS	76
5.1. RELEVAMIENTO DE LOS DATOS: LOS CUESTIONARIOS	
5.2. TRATAMIENTO DE LOS DATOS	78
CAPÍTULO IX: CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS	
1. INTRODUCCIÓN	
2. VARIABLES DE BASE	
2.1. SEXO	
2.2. EDAD	
2.3 ESTADO CIVIL	
3.1. LUGAR DE ORIGEN	
3.2 LUGAR DE ORIGEN 3.2 LUGAR DE RESIDENCIA	
3.3 MOTIVO DE LA RESIDENCIA	
4. VARIABLES FORMATIVAS	
4.1. TIEMPO EMPLEADO PARA REALIZAR LA CARRERA	
4.2 PROMEDIO DE NOTAS DE LOS ENCUESTADOS	
4.3 CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS ACADÉMICAS	
4.4 ÁREA CURRICULAR MÁS ÚTIL	
4.5 CONFORMIDAD CON EL PLAN DE ESTUDIOS	
4.6 EVOLUCIÓN DEL NIVEL ACADÉMICO	
5. VARIABLES SOCIOLABORALES	
5.1 EXPERIENCIA LABORAL DURANTE LA CARRERA	
5.2 FORMACIÓN POST EGRESO	
5.3 TIEMPO EN ENCONTRAR UN TRABAJO	
5.4 VALORACIÓN DE FACTORES PARA POSTULARSE A UN TRABAJO	
5.5 OBSTÁCULOS PARA ENCONTRAR EL PRIMER TRABAJO	
5.6 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS/	
ESTUDIANTES AVANZADOS LANA	98
5.7 ARTICULACIÓN DEL EGRESADO/ESTUDIANTE CON EL MERCADO LABORAL	
6. VARIABLES PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CARRERA LANA	105
CAPÍTULO X: COMPETENCIAS DE LOS LANA; VISIÓN DEL EGRESADO	107
1. INTRODUCCIÓN	108
A. COMPETENCIAS COGNITIVAS DE NIVEL SUPERIOR	109
1. HABILIDAD DE APLICAR LA TEORÍA A NUEVOS PROBLEMAS Y SITUACIONES	
2 HARILIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS	110

3. HABILIDAD DE SINTETIZAR IDEAS Y CONCEPTOS	
4. HABILIDAD DE PENSAR HOLÍSTICAMENTE	112
5. HABILIDAD DE PENSAR CREATIVAMENTE	
6. HABILIDAD DE PENSAR OBJETIVAMENTE	114
B. HABILIDADES BÁSICAS DE ÉXITO ACADÉMICO	116
1. PRESTAR ATENCIÓN	116
2. HABILIDAD DE CONCENTRACIÓN	117
3. HABILIDAD DE MEMORIA	118
4. HABILIDAD DE ESCUCHA	119
5. HABILIDAD DE LECTURA	
6. HABILIDAD DE EXPRESIÓN ORAL	121
7. HABILIDAD DE ESCRITURA	122
C. HABILIDADES ESPECÍFICAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	123
1. APRENDER TERMINOLOGÍA PROFESIONAL	123
2. APRENDER CONCEPTOS Y TEORÍAS	124
3. HABILIDAD PARA USAR MATERIALES, HERRAMIENTAS Y/O TECNOLOGÍAS	
IMPORTANTES	125
4. HABILIDAD PARA APLICAR EL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	126
5. HABILIDAD PARA REALIZAR TRANSFERENCIAS SOBRE LOS CONOCIMIENTOS	
ADQUIRIDOS	127
6. APRECIAR CONTRIBUCIONES IMPORTANTES	
7. CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES FUNDAMENTADAS	129
D .PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CARRERA	
1. HABILIDAD PARA TRABAJAR PRODUCTIVAMENTE CON OTROS	130
2. HABILIDADES GERENCIALES O DE ADMINISTRACIÓN	131
3. HABILIDAD DE LIDERAZGO	
4. COMPROMISO POR EL TRABAJO BIEN HECHO	133
5. HABILIDAD PARA CUMPLIR ÓRDENES, INSTRUCCIONES Y PLANES	
6. HABILIDAD PARA ORGANIZAR EFICAZMENTE EL PROPIO TIEMPO	
7. COMPROMISO PARA ALCANZAR LOGROS PERSONALES	
8. DESARROLLO DE HABILIDAD DE EJECUCIÓN IDÓNEA	
E. COMPETENCIAS DE DESARROLLO PERSONAL	
1. SENTIDO DE RESPONSABILIDAD POR EL PROPIO COMPORTAMIENTO	
2. AUTOESTIMA Y AUTOCONFIANZA	
3. COMPROMISO CON LOS PROPIOS VALORES	
4. RESPETO POR OTRAS PERSONAS	
5. SENTIDO DE PERTENENCIA A LAS INSTITUCIONES	
6. CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES SABIAS	143
CAPÍTULO XI: COMPETENCIAS DE LOS LANA; VISIÓN DEL EMPLEADOR	144
1. INTRODUCCIÓN	145
2. PERCEPCIÓN GENERAL DE LA CARRERA UNIVERSITARIA LANA. VISIÓN DEL EMP	
	146
3. DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS LANA: VISIÓN DEI	
EMPLEADOR	
3.1. COMPETENCIAS COGNITIVAS DE NIVEL SUPERIOR	
3.2. HABILIDADES BÁSICAS DE ÉXITO ACADÉMICO	
3.3. HABILIDADES ESPECÍFICAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	
3.4. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CARRERA	
3.5. COMPETENCIAS DE DESARROLLO PERSONAL	158
CAPÍTULO XII: CONCLUSIONES	
INTRODUCCIÓN	
CONCLUSIONES	161
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	169

ANEXO I: CUESTIONARIOS	172
CUESTIONARIO PARA EGRESADOS/ESTUDIANTES AVANZADOS	173
CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES	180
ANEXO II: PLAN DE ESTUDIOS LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	S
AGROPECUARIOS	184
1. Copia de Plan de Estudios Aprobado por Res 155/99 C.D. Vigente a Partir del año 2000	185
2. Plan de Estudios aprobado por Res 024/2003 C.S vigente a partir de Marzo de año 2003	186
3. Plan de estudios aprobado por res.088/2008 C.S. vigente a partir de Marzo de año 2008	187

RESUMEN

Este estudio tiene como propósito diagnosticar la situación laboral de los egresados de la Lic. en Administración de Negocios Agropecuarios de la FA UNLPam y conocer cuáles son los conocimientos académicos adquiridos que le han sido de utilidad en su inserción laboral. De igual forma, se espera contribuir al avance del mejoramiento curricular que permita facilitar la inserción de los futuros graduados en el mercado del trabajo.

Además pretendemos indagar en qué sectores de las agrocadenas se encuentran desarrollando funciones, qué factores intervienen en la inserción laboral y cuáles son las competencias que las empresas demandantes reconocen y valoran de estos profesionales. También analizar la evolución del perfil y formación desde su creación en el año 2000 hasta la actualidad.

El trabajo se ha dividido en dos partes claramente definidas de acuerdo a su naturaleza.

En la primer parte, los capítulos presentan los puntos que se consideró hacen al análisis de la identidad del graduado.

En la segunda parte, el Estudio Empírico intenta analizar a través del estudio sobre la muestra de estudiantes avanzados/graduados, las variables que se consideraron necesarias para describir los conceptos desarrollados en el marco teórico.

Finalmente, de la comparación de ambas realidades se desprenden las conclusiones desarrolladas, pretendiendo que estas sirvan de base para futuros estudios de seguimientos de graduados y toda aquella acción que sea utilizada para la mejora institucional y crecimiento de la carrera Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios.

PALABRAS CLAVES

Administración- Agrocadenas- Conocimientos- Estudiante- Situación laboral.

ABSTRACT

This study has the aim of diagnosing the labor situation of people who graduate in the Degree in Administration of Agricultural Business that belongs to the Faculty of Agronomy - National University of La Pampa (UNLPam) and identifying the acquired academic knowledge that have been considered useful in their labor insertion. In the same way, it is expected that the present study contributes to the advance of the curricular improvement that allows the insertion of the future graduates in the labor market.

Furthermore, it is pretended to investigate the type of relationship that exists between the academic knowledge and the insertion in the labor market of "Graduates in Administration of Agricultural Business" of the Faculty of Agronomy – National University of La Pampa, areas of the Agricultural Chain where they are performing functions, factors involved in the labor insertion and competences that the enterprises interested in the service recognize and value among these professionals. The aim is also focused in analyzing the development of the profile and formation since its creation in the year 2000 up to these days.

The study has been divided into two clearly defined parts in accordance with its nature. In the first part, the chapters develop and present, one by one, the items considered as relevant for the analysis of the identity of the graduate. In the second part, the Empirical Study tries to analyze the variables required to describe the concepts developed in the theoretical framework, through the survey on the sample of advanced /graduated students.

Finally, developed conclusions emerge from the comparison of both realities, with the intention that they can be useful as a platform for future monitoring studies of graduates and any kind of action focused on the institutional improvement and the growth of the Degree in Administration of Agricultural Business.

KEY WORDS

Administration - Agricultural chains- Knowledge - Labor situation - Student

INTRODUCCIÓN

Tantos los alumnos como todos los partícipes del ámbito académico debemos tener presente que hoy no solo el conocimiento está creciendo exponencialmente en volumen de información disponible, sino también su obsolescencia. Así mientras que hace unos años, los conocimientos aprendidos en la universidad, tenían vigencia durante toda la vida útil del profesional y aseguraban una inserción laboral eficaz, hoy su desactualización y necesidad de formación permanente 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 Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios de la Facultad de Agronomía de la UNLPam.

Esto nos obliga a revisar las competencias laborales obtenidas por los egresados, compararlas con las necesidades que muestra el mercado laboral y también analizar el concepto de "educación permanente", teniendo en cuenta el alto grado de obsolescencia del conocimiento en relación a las exigencias del mercado.

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.

Este trabajo se encuadra en el marco de la importancia que reviste la formación en las distintas áreas en las que se basa el plan de estudios: Administración, Comercialización, Formación Básica, Economía, Práctica Profesional y Producción; en la adquisición de competencias profesionales de los egresados LANA y cómo se plasman las estrategias pedagógicas del plan de estudios en dicha formación.

Esto condujo el rumbo de esta investigación, que será identificar las competencias laborales de los graduados de la carrera LANA de la Facultad de Agronomía - UNLPam y ver su impacto de inserción en el mercado laboral. En el marco de esta problemática, se plantearon claramente los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Obtener una descripción general de la población de estudiantes LANA que han terminado de cursar o son graduados.
- ✓ Identificar en qué sectores económicos se insertan y desarrollan los graduados (roles, funciones, ámbitos, etc.).
- ✓ Descubrir cuáles son las fortalezas y debilidades de la formación que inciden en la inserción laboral.
- ✓ Reconocer cuáles son las competencias que demanda el mercado laboral para los Profesionales LANA.
- ✓ Indagar sobre las competencias mínimas exigidas a los profesionales LANA en el mercado laboral.
- ✓ Identificar diferentes modalidades de régimen laboral de los LANA ocupados.

✓ Obtener un panorama descriptivo general que permita detectar deficiencias en la coordinación académica laboral.

El planteo del problema surge del interrogante sobre la situación laboral de los egresados de la Lic. en Administración de Negocios Agropecuarios de la FA UNLPam y conocer cuáles son los conocimientos académicos adquiridos que le han sido de utilidad en su inserción laboral. Se busca realizar un trabajo descriptivo sobre las condiciones laborales y de igual forma, se espera contribuir al avance del mejoramiento curricular que permita facilitar la inserción de los futuros graduados en el mercado del trabajo.

Las conclusiones que se obtengan también serán de interés institucional, ya que hasta el día de la fecha no se ha realizado ningún tipo de estudio en profundidad con el tema que pretendemos abordar.

Para el desarrollo de este trabajo final se estableció como hipótesis general que la formación académica recibida por los alumnos en las áreas troncales les permite adquirir los conocimientos necesarios para insertarse de forma satisfactoria y eficaz en el mercado laboral. Se plantearon las siguientes hipótesis auxiliares para contrastar con la información obtenida:

- ✓ Los conocimientos de mayor relevancia en la formación académica son coincidentes con los conocimientos más valorados por el mercado laboral.
- ✓ Los LANA egresados de la FA-UNLPam, están conformes con la formación recibida y la consideran útiles para su desempeño laboral.
- ✓ Los Profesionales LANA egresados de la FA-UNLPam ocupan cargos relacionados a la carrera LANA y al perfil profesional determinado para esta.

PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: AGRONEGOCIOS

1. EL CONCEPTO DE AGRONEGOCIOS

El concepto de agronegocios comenzó a materializarse en la década de 1950. Davis y Goldberg¹ definen a los agronegocios como "... la suma del total de operaciones involucradas en la manufactura y en la distribución de la producción agrícola; operaciones de la producción en el campo, en el almacenaje, el procesamiento, y distribución de los commodities agrícolas y las manufacturas hechas con los mismos"

Once años después (1968) Ray Goldberg² evoluciona a una definición donde el foco no está en las operaciones, sino en las personas que llevan a cabo dichas operaciones, a saber: "... un Agribusines Commodity System reúne todos los participantes de la producción, procesamiento y comercialización de un simple producto agrícola-ganadero. Este sistema incluye el campo y las personas que trabajan en él, las operaciones de almacenamiento, los procesadores, los mayoristas, los supermercados o minoristas en el flujo de los commodities desde los insumos iniciales hasta el consumidor final. También incluye las instituciones que afectan y coordinan las sucesivas fases del flujo del commodity como los gobiernos, los mercados de futuros y opciones y las asociaciones comerciales". Intenta identificar los actores que influyen sobre la coordinación de un producto agrícola desde el campo hasta la góndola

¹ Davis J.Hy Goldberg R.A. (1957): *Un concepto de negocios. Escuela de negocios y administración. Harvard University*. Newsletter n°5 Programa de Agronegocios y Alimentos UBA https://sites.google.com/a/agro.uba.ar/newsletter-paa/newsletter-5/-que-son-los-agronegocios

² Goldberg , Ray.(1968) Coordinación de Agronegocios. Un enfoque de sistema del trigo, soya, frijol y naranja de la Florida. Economía de la Universidad de Harvard, Boston. Newsletter N°5 Programa de Agronegocios y Alimentos UBA https://sites.google.com/a/agro.uba.ar/newsletter-paa/newsletter-5/-que-son-los-agronegocios

Ordoñez³ (1994) define este enfoque de agronegocios como "una visión sistémica de toda la realidad de la naturaleza en la mesa del consumidor. Es una mirada enlazada donde todos son intermediarios de algo, salvo el consumidor final".

Gutman y Reca⁴ (1998) definen las cadenas agroalimentarias, surgidas desde la visión de agro-negocios, como concatenaciones técnicas y económicas que existen entre etapas productivas. El concepto suele ser utilizado como sinónimo de complejos agroalimentarios. Son organizaciones jerárquicas donde todos son intermediarios de algo, salvo el consumidor. Prevén una serie de actividades organizadas para el traslado físico y jurídico de los bienes, con importantes inversiones, especialistas e información.

Saravia y Balestri (2006), al respecto, señalan que:

La alineación jerárquica de sujetos supone diversos intereses (productores, comerciantes, auxiliares, agentes y facilitadores), pero con un único árbitro final: el consumidor. La diversidad de intereses supone un esfuerzo por alcanzar un equilibrio: quienes lo logren asumirán la coordinación; podrán imponer condiciones de precio, calidad, servicios o financiación.

2. PAPEL PROFESIONAL EN LOS AGRONEGOCIOS

La educación en administración de agronegocios se diferencia de la educación regular en administración de empresas en que la primera se enfoca en actividades que nacen del sector rural, donde las fallas de mercado tienden a proliferar, como es el caso de los mercados de tierras, de trabajo, de crédito y de seguro agrícola, entre los principales.

³ Ordoñez , Héctor.(1994). Nueva Economía y Negocios Agroalimentarios. Cátedra Comercialización Agropecuaria. Pág.N°23

⁴ Gutman, G. Y Reca, A. (1998). Notas Metodológicas para el análisis de subsistemas Agroalimentarios. FAO-REDCAPA. [www.redcapa.org.br] (Agosto 2007).

Estas fallas se evidencian en especial para los pequeños y medianos agricultores, el avance de los grandes capitalistas sobre estos, y la creciente concentración de capital en menos agentes económicos. Estas fallas se evidencian aún a gran parte de la actividad agrícola latinoamericana, la mayoría de las empresas familiares no se comporta como una empresa (en términos de una búsqueda pura de rentabilidad), sino que las decisiones de producción dependen de las preferencias y de la dotación de recursos del productor tradicional, mientras los grandes concentradores de capital avanzan con un régimen de explotación exponencial.

Pero es la importancia y la relevancia actual de los agronegocios, además de su particularidad, lo que lleva a la necesidad de potenciar la educación en agronegocios en Latinoamérica. Según el Banco Mundial, aun cuando la mayoría de países de América Latina caen dentro de la categoría de países urbanizados debido a la relativamente baja contribución del sector agrícola al PIB (6% en promedio) y a su mayoritaria población urbana, al tomar en cuenta toda la cadena agroalimentaria, esa contribución sube a alrededor del 30%. La abundancia de recursos naturales (tierra y agua) y la presencia de condiciones climáticas favorables también caracterizan a la región, lo que refleja su potencial de crecimiento agrícola.

Sin embargo, continúa siendo un desafío para la región el desarrollo de la agroindustria, es decir, la agregación de valor a los productos primarios, lo que permite acceder a mercados en mejores condiciones de precios (mayor margen y menor volatilidad) y por lo tanto contribuir con un mayor peso al crecimiento económico. Esto junto con los altos estándares y exigencias internacionales de inocuidad y calidad de los productos de origen agrario, hacen necesario el cuidadoso estudio de los mercados

internacionales y el desarrollo de las capacidades competitivas del capital humano en el ámbito de los agronegocios.

Asimismo, el tema agrícola es de creciente relevancia desde los últimos seis años en vista de la fuerte variación al alza de los precios de los alimentos experimentada a nivel mundial y su efecto sobre la seguridad alimentaria. Los precios continúan relativamente altos hasta el día de hoy, provocando a los gobiernos replantear sus estrategias para asegurar el suficiente acceso a los alimentos.

La mayor demanda internacional de alimentos debido al crecimiento económico de países emergentes es una de las causas de estos altos precios y constituye una oportunidad para que las regiones productoras se desarrollen.

La creciente demanda de productos agrícolas para el desarrollo de biocombustibles es otro tema que hace a los agronegocios cada vez más relevantes y que requiere la sabia toma de decisiones por parte de actores tanto públicos como privados. Otro aspecto crítico es el cambio climático, al cual la actividad agrícola ha contribuido negativamente pero que también ha sido directamente afectada por dicho fenómeno. Los sectores productivos del agro requieren participantes en las cadenas alimentarias conscientes de la particular gestión de riesgos que requiere la agricultura y preparados para realizar un adecuado manejo agrícola que contribuya a reducir los efectos negativos de la actividad sobre el medio ambiente.

Todas estas razones sugieren la necesidad de potenciar a los agronegocios y agentes específicos que asesoren en cada etapa del proceso en una amplia gama de actividades, siendo un área en la que se cuenta con una ventaja comparativa. Debe hacerse desde dos frentes críticos, esto es, desde las políticas de gobierno y desde la educación tanto técnica como de gestión, bajo una comprensión holística de los agronegocios.

El Sector articula a todos los agentes económicos y actividades relacionadas al agroalimentario y agroindustrial; tiene como función principal unir las ámbito necesidades y demandas de los consumidores con la producción agropecuaria. Incluye las agroindustriales; los servicios conexos; la provisión de insumos, transformaciones tecnología y financiamiento. Argentina es uno de los complejos con mayor dinamismo e incidencia sobre la economía, la sociedad y el ambiente. A nivel regional tiene una importancia significativa en la generación de valor y empleo, y en la ocupación territorial. Así como el conjunto de la sociedad, el Sistema Agroalimentario-Agroindustrial es complejo, demanda enormes esfuerzos de coordinación y articulación entre las partes. Es por ello, que el trayecto curricular debe incluir herramientas que permitan interpretar la realidad para establecer las posibles causas y soluciones de los problemas. La persona formada deberá ser entonces, versátil, comprometida y con actitud prospectiva ante la construcción del futuro. La Educación Superior de carácter público está llamada a transformar la Sociedad, interpretando las necesidades presentes y futuras. La sustentabilidad, la equidad y la gobernabilidad se encuentran directamente relacionadas a la formación de personas solidarias, creativas, comprometidas y democráticas. El profesional que forma nuestra Casa de Estudios pretende contribuir con estos objetivos.

CAPÍTULO II: MARCO INSTITUCIONAL DE LA CARRERA "LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS"

1. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA

La Universidad de La Pampa nace como una institución de carácter provincial con la finalidad de organizar un ámbito de formación profesional y desarrollar conocimientos tendientes a resolver los problemas regionales de la provincia y su zona de influencia, especialmente en los aspectos agrarios, hidráulicos y económicos. La creación de una Universidad estuvo sostenida por la enérgica decisión del grupo dirigente que contó con el apoyo de amplios sectores de la sociedad local y se constituyó en uno de los medios para completar la organización de la flamante provincia.

El 4 de septiembre de 1958, por Decreto-Ley Nº 1644, se crea la Universidad de La Pampa, con sede en la ciudad de Santa Rosa, y se designa al Dr. Ernesto Bonicatto como Rector-Organizador.

La Universidad inicia sus actividades en 1959 con la Facultad de Agronomía y Veterinaria, la Facultad de Ciencias Económicas y la Escuela de Administración Rural, ésta última dependiente del Rectorado. En ese año comienzan a dictarse las carreras de Agronomía y Ciencias Económicas.

En abril de 1973, por Ley N° 20275, se nacionaliza la Institución y pasa a denominarse Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam), con sede en la ciudad de Santa Rosa, transfiriéndose la matrícula, el personal docente y no docente, así como los bienes muebles e inmuebles de la institución provincial.

2. FACULTAD DE AGRONOMÍA

La Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de la Pampa, se encuentra ubicada sobre la Ruta Nacional 35, al norte de la Ciudad de Santa Rosa, capital de la provincia de La Pampa, a una distancia de 12 Km. del centro comercial. Desde su fundación a la actualidad, desarrolla sus actividades académicas en un campo de enseñanza de 1250 ha, donde se cursa la totalidad de las carreras para lo cual cuenta con laboratorios de química, microbiología, fitopatología, zoología y suelos, los que son usados a diario por docentes y estudiantes. En el mismo sentido, se debe mencionar un completo Jardín Botánico, un tambo modelo, un campo experimental, una estación meteorológica, un criadero de porcinos y una huerta didáctica.

Hasta 1996 la Facultad de Agronomía dictó solamente la carrera de Ingeniería Agronómica, a partir de ese año amplió su oferta educativa con la incorporación de la Tecnicatura Universitaria en Planificación Agraria, que se dictaba en una sede de la localidad de Eduardo Castex y luego evolucionaría a lo que hoy es la Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios, dictada en el campus de la Facultad en Santa Rosa. A partir del año 2010 se agregó también a la oferta académica la Tecnicatura en Producción Vegetal Intensiva.

16

2.1 ORGANIZACIÓN FUNCIONAL DE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA

UNLPam

GOBIERNO

Decano: Dr. Gustavo Daniel Fernández. Vicedecano: Lic. Ana Urioste

El gobierno de la Facultad lo ejerce el Decano y Vicedecano junto al Consejo Directivo

integrado por representantes de los claustros docentes, alumnos, graduados y Personal no

docente.

SECRETARÍA ACADÉMICA: Dra. Carla Suárez.

Participa en las propuestas de planes y programas académicos, en el análisis de

programas de estudio e información y orientación educativa.

SECRETARÍA ADMINISTRATIVO-FINANCIERO: CPN. Gerardo Herrero

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 DE CIENCIA Y TÉCNICA: Dr. Ernesto Morici.

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 como internacionales.

3. LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS

El primer antecedente de la Carrera Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios (LANA) se remonta a 1995, donde luego de una serie de reuniones y cartas entre la "Comisión de Oferta Educativa" de la UNLPam y la "Comisión Técnica Fundación Castex Universitaria", el Consejo Superior le propone a la Facultad de Agronomía (FA) que analice la posibilidad de implementar la Carrera "Licenciatura en Economía Agraria y Agroindustrial" en Eduardo Castex (La Pampa) bajo un convenio temporal con la "Fundación Castex Universitaria" (FCU). En la Resolución Nº 105/95 CS se le solicita a la FA que la carrera comience en el año 1996 bajo el nombre de "Tecnicatura en Planeamiento Agrario con Orientación Agroindustrial" (u otra alternativa), con una carga horaria no inferior a 2.000 hs.

Luego de varias negociaciones, incluida la posibilidad de abordar el dictado en conjunto con la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, se crea la "Tecnicatura Universitaria en Administración y Planificación Agraria" por vigencia de dos años (caducaría en el año 1997). Por Resolución 124/97 CD la Facultad de Agronomía, atendiendo el pedido de la FCU, solicita al Consejo Superior la extensión de la vigencia por un año más. Este organismo autoriza la solicitud para el ciclo 1998 mediante la Resolución 008/98 CS.

Un año más tarde el Consejo Directivo de la FA-UNLPam emana la Resolución Nº 155/99 CD solicitándole al Consejo Superior la creación de la carrera bajo el nombre actual, cuyo Plan de Estudios se aprueba mediante la Resolución Nº 029/00 del Consejo Superior.

En el año 2000 la Resolución Nº 115/00 del Ministerio de Cultura y Educación otorga reconocimiento oficial y validez nacional a los títulos de "Técnico Universitario en Administración Agropecuaria" y "Licenciado en Administración de Negocios

Agropecuarios", y a fines del año 2001 se instalan las actividades académicas de dicha carrera definitivamente en la sede de la Facultad de Agronomía en Santa Rosa.

4. EVOLUCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS DESDE EL AÑO 2000 A LA ACTUALIDAD

En lo que lleva de vida la Licenciatura dentro de la Facultad de Agronomía, el plan de estudios de la carrera ha sufrido una secuencia de cambios en su estructura que son más que simples listados de materias: se ha buscado consensuar los requerimientos a la nueva realidad económica y productiva del país, a las necesidades de los estudiantes y a la mejoría del nivel de formación académico. Estos cambios diferenciaron cuatro planes de estudio: el vigente a partir del año 2000⁵, el vigente a partir del año 2003⁶, el vigente a partir del año 2008⁷ y el último plan aprobado a partir del año 2013⁸.

Como mencionáramos anteriormente, desde el año 2000, a través de distintos procesos de evaluación institucional y diversas reuniones del Consejo Directivo se fueron 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.

El último cambio de plan de estudios aprobado por la Resolución Nº 370/2012 y vigente a partir del ciclo lectivo 2013 fue el que introdujo un cambio estructural en la carrera,

⁵ Plan de estudios (Res. Nº 155/99 CS) vigencia a partir de 2000. Ver anexo II

⁶ Plan de estudios (Res.024/2003 CS) vigencia a partir de 2003. Ver anexo II

⁷ Plan de estudios (Res. 088/08 CS) vigencia a partir de 2008. Ver anexo II

⁸ Plan estudios (Res. 370/12 CS) vigencia a partir de marzo 2013. Ver anexo II

modificándose su duración, su organización curricular y sus contenidos con la adición de materias que se consideraban sumamente necesarias y la reconversión de otras respecto a contenidos más actuales y dinámicos.

4.1 EL PLAN DE ESTUDIOS ACTUAL

La reforma del Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios de la Universidad Nacional de La Pampa tiene sus fundamentos en una mejora estructural. Responde a la necesidad de readecuar el perfil, los alcances del título y los contenidos mínimos a las circunstancias actuales y futuras del Sector Agroalimentario-Agroindustrial.

Dicha modificación se realizó como resultado de un proceso de trabajo participativo, donde la Comunidad Universitaria vinculada participó en distintas instancias, reuniones semanales, entrevistas con Cátedras y Áreas, talleres con estudiantes y graduados, intercambio de correos electrónicos, entre otras.

Los principales problemas identificados por estudiantes, docentes y graduados fueron abordados y consensuados entre distintos actores. Del análisis realizado surgieron consideraciones relevantes como el desgranamiento de los primeros años, el Trabajo Final de Graduación, el Perfil y los Alcances de la Carrera.

5. ORGANIZACIÓN CURRICULAR

El trayecto curricular contempla desde sus inicios espacios de formación básica como lo son: Matemática I, Matemática II, Herramientas Informáticas, Comprensión y Producción de Textos, Inglés para Propósitos Específicos, Estadística. Simultáneamente se complementan

con espacios relacionados a las Ciencias Económicas: Principios de Economía, Contabilidad, Geografía Económica Argentina, Historia Económica, Principios de Administración, Microeconomía Agraria, Macroeconomía; y con espacios que abordan aspectos de las Ciencias Agropecuarias: Introducción a la Producción Agropecuaria, Maquinaria Agrícola, Producción Vegetal Intensiva y Extensiva, Sistemas de Producción de Animales Rumiantes y No Rumiantes. Las asignaturas Derecho Agrario y Políticas Agropecuarias, junto con Tributos del Sector Agroalimentario, permiten al estudiante comprender el Marco Institucional en el que va a desempeñar su actividad. Se fortalece la formación con la incorporación y aprehensión de los conocimientos abordados en: Costos, Matemática Financiera, Estadística Aplicada a la Administración, Administración Agropecuaria, Comercialización Agropecuaria e Informática Aplicada. El espacio Ética y Práctica Profesional brinda herramientas para interpretar la complejidad del ejercicio profesional, introduciendo al estudiante en el compromiso con la Sociedad y el Ambiente. A partir del cuarto año los espacios profundizan de manera notable la base expuesta en los primeros tres que conformaron el perfil del Técnico Universitario en Administración Agropecuaria. Los conocimientos aprehendidos permiten abordar de una manera holística los conceptos científicos de las principales disciplinas relacionadas. Es en esta instancia que los estudiantes comienzan a integrar en el espacio de Metodología de Investigación y Extensión, conceptos y herramientas para entender la realidad y resolver los problemas del Sector Agroalimentario-Agroindustrial de una manera sistémica.

Los conceptos y tópicos de la Ciencia de la Administración que se trabajan en los primeros años se consolidan en los trayectos: Administración Agroindustrial, Administración de Recursos Humanos, Técnicas de Negociación y Expresión Oral, Administración Financiera y Estrategias en Sistemas Agroalimentarios. La formación se completa con argumentos

científicos y técnicos de: Marketing Agrario, Economía Ecológica, Formación de Precios Agropecuarios y Agroindustriales, Diseño y Evaluación de Proyectos Agropecuarios y Agroindustriales.

Los Espacios Curriculares Optativos, las Experiencias de Formación Profesional y el Trabajo Final de Graduación contribuyen a la integración de conocimientos y a la aplicación de metodologías y herramientas sobre problemas prácticos y teóricos.

CAPÍTULO III: EL PERFIL PROFESIONAL

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" ⁹ (Gallart & Jacinto, 1997: 111), 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 conlleva 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 que:

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

_

⁹ Gallart, M. A; Jacinto, C. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. Montevideo: Cinterfor, 1997. (p 111).

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 externos¹⁰.

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

¹⁰ 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.

listado de actividades posibles sino un estudio del mercado laboral lo suficientemente serio, para orientarse de acuerdo a las tendencias reales en la demanda social¹¹.

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 citado en Castellados, 2007), 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,

¹¹ Follari, R. (1995). (Ed.). Lo curricular. Mendoza, Argentina.UNCuyo

metodológicas, epistemológicas, sociales, entre otras; que forman la base del conocimiento en la ejecución de un trabajo tanto de naturaleza teórica como aplicada¹².

2. EL PERFIL DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS

El Licenciado/a en Administración de Negocios Agropecuarios, egresado/a de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de La Pampa, es un profesional con capacidades para el gerenciamiento de organizaciones públicas y privadas vinculadas al Sistema Agroalimentario-Agroindustrial. Tiene la formación necesaria para poder interpretar las condiciones en las que opera la economía nacional e internacional, y evaluar en el contexto ecológico-ambiental, político-legal, tecnológico y sociocultural, la influencia de éstas sobre las decisiones en las organizaciones. El profesional posee instrumentos metodológicos que le permitirán conducir organizaciones agroalimentarias; proponer, desarrollar y evaluar alternativas en costos y financiamiento; diseñar y evaluar proyectos de inversión; analizar y participar en la planificación estratégica del territorio y sistemas agroalimentarios y agroindustriales; y elaborar y evaluar programas y políticas para el Sector. Para ello, a lo largo de la carrera, el/la estudiante, adquirirá conocimientos referidos a economía de las empresas agropecuarias, comercialización de productos agroalimentarios, gestión de negocios, formulación y evaluación de proyectos agroindustriales, técnicas de negociación, diseño y planificación de estrategias comerciales y de marketing ¹³.

¹² Ramírez Alfaro, J. (2004): Estrategias para el Desarrollo del Currículo. Editorial Ceiba Zamorano Honduras. citado en Castellados "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" UNCuyo (2007)

¹³ Plan de Estudios Resolución Nº 370/2012.

3. ALCANCES PROFESIONALES DEL TÍTULO LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS

El Licenciado/a en Administración de Negocios Agropecuarios, egresado/a de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de La Pampa, es competente para:

- ✓ Dirigir, gerenciar y crear organizaciones del Sector Agroalimentario-Agroindustrial.
- ✓ Realizar diagnósticos, diseñar estrategias y desarrollar planes operativos relativos al desempeño comercial de las organizaciones.
- ✓ Llevar a cabo el diseño, evaluación y seguimiento de proyectos de inversión que hagan al crecimiento y desarrollo del Sector.
- ✓ Evaluar estrategias alternativas desde el punto de vista técnico, económico, comercial, financiero y ambiental de proyectos de inversión.
- ✓ Realizar estudios de costos y precios de las alternativas productivas y comerciales.
- ✓ Asesorar en la toma de decisiones de los sectores públicos y privados sobre aspectos inherentes al Sistema Agroalimentario-Agroindustrial.
- ✓ Efectuar análisis sectoriales como base para la formulación de políticas públicas.
- ✓ Realizar estudios de mercados nacionales e internacionales de bienes y servicios.
- ✓ Desarrollar y ejecutar planes de marketing destinados a organizaciones agroalimentarias y agroindustriales.
 - ✓ Participar en la planificación de los territorios.

✓ Interpretar las variables macroeconómicas y su influencia en los mercados agroalimentarios y agroindustriales.

CAPÍTULO IV: COMPETENCIAS LABORALES

1. 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 determinada¹⁴.

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".¹⁵.

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.

_

Real Academia Española (2001). Diccionario de la lengua española 22º ed. [en línea]. RAE http://www.rae.es
 Gómez de Erice & Zalba, (2003), Comprensión de textos: un modelo conceptual y procedimental, Mendoza, EDIUNC.

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" 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"¹⁷.

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.

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", es decir, el conjunto integrado y complejo de capacidades que los sujetos ponen en juego en

¹⁷ López, Delgado & López (2006). Transferencia y evaluación de competencias. (UTNFRM) Universidad tecnológica regional Mendoza.

¹⁶ Codagnone & González (2006). Inserción laboral de egresados. (UTNFRM) Universidad tecnológica regional Mendoza.

situaciones y contextos vitales para responder a las exigencias y resolver problemas que se les plantean.

Para Corral, Casagrande y Gómez (2006) ¹⁸, 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".

¹⁸ Corral, Casagrande y Gómez (2006). Formación de competencias laborales. <u>www.lsd.com</u>.

-

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, competencias, permiten al individuo "decodificar la incertidumbre en clave oportunidad encontrando un camino para la construcción, ante nuevos desafíos" 19, aborda las características que debería reunir la educación formal para habilitar para el trabajo.

3. COMPETENCIAS 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)²⁰, 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.

¹⁹ Salinas, Valdés & Deluigi, 2006). Inserción laboral de los egresados. (UTNFRM) Universidad Tecnológica

Nacional, Facultad Regional de Mendoza.

²⁰ Pinto, Luisa (1999). Currículo por competencias. Necesidad de una nueva escuela. Revista Tarea, N. 43, Marzo 1999.

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.

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.

✓ 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.

CAPÍTULO V: EL MERCADO LABORAL

1. MERCADO DE TRABAJO Y MERCADO DE RECURSOS HUMANOS

Podemos definir a "mercado de trabajo" como aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo. Los que "compran" servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía (estos configuran la demanda de trabajo) y los que "venden" servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo.

Dicho mercado suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. La relación entre el empleador y el empleado dará origen a la relación laboral que se denomina contrato de trabajo y el precio del trabajo se denomina salario o remuneración.

Desde fines del siglo XIX los Estados de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. Este conjunto de normas se denomina derecho laboral, las cuales tienen la característica general de ser de aplicación obligatoria, sin poder ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean beneficiosas para el trabajador.

La denominación "mercado de trabajo" ha sido cuestionada porque en términos económicos debido a que un mercado es un espacio en el que se ofrecen y demandan mercaderías, las que son objeto de comercio. Debido a la naturaleza del trabajo, se ha establecido que el trabajo no debiera ser considerado como una mercadería.

Según Chiavenatto²¹ (2001) el mercado de recursos humanos y el mercado laboral, actúan como imágenes ante un espejo, es decir, el comportamiento de uno influencia sobre el

_

²¹ Chiavenato, Idalberto. (2001) "Administración de Recursos Humanos". 5º Edición, Editorial Mc Graw Hill, Colombia. (pag. 452)

comportamiento del otro: cuando uno está en oferta el otro está en demanda y viceversa, existiendo una constante retroalimentación.

El mercado de trabajo está constituido por las empresas y por sus oportunidades de empleo, y el Mercado de Recursos Humanos está constituido por los candidatos reales y potenciales para tales oportunidades. Para ello, las oportunidades de empleo que lanzan las empresas no van dirigidas a un mercado único para todo tipo de trabajo, ya que la oferta y la demanda será diferente según el tipo de tarea a desempeñar. Las empresas cuando buscan empleados requieren que estos posean ciertas aptitudes y capacidades específicas y a su vez los empleados exigirán un salario acorde a las habilidades requeridas.

En el mercado de trabajo cobran importancia las siguientes situaciones:

- 1) Cuando la oferta es mayor a la demanda, es decir hay más oferta de empleo por parte de las empresas que candidatos, pudiendo presentarse las siguientes situaciones:
 - ✓ El reclutamiento es demorado, su rendimiento es más bajo y las inversiones
 en estrategias de reclutamiento son aumentadas y no traen candidatos en número
 suficiente o dentro del patrón de calidad esperado.
 - ✓ Los criterios de selección se hacen más flexibles y menos exigentes.
 - Los esquemas de salarios iniciales ofrecidos a los pocos candidatos que se presentan tienden a elevarse, provocando distorsiones en la política salarial de la empresa.
 - ✓ Hay una intensificación en la competencia entre empresas que utilizan el mismo mercado de mano de obra.
 - ✓ Los candidatos seleccionan y escogen las empresas que ofrecen mejores salarios.
 - ✓ Las empresas tratan de retener y fijar a sus empleados ya que cualquier sustitución se hace demorada y arriesgada.

- 2) Cuando la oferta es menor que la demanda: hay más candidatos buscando empleos que puestos suficientes en las empresas. Esta situación acarrea consecuencias para las empresas como:
 - ✓ El reclutamiento presenta un rendimiento elevadísimo. Cualquier estrategia aplicada atrae un gran volumen de candidatos lo cual permite a las empresas reducir las inversiones en estrategias de reclutamiento.
 - ✓ Los criterios de selección pueden tomarse más rigurosos y más exigentes.
 - ✓ Los esquemas de salarios iniciales ofrecidos a los candidatos que se presentan tienden a sufrir una sensible baja, ya que el mercado es de búsqueda de empleo.
 - ✓ Hay una intensificación en la competencia entre candidatos que se
 presentan, ya que es mucho mayor el número de candidatos en relación con los puestos
 existentes; la competencia se manifiesta principalmente en la propuestas de salarios.
- 3) Cuando la oferta equivale a la demanda: hay una situación de equilibrio entre la oferta de empleo y el número de candidatos.

Se habla de una estabilidad en todos los aspectos de la organización.

En el **mercado de recursos humanos** la situación se invierte.

- 1) Cuando la oferta es mayor que la demanda: Hay más candidatos que empleos. Esa situación conduce a las siguientes consecuencias para los candidatos:
 - ✓ Dificultad para obtener empleos.
 - ✓ Las empresas dejan de desarrollar sus estrategias de reclutamiento.
 - ✓ Las exigencias de las empresas se hacen mayores, drásticas y severas.
 - ✓ Los candidatos pasan a competir, disputando los puestos existentes.
 - ✓ Las empresas dejan de utilizar el salario y los beneficios como bienes para intensificar el reclutamiento.

- ✓ Los candidatos no tienen condiciones de seleccionar y escoger las empresas donde pretenden trabajar.
- 2) Cuando la oferta es menor que la demanda, es decir hay más oportunidades de empleos que recursos humanos disponibles, se presentan las siguientes situaciones:
 - ✓ Hay enorme facilidad para conseguir empleo; son muchos los puestos que hay y pocos los candidatos que se presentan.
 - ✓ Las empresas desarrollan una serie de estrategias de reclutamiento e intensifican sus esfuerzos para conseguir recursos humanos.
 - ✓ Las exigencias de las empresas se hacen más flexibles y elásticas, eliminando pequeñas barreras que podrían impedir la admisión de personal
 - ✓ Los candidatos seleccionan y escogen las empresas que les ofrecen las mejores condiciones salariales, beneficios, horarios de trabajo, etc.
- 3) Cuando la oferta es equivalente a la demanda: Hay una situación de equilibrio entre el volumen de ofertas de candidatos y el número de oportunidades de empleos que surge en las diversas empresas en el mercado.

Siempre hay un continuo intercambio entre el mercado de recursos humanos y el mercado de trabajo e interactúan recíprocamente y tienen influencia uno del otro; la salida de uno es la entrada de otro.

2. LA RELACIÓN CON EL ÁMBITO DE TRABAJO: ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO

En principio, las personas se relacionan con el mercado de dos maneras: o bien intentan insertarse en la actividad económica, o bien se mantienen al margen de ella. A su vez,

quienes procuran incorporarse a la actividad económica pueden tener éxito en ese intento o no. Esto da lugar a la clasificación de la población en algunas categorías básicas:

- o POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA): la integran quienes tratan de trabajar, independientemente de que lo logren o no. Vale decir que los económicamente activos están compuestos por:
 - a) Ocupados: personas que están trabajando.
- b) **Desocupados:** personas que tienen la voluntad de hacerlo y están buscando activamente trabajo. Por fuera de este subconjunto (PEA dividida en ocupada y desocupada) queda:
- o POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA (PEI): aquellos que no trabajan ni están buscando trabajo. Puede tratarse de personas que ya se han retirado de la actividad económica (jubilados) o que se mantienen al margen de ella por diversas razones, voluntarias o involuntarias (niños, amas de casa, estudiantes, rentistas, personas enfermas o discapacitados). También puede tratarse de personas que no buscan trabajo porque creen que no lo conseguirán, al menos en las condiciones acordes a sus pretensiones.

De tal modo, esta clasificación depende de la combinación de una situación objetiva (estar trabajando o no estarlo) y de un elemento subjetivo en el caso de quienes no están trabajando y la voluntad de hacerlo. La información que permite clasificar a las personas en estas posiciones proviene generalmente de censos y encuestas. Alguien puede haber estado ocupado hasta ayer y haber perdido su trabajo al momento de ser encuestado. Puede ser que esté ocupado y desocupado en forma intermitente, o que estando desocupado, interrumpa a veces la búsqueda de un empleo, aun cuando persista la voluntad de trabajar.

Esta clasificación básica de las personas da lugar a la elaboración de algunos indicadores que caracterizan a agregados de población: la población de un país, la de una

ciudad, etc. Y dentro de ella, puede caracterizarse por separado a ciertos subgrupos: las mujeres, los varones, lo jóvenes de hasta cierta edad, etc. Los indicadores más básicos y usuales son:

- La tasa de actividad: que es un cociente entre la población económicamente activa (ocupados más desocupados) y el total de la población. Sirve para cuantificar la oferta de mano de obra disponible.
- La tasa de empleo: que es un cociente entre la población ocupada y el total de la población. Sirve para cuantificar la fuerza de trabajo realmente aplicada a la producción.
- La tasa de desempleo: que es un cociente entre la población desocupada y la población económicamente activa (ocupados más desocupados). Sirve para cuantificar la capacidad del mercado de trabajo para incorporar a quienes desean trabajar.
- 3. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO: PRECARIEDAD E INFORMALIDAD. SUBOCUPACIÓN Y SOBRE OCUPACIÓN.

3.1 PRECARIEDAD LABORAL

Tradicionalmente se ha identificado el fenómeno de la precariedad laboral estrictamente con la temporalidad o eventualidad del empleo. No obstante, diversas investigaciones han mostrado la pertinencia de ampliar el concepto para incluir otras formas de empleo, como el trabajo a domicilio o el que se realiza por cuenta propia y el trabajo a tiempo parcial. Esta ampliación se hace desde la convicción de que estas formas de empleo son a menudo tan precarias, en el sentido de inseguras e inestables, como lo es el trabajo temporal.

Este concepto plantea incluir en el análisis no sólo las condiciones de empleo (la temporalidad del vínculo laboral), sino también las condiciones salariales y de trabajo. En este sentido, lo que definiría la precariedad de una situación laboral sería el deterioro directo o indirecto de las condiciones de trabajo. El empleo precario se caracterizaría así por menores salarios, peores condiciones de trabajo y mayor posibilidad de prácticas abusivas por parte de las empresas o de quien requiere el trabajo. De forma más amplia todavía, se ha hablado de precariedad social cuando la gente tiene un tipo de empleo que no le permite consolidar una posición o un nivel de vida, una profesión, una estabilidad que permita planificar el futuro. Desde este punto de vista, la precariedad laboral se asocia con situaciones laborales que no proporcionan a la persona trabajadora un nivel de bienestar y seguridad actual y futuro adecuado. Algo que también está implícito en la semántica del concepto, ya que la siguiente definición que aporta el Diccionario de la Real Academia para el término precario es "que no posee los medios o recursos suficientes".

El elemento que define la precariedad es la falta de control y autonomía de los trabajadores para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, la cual, por sus características de acceso y salida (condiciones de empleo) o por las condiciones de trabajo y salario asociadas, comporta altos grados de incertidumbre y dependencia.

Dentro de la precariedad laboral podemos diferenciar una serie de dimensiones las cuales contribuyen a generar incertidumbre, vulnerabilidad y falta de control de los trabajadores sobre su trayectoria laboral y social. Estas dimensiones son las siguientes: la inseguridad respecto de la continuidad del vínculo laboral con la empresa (propia de los empleos temporales, el trabajo clandestino, los falsos/as autónomos/as y los empleos frágiles), la insuficiencia de los ingresos salariales, la degradación de la situación de trabajo (referida a las condiciones de trabajo y a su control por los trabajadores) y la reducción de la protección social.

3.2 INFORMALIDAD LABORAL

Existen una serie de conceptos que se acercan desde una perspectiva teórica y empírica a la definición de informalidad, pero no hay un consenso sobre éstos. Una de las dificultades que esto trae, por ejemplo en la comparación de resultados, es que un empleado se caracteriza como informal cuando no goza de los derechos o beneficios que un trabajo formal provee. No obstante, dichos derechos o beneficios son variables aún dentro de los empleos que se definen como formales. Globalmente se unifican criterios sobre que el trabajo informal es aquel relacionado a las actividades económicas no institucionalizadas por los cuales los trabajadores se encuentran en condiciones de desamparo ante la ley.

Se consideran trabajando en empleo informal:

- a) Trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal o formal
- b) Empleados asalariados no registrados que trabajan para empresas del sector formal/informal de la economía
- c) Trabajadores familiares no registrados formalmente como empleados, sea ara una empresa del sector formal, informal, establecimiento productivo u hogar
- d) Empleados domésticos no registrados.
- e) Miembros de cooperativas de trabajo informales
- f) Trabajadores por cuenta propia que producen bienes solo para uso final de su hogar

El trabajo informal por su dimensión y modalidades es diferente del subempleo visible (medido en términos de la duración del tiempo de trabajo) y de la pobreza. Una parte de los trabajadores informales, por ejemplo los pequeños comerciantes o artesanos calificados que trabajan por su propia cuenta, trabajan más horas que la jornada laboral legal, pueden obtener

ingresos superiores a los de los subempleados e incluso de algunos asalariados del sector moderno. Por otra parte, puede darse el caso de que estudiantes y jóvenes graduados que trabajan de manera informal y llevan a cabo una pluriactividad obtengan mayores ingresos que quienes ejercen la actividad profesional para la cual estudian o se graduaron²².

Las actividades informales son formas específicas de empleo, donde predominan los trabajadores en actividades por su propia cuenta y sin relación de dependencia, ocupados en "micro-emprendimientos productivos" con menos de 5 trabajadores, en empresas unipersonales o familiares con participación de trabajadores no remunerados, o que realizan trabajos "domésticos" remunerados. Lo común de estas actividades es la inexistencia de lo que hemos denominado un "verdadero" trabajo asalariado, pero no significa que tales unidades de producción funcionen de manera autónoma, o aislada como un "tercer sector", sin relación directa o indirecta con las empresas que caracterizan al modo de producción capitalista dominante.

3.3 SUBOCUPACIÓN Y SOBRE OCUPACIÓN

El subempleo o subocupación ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. En Argentina existen numerosos casos y diversos ejemplos de este fenómeno también conocido como subocupación. Se determina que una persona está subempleada cuando "trabaja menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y desean trabajar más horas. Existen dos tipos de subocupación. La subocupación demandante, cuando el sujeto busca activamente otro empleo

-

²² Charmes, Jacques (1992) El empleo en el sector informal, en Informe "Trabajo No Registrado", Convenio CONICET- Ministerio de Trabajo de Provincia de Buenos Aires (2011), www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/Informe_Trabajo_No_Registrado

y no demandante, cuando no se busca otro empleo.

En nuestro país existen numerosos casos de subocupación. Algunos de los ejemplos más notorios son los maestros y profesores, que "solo consiguen diez o quince horas semanales de cátedra, pero quieren trabajar más. Estos trabajadores están subempleados, desde el punto de vista de la jornada laboral horaria". También existen las personas que son subempleadas por el hecho de que, por el exceso de profesionales de su área existe una oferta laboral extremadamente baja y se ven forzados a buscar otro tipo de empleos.

Para sintetizar lo antes expuesto podemos decir que el subempleo existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinas normas o a otra ocupación posible.

De acuerdo con la definición internacional, las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración horaria normal para la actividad correspondiente y que buscan o están disponibles para un trabajo adicional.

Esto significa que el subempleo se define como una subcategoría del empleo, y que existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas:

- a) Trabajan menos de la duración normal. (8 horas diarias)
- b) Lo hacen de forma involuntaria.
- c) Desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el período de referencia.

 Para considerar a una persona en situación de subempleo, los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente.

Los criterios por tanto se refieren a todas las personas que forman parte de la población

con empleo, tanto con empleo asalariado como independiente, y no solo a las personas que trabajan actualmente, sino también a las que se encuentran temporalmente ausentes del trabajo.

El sobreempleo o sobreocupación ocurre cuando una persona padece el exceso de trabajo, en jornadas que superan largamente las 8 horas legales, por lo general entre 9 y 12 horas.

El sobreempleo significa que muchos trabajadores en trabajos de tiempo completo están experimentando una creciente presión y un aceleramiento, un aumento de carga de trabajo, turnos más largos y horas más largas, así como demandas para un alto funcionamiento organizacional.

4. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL PARA JÓVENES PROFESIONALES

En un mercado de recursos humanos casi saturado de personas en busca de un empleo sumado a la fragilidad de nuestra economía, la dificultad de una rápida inserción laboral es una realidad que deben enfrentar los jóvenes profesionales.

En este escenario, dos fuertes situaciones se contraponen extrañamente: por una parte la dificultad de inserción de nuevos profesionales en puestos de trabajo acorde a sus competencias, y por otra, la creciente y profunda escasez de talentos experimentada por empresas de todo el mundo. Parece extraño pensar que mientras miles de jóvenes profesionales batallan a diario para conseguir un empleo para el que se han formado, existan empresas que no pueden encontrar perfiles para cubrir vacantes específicas dentro de su estructura organizacional.

Una forma de explicar esto es suponer que muchos jóvenes han optado por estudiar

carreras universitarias que al momento de tomar la decisión se presentaron como potenciales necesidades estratégicas del país, pero que a la hora de comenzar a buscar un trabajo, las expectativas generadas por el mercado fueron mucho superiores a la realidad que este ofrecía. Otro punto para explicar este fenómeno, se encuentra al plantear que existe un desfasaje en años entre las necesidades en materia de capital humano de un mercado altamente cambiante y el tiempo que conlleva finalizar una carrera universitaria.

En cuanto a la problemática de inserción de los más jóvenes, existen una serie de dificultades que estos deben enfrentar en relación a ellos mismos y a las empresas que conforman el mercado laboral, y es que, estos nuevos trabajadores muchas veces se caracterizan por tener expectativas salariales elevadas, buscar una inmediata inserción en puestos óptimos y por una gran deficiencia para coordinar sus necesidades personales con los requerimientos culturales de las empresas (dentro de este punto podemos encontrar la llamada falta de "cultura del trabajo"). Por otra parte, las pequeñas y medianas empresas que conforman el mercado de oferta de empleos muchas veces no poseen un gran presupuesto para cubrir posiciones profesionales y, en algunos casos, no comprenden la diferencia del personal capacitado frente a otras opciones.

Pero no todas son dificultades y problemas, actualmente, el mercado parece estar llegando a un estado de equilibrio en materia de oferta y demanda de trabajo.

CAPÍTULO VI: NEXO ENTRE LA EMPRESA Y EL MERCADO LABORAL; EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

1. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La ARH tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros.

Bajo un análisis sistémico, consideramos la organización como un sistema abierto en el que entran diversos tipos de recursos (materiales, financieros, humanos) y del que salen productos o servicios. El sistema abierto mantiene una interacción con el ambiente externo, efectuando intercambios; las entradas de recursos e información ingresan en el sistema que produce resultados, salidas, servicios o información.

Siendo el recurso humano uno de los ejes principales que da vida y razón de ser a una organización, se puede identificar que estas, en su conjunto, interactúan con el entorno constantemente generando un flujo intermitente de capital humano que forma el mercado laboral.

Las vacantes de las organizaciones pasan a ser el mercado del trabajo, y todas las personas en condiciones y con voluntad de cumplirlas son el mercado de recursos humanos. También se puede identificar un flujo circulante que puede ser externo e interno en las empresas y se debe a la rotación de personal.

1.1 LA ROTACIÓN DE PERSONAL

El término de rotación de recursos humanos es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir el intercambio de personas entre la organización y el ambiente. Es definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la

organización. Entre los insumos que la organización importa y los resultados que exporta debe existir cierto equilibrio dinámico capaz de mantener las operaciones del proceso de transformación en niveles controlados. Si los insumos son más voluminosos que las salidas, la organización tiene sus procesos de transformación congestionados o sus reservas de resultados almacenados y paralizados. Si por el contrario, los insumos son menores que las salidas, la organización no tiene recursos para operar las transformaciones y continuar la producción de resultados. Así tanto la entrada como la salida de recursos deben mantener entre sí mecanismos homeostáticos capaces de autorregularse y garantizar así un equilibrio dinámico.

Las desvinculaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que se mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema.

2. LAS FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La administración de recursos humanos por medio de la planificación establece políticas del área a partir de las cuales se establecerán diversas metas, objetivos y funciones que el departamento deberá desempeñar.

Los principales propósitos de la administración de recursos humanos son:

1. Crear, mantener y desarrollar un contingente de recursos humanos, que posean suficientes destrezas y motivación para alcanzar los objetivos y metas organizacionales.

- 2. Crear, mantener y desarrollar las condiciones necesarias para la aplicación y desarrollo de los recursos humanos, a la vez que éstos puedan satisfacer sus necesidades individuales.
 - 3. Alcanzar la eficiencia y la eficacia en la organización.

CAPÍTULO VII: GESTIÓN DE RR.HH POR COMPETENCIAS

1. INTRODUCCIÓN

El cambio vertiginoso que imponen mercados impacta en el desempeño esperado por las organizaciones, no sólo en términos de supervivencia, sino también de competitividad. Como es de suponer, ello exige a las empresas significativas reestructuraciones internas, a la que no escapan las estructuras organizativas y por ende la Gestión de los Recursos Humanos.

Es en este contexto, el modelo de competencias aparece como una nueva modalidad de gestión, cuyo principal objetivo es asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para la función. A su vez, permite integrar en torno al concepto de competencias todos los subsistemas que conforman la Gestión de los Recursos Humanos (selección, inducción, planes de carrera, capacitación, evaluación del desempeño, desvinculación, etc.)

El concepto de competencias no es nuevo, pero la gestión por competencias crece en importancia en el mundo empresarial: su aplicación ofrece la novedad de un estilo de dirección en el que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, deben aportar sus mejores cualidades profesionales y personales a la organización. Lo oportuno de este enfoque es que su concepción básica reconoce que son los Recursos Humanos de la empresa los que le permiten lograr una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo.

En la literatura clásica de Administración de Recursos Humanos, autores como De

Lucía y Lepsinger²³ (1999), identificaron, entre otros, los siguientes beneficios derivados de

una gestión de Recursos Humanos por competencias:

✓ Facilita la alineación del comportamiento a la estrategia y valores de la

organización.

✓ Contribuye a maximizar la productividad.

✓ Facilita la flexibilidad para el cambio.

✓ Asegura que las especificaciones de los cargos se focalicen en las conductas

causalmente ligadas a un desempeño exitoso.

Todas las personas tienen un conjunto de atributos y conocimientos, adquiridos o

innatos, que definen sus competencias para una cierta actividad. Sin embargo descubrir las

competencias no requiere estudiar exhaustivamente el perfil físico, psicológico o emocional

de cada persona. Solamente interesan aquellas características que hagan eficaces a las

personas dentro de la empresa.

2. MODELO DE GESTIÓN DE COMPETENCIAS

El Modelo de Competencias provee una descripción en términos de comportamientos,

de los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para un desempeño de alto

valor. La observación y medición de estos patrones de comportamiento nos permiten actuar

sobre su desarrollo, convirtiéndolos en factores críticos para el éxito individual y la

performance corporativa: en un puesto o función, en una organización en particular o bien

²³ Lucía, Anntoinette y Lepsinger, Richard. The Art and Science of Competency Models, Jossey-Bass Pfeiffer, EEUU,1999., en Liliana Rodriguez Beltrame "La Gestión de Recursos Humanos por Competencias"

Universidad de la Reublica de Uruguay (2012)

http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadmper/materiales/Gestion_por_Competencias.pdf

durante la ejecución de una estrategia determinada. En resumen, es una descripción concreta y práctica de un desempeño efectivo en el trabajo, no un listado de características.

El modelo de competencias constituye la formalización de las competencias y sus comportamientos asociados. Dicho modelo puede presentarse en diferentes formas. Generalmente incluye el Diccionario de Competencias y el Perfil de Competencias para cada cargo. El diccionario de competencias detalla las competencias identificadas y su descripción. El perfil de competencias es elaborado para cada cargo e incluye las competencias necesarias para el desempeño exitoso en cada cargo y el grado en que cada competencia debe estar presente.

En la identificación y definición de las competencias es imprescindible la participación de la máxima línea de conducción, no puede dejarse en manos de un menor nivel aunque sean expertos. Aun cuando este trabajo se realice por parte de una consultora externa ésta deberá indefectiblemente contar con la alta gerencia para la definición de las competencias. La nómina de competencias posibles es infinita, por lo tanto es la empresa, a través de su principal nivel de dirección quien deberá definir sus propias competencias o factores claves para el éxito.

En este sentido, la autora Martha Alles²⁴ (2005) expresa que "a medida que se asciende o desciende en la escala jerárquica, según el punto de partida del análisis, las competencias pueden cambiar o cambiar el grado en el cual son necesarias". En este sentido, agrega que:

Alles Martha Alicia (2005) "Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias." 2da Reimpresión. Editorial Granica. Buenos Aires.

Así como las organizaciones son dinámicas y las personas cambian dentro de ella, lo mismo sucede con las competencias. La visión de una competencia no es una visión estática, varía según los puestos dentro de una misma organización y varía en las personas que la detentan". Por esta razón, además de definir las competencias, es necesario fijar los distintos niveles de requerimientos que la competencia exige.

Una vez definidos los mismos para cada competencia, debemos proceder a asignar a cada puesto el nivel requerido para cada una de ellas (Perfil de competencias del cargo).

Resulta claro que no se requiere el mismo grado de competencia de liderazgo en un gerente comercial que en un técnico de producción.

Modelo de Competencias: Proceso global de descripción de perfil.

Fijación de niveles de requerimiento

Nivel 1: La competencia es requerida con un grado de destreza muy bajo

Nivel 2: La competencia es requerida con un grado de destreza bajo, desarrollado. Lo normal en una persona que ha sido entrenada.

Nivel 3: La competencia es requerida con un grado de destreza avanzado.

Nivel 4: La competencia es requerida con un grado de destreza muy elevado. Su dominio es muy perfecto. La destreza se usa en forma sofisticada.

Nivel 5: La competencia es requerida con el más alto grado de destreza, de forma muy desarrollada. No puede haber nadie mejor.

Fuente: elaboración propia en base de Liliana Rodriguez Beltrame "La Gestión de Recursos Humanos por Competencias" Universidad de la Reublica de Uruguay (2012) http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadmper/materiales/Gestion_por_Competencias.pdf

3. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE COMPETENCIAS

El Modelo de Gestión por competencias ha resultado una opción para que las organizaciones integren de manera efectiva el ciclo de Recursos Humanos, orientando y facilitando el desarrollo tanto de la organización como de las personas que la integran. Es deseable, que la implementación del modelo se realice a nivel de toda la organización. Esto ayudará en la obtención de mejores resultados, ya que los beneficios se extenderán a todas las áreas. Antes de pasar al desarrollo de las distintas etapas, nos detendremos en mencionar algunas condiciones necesarias para el éxito del modelo.

- ✓ En primer lugar, es imprescindible la participación y el compromiso de la alta dirección de la organización en la construcción del modelo. Como en tantos otros aspectos vinculados a la cultura organizacional, emprender este trabajo, sin el apoyo real de la alta gerencia, carece de todo sentido.
- ✓ Complementariamente, es necesario que exista un fuerte apoyo institucional en materia de: comunicación, contención y apoyo logístico.
- ✓ Debe existir un marco de referencia razonablemente estable y darse amplia participación a todos los involucrados.
- ✓ Determinación del equipo de trabajo. La dimensión y composición del equipo dependerá del alcance del proyecto. Deberá integrarse por un representante de la dirección, promotor del proyecto en la organización, y por personas capacitadas en técnicas de observación y expertos en la interpretación de comportamientos, así como personas capacitadas en los cargos objeto de estudio.

3.1 ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

Sintéticamente, podemos definir las siguientes etapas para implantar un modelo de competencias:

- 1) Identificación de los factores clave de la organización.
- 2) Identificación del perfil de competencias de cada puesto de trabajo.
- 3) Evaluación de las competencias personales.
- 4) Identificación de la brecha de competencias.
- 5) Elaboración de planes de acción para disminuir la brecha identificada.

4. APLICACIÓN DEL MODELO A LOS DISTINTOS SUBSISTEMAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los modelos de competencias juegan un rol vital en cada uno de los sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencias. Identificando las competencias necesarias para un desempeño exitoso o superior en el trabajo, una organización puede focalizar sus sistemas de selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, planificación de la sucesión, planificación de carrera y remuneración, entre otros. Es así que los modelos de competencias conforman un núcleo en torno al cual, se puede crear un conjunto de políticas y técnicas de recursos humanos lógicamente interrelacionados.

4.1 ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Cuando una empresa desee implementar un esquema de gestión por competencias, el primer proceso que se deberá encarar una vez definidas las competencias, es la descripción de puestos por competencias. Esta es la piedra fundamental ya que a partir de allí es posible implementar todos los demás procesos de recursos humanos. La larga lista de características personales que suele incluirse en los perfiles de puesto tradicionales debe ser sustituida por el perfil de competencias requeridas para el puesto. Es decir, la identificación y ubicación del puesto, su contenido funcional, sus interrelaciones jerárquicas, los requisitos de formación formal, experiencia, condiciones de trabajo y todo otro dato que las organizaciones consideren pertinentes relevar. En síntesis, el perfil de competencias sustituye el perfil psicolaboral y los conocimientos específicos, quedando el resto de la información de la descripción sin cambios.

4.2 SELECCIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

La selección es el proceso por el cual se elige, de un grupo de candidatos, aquellos que demuestren poseer las capacidades más ajustadas a los requerimientos del cargo, la organización, el jefe y el grupo.

Como lo expresa Alles²⁵, cuanto mejor es el ajuste entre los requerimientos del cargo y las competencias de la persona, más alto será el desempeño en el cargo y la satisfacción en el trabajo. Los sistemas de selección basados en competencias están orientados al logro de dicho objetivo. A partir del perfil del puesto por competencias, en el proceso de selección se

Alles, Martha Alicia (2004). "Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias". segunda reimpresión (2005) Editorial Granica. Buenos Aires.

buscará detectar en los candidatos la presencia de las competencias críticas (actuales o potenciales) para el éxito del mismo en el puesto. Los sistemas de selección basados en competencias, por lo tanto, ponen el acento en la identificación de unas pocas (de tres a cinco) competencias fundamentales que cumplan con las siguientes condiciones:

- 1- Competencias que los solicitantes han desarrollado y demostrado ya en su vida laboral.
- 2- Competencias con las que es posible predecir las perspectivas de éxito a largo plazo del candidato y que sean difíciles de desarrollar mediante formación en la empresa o experiencia en el trabajo (Ej. Motivación por los logros).
- 3- Competencias que se puedan evaluar de un modo fiable empleando una breve y bien centrada entrevista de incidentes (BEI).

La capacitación o el desarrollo de algunas competencias lleva más tiempo que el de otras. En consecuencia, aunque pueden obtenerse buenos resultados capacitando a las personas en competencias a nivel de motivaciones, normalmente resultará más práctico seleccionar buscando competencias a nivel de motivaciones y rasgos de personalidad. Dicho de otra manera, las competencias motivacionales y de rasgos de personalidad si bien pueden ser desarrolladas, la relación costo-beneficio será mejor, si se contrata a personas que ya tengan estas competencias.

4.3 MÉTODOS DE SELECCIÓN

Una vez que han sido identificadas las competencias para un desempeño superior, se debe determinar cómo se evaluará si un candidato posee las mismas o tiene el potencial para desarrollarlas. Los métodos de selección pueden consistir en entrevistas, tests, o centros de

evaluación (Assesment Centers), entre otros. Se pueden utilizar también una amplia gama de tests psicológicos. Lo importante es que todo test que se utilice sea relevante respecto a las competencias que figuran en el modelo de selección.

La elección del método deberá basarse en un análisis costo-beneficio de cada uno, la facilidad administrativa y la posibilidad de aceptación del candidato. Métodos como el "Centro de Evaluación", pueden ser muy costosos y difíciles de administrar, mientras que otros, como los tests, pueden ser rechazados por el candidato o la cultura de la organización.

4.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO BASADO EN COMPETENCIAS

Dessler (2009) ²⁶ define la gestión del desempeño como el ciclo en el cual los supervisores trabajan en forma conjunta con el personal a su cargo para:

- ✓ Definir responsabilidades y expectativas, y establecer las metas y objetivos para un determinado período.
- ✓ Brindar retroalimentación y apoyo al desempeño durante el período a ser evaluado.
 - ✓ Evaluar formalmente el desempeño al final del período.

Los sistemas de evaluación del desempeño basados en competencias además de evaluar en función de los estándares de actuación en el trabajo y de los resultados más tradicionales, agregan las conductas de trabajo necesarias para realizar tareas específicas del puesto de trabajo.

Cualquiera sea el sistema utilizado, debe darse prioridad a la capacitación de los jefes y subordinados (evaluadores y evaluados). Los primeros deben comprometerse en forma explícita a proveer a los empleados de capacitación formal y otras actividades para desarrollar las competencias durante el período a ser evaluado. Para ello es muy importante que se los

²⁶ Dessler, Gary (2009): "Administración de recursos humanos". Decimoprimera edición, Pearson educación. México, 2009, (pag.366)

capacite para que puedan realizar una adecuada gestión del desempeño. Por otra parte, la formación de los empleados ayuda también a que comprendan cómo funciona el sistema de gestión del desempeño, cuál es su rol, cómo autoevaluarse y cómo llegar a un consenso con sus superiores en cuanto a las actividades de desarrollo de competencias.

4.5 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO BASADOS EN COMPETENCIAS

Capacitación y desarrollo es el proceso mediante el cual se le brinda a la persona los elementos para adquirir las competencias requeridas en un cargo, que le permitan desempeñarse exitosamente. Utilizar un modelo de competencias como base de un sistema de capacitación y desarrollo ayuda a la organización a evitar que se adopte una perspectiva de corto plazo o se sigan las modas en esa materia. Existen cuatro beneficios principales de un sistema de capacitación basado en competencias:

- ✓ Permite focalizarse en los comportamientos y destrezas relevantes.
- ✓ Asegura la alineación de la capacitación y el desarrollo hacia los objetivos organizacionales.
 - ✓ Permite realizar un uso más efectivo de la capacitación y el desarrollo.
- ✓ Brinda un marco de referencia para los gerentes y directores ("coaches/entrenadores").

4.6 PLANES DE CARRERA BASADOS EN COMPETENCIAS

Para Ramírez Alfaro (2004)²⁷, la planificación de carrera basada en competencias, se puede describir como el mapa de carreteras que conecta los distintos cargos que se pueden

_

²⁷ Ramírez Alfaro, J. (2004) Estrategias para el Desarrollo del Currículo. Ceiba Zamorano Honduras (pag 45).

encadenar durante el ciclo de vida profesional de las personas en una determinada organización.

Los planes de carrera y de sucesión deben combinar los requerimientos de conocimientos y habilidades específicas con las competencias conductuales requeridas. Para los planes de carrera las competencias deberán ser analizadas en relación al individuo y a lo requerido por el puesto al cual se prevé promoverlo en el futuro. Esta herramienta permite retener al personal clave y prepararlo para oportunidades de carrera futura.

4.7 PLANES DE SUCESIÓN BASADOS EN COMPETENCIAS

La planificación de la sucesión en base a competencias, se centra en la identificación de los candidatos más idóneos para los cargos claves de una organización. Se podría decir que con los planes de carrera, constituyen las dos caras de una misma moneda. Mientras que los planes de carrera, tratan de identificar los puestos que por sus requerimientos de competencias mejor se adecuen a las competencias de una persona determinada, los planes de sucesión, a partir de un puesto vacante, buscan identificar a la persona cuyas competencias se inserten mejor con el perfil de competencias del puesto a cubrir.

Los planes de sucesión efectivos no solo identifican los individuos que están preparados para ser promovidos, sino que también permiten crear una guía para desarrollar otros candidatos con alto potencial.

4.8 COMPENSACIONES

Se considera el módulo de más difícil implementación. Compensar por competencias implica que la empresa deberá implementar sistemas de remuneración variable donde se

consideren para el cálculo, entre otros, las competencias de los colaboradores con relación al puesto y a su desempeño. Es necesario evaluar el desempeño por competencias.

Muchas veces, los sistemas de compensaciones basados únicamente en los resultados suelen desmotivar a los empleados de rendimiento superior cuando ellos tienen muy poco control sobre los resultados esperados. De allí que se recomienda que una parte de la compensación se base en las conductas en el trabajo.

SEGUNDA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO

- VIII) METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.
- IX) CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS.
- X) COMPETENCIAS DE LOS LANA: VISIÓN DEL EGRESADO.
- XI) COMPETENCIAS DE LOS LANA: VISIÓN DEL EMPLEADOR.
- XII) CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS.

CAPÍTULO VIII: METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se centra en el análisis de la inserción laboral y la situación laboral actual de los Licenciados en Administración de Negocios Agropecuarios (LANA) de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de La Pampa, relacionado con la adquisición de competencias profesionales y personales adquiridas durante su paso por la institución y el primer trabajo.

En este sentido, se pretende conocer la situación actual del mercado laboral de los LANA, mediante el empleo de cuestionarios que midan la percepción que tienen los agentes directamente implicados; se constituyen, por tanto, en nuestras unidades de análisis: los egresados y estudiantes avanzados LANA 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 a los estudiantes, se aplicó la técnica cualitativa en cuestionario con preguntas abiertas para los empleadores, a fin de recolectar aspectos de tipo subjetivo, permitiendo ampliar el análisis, la comprensión y el conocimiento de los factores involucrados en el estudio.

2. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio tiene como propósito diagnosticar la situación laboral de los egresados de la Lic. En Administración de Negocios Agropecuarios de la FA UNLPam y conocer cuáles son los conocimientos académicos adquiridos que le han sido de utilidad en su inserción laboral. Como objetivo principal se pretende identificar las competencias laborales de los graduados de la carrera LANA de la Facultad de Agronomía - UNLPam y ver su impacto de inserción en el mercado laboral. Para ello se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Identificar en qué sectores económicos se insertan y desarrollan los graduados (roles, funciones, ámbitos, etc.).
- ✓ Descubrir cuáles son las fortalezas y debilidades de la formación que inciden en la inserción laboral.
 - ✓ Comparar el perfil del plan de estudio con el perfil de los profesionales.
- ✓ Reconocer cuales son las competencias que demanda el mercado laboral para los Profesionales LANA.
- ✓ Indagar sobre las competencias mínimas exigidas a los profesionales LANA en el mercado laboral.
- ✓ Identificar diferentes modalidades de régimen laboral de los LANA ocupados.
- ✓ Obtener un panorama descriptivo general que permita detectar deficiencias en la coordinación académica laboral.

3. PLANEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

Para el desarrollo de este trabajo final se estableció como hipótesis general que la formación académica recibida por los alumnos en las áreas troncales les permite adquirir los conocimientos necesarios para insertarse de forma satisfactoria y eficaz en el mercado laboral. Se plantearon las siguientes hipótesis auxiliares para contrastar con la información obtenida:

- ✓ Los conocimientos de mayor relevancia en la formación académica son coincidentes con los conocimientos más valorados por el mercado laboral.
- ✓ Los LANA egresados de la FA-UNLPam, están conformes con la formación recibida y la consideran útiles para su desempeño laboral.
- ✓ Los Profesionales LANA egresados de la FA-UNLPam ocupan cargos laborales relacionados a la carrera LANA y al perfil profesional determinado para esta.

4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación, 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 de la situación laboral actual de los egresados y estudiantes prontos a serlo, y la relación con la formación profesional y académica recibida durante su paso por la institución, 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 y estudiantes que posean más del 95% del plan de estudios aprobado y empleadores.

4.1 POBLACIONES DEL ESTUDIO

En el presente trabajo puede hablarse de dos grupos diferentes, que son:

- ❖ Licenciados en Administración de Negocios Agropecuarios egresados y estudiantes avanzados de la misma carrera con más del 95% del plan de estudios aprobado. Todos estos estudiantes que cursaron en Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de La Pampa.
- ♣ Empleadores: aquellas organizaciones y/o empresas que ocuparon a los egresados y estudiantes de la Licenciatura Administración de Negocios Agropecuarios de la FA-UNLPam.

Se tuvo en cuenta a los egresados y estudiantes avanzados que figuran en los registros de la carrera desde 2001 hasta 2014. Para ello, los datos concretos sobre la población de egresados y estudiantes avanzados, fueron facilitados por el Departamento de Alumnos 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 /ESTUDIANTES AVANZADOS desde 2001 hasta 2014: 122.
- ❖ POBLACIÓN DE EMPLEADORES de los egresados o estudiantes avanzados:
 16.

El instrumento de análisis cuantitativo se distribuyó a la totalidad de los egresados y estudiantes avanzados que figuran en la base de datos, es decir esta unidad de análisis fue trabajada no como muestra, sino como población.

Para el estudio de la población de empleadores, con cuestionarios más abiertos, 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 con mayor facilidad de acceso y que podían efectivamente aportar información para esta investigación.

4.2. VARIABLES DE ANÁLISIS

Bajo un punto de vista operativo, las variables empleadas en el presente estudio se han ido clasificando de acuerdo a su 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 /estudiantes avanzados con las que se ha realizado el estudio.
- b) Indicadores que han servido para realizar comparaciones entre lo expresado por los individuos entrevistados y para describir la formación profesional recibida por el estudiante a lo largo de la carrera.

4.2.1. VARIABLES EMPLEADAS PARA CARACTERIZAR A LOS EGRESADOS

Se presentan a continuación las variables empíricas empleadas en el cuestionario realizado a los egresados/estudiantes avanzados (los números entre paréntesis, ubicados al lado de las variables, corresponden a su ubicación en el cuerpo del cuestionario).

a) VARIABLES DE BASE

- a. Sexo (1)
- b. Edad (2)
- c. Estado civil (3)

b) VARIABLES GEOGRÁFICAS

a. Lugar de origen (4)

- b. Lugar de residencia (5)
- c. Motivo de la residencia (6)

c) VARIABLES FORMATIVAS

- a. Tiempo utilizado para culminar la carrera (7)
- b. Promedio aproximado (8)
- c. Cumplimiento de expectativas académicas (9) (10) (11)
- d. Conformidad con el plan de estudios (11) (12) (13)

d) VARIABLES SOCIOLABORALES

- a. Experiencia laboral durante la carrera (14) (15)
- b. Formación post egreso (16) (17) (18)
- c. Tiempo en encontrar un trabajo (19)
- d. Valoración de factores para postularse a un trabajo (20)
- e. Obstáculos para encontrar el primer trabajo (21)
- f. Tipo de trabajo adquirido (22) (23) (26)
- g. Tipo de empresa/organización empleadora (24)
- h. Área en la que desarrolla funciones (25)
- i. Vía de acceso al primer trabajo (27)
- j. Adecuación de los contenidos impartidos con el primer trabajo (28)
- k. Factores para lograr un empleo (29)

e) VARIABLES PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CARRERA LANA.

- a. Conformidad con la carrera (30)
- b. Motivo de elección de la carrera (31)

4.2.2. VARIABLES EMPLEADAS PARA LA COMPARACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA POR EL ALUMNO EN LA CARRERA.

Para el estudio de estas variables se tuvo como base el Diccionario de Competencias, propuesto por Marta Alles²⁸, donde se establecen metas de enseñanza para el logro, la evaluación y el aprendizaje de las competencias inherentes dentro de una organización. Para el ámbito académico se puede destacar el siguiente listado de competencias:

- a. Competencias cognitivas de nivel superior
- b. Habilidades básicas de éxito académico
- c. Habilidades específicas al conocimiento disciplinar
- d. Valores académicos y estéticos
- e. Preparación para el trabajo y la carrera
- f. Desarrollo personal

En el caso de los egresados, los seis conjuntos de competencias 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 los contenidos recibidos durante el cursado de la carrera.
- c. La utilidad y trascendencia que tuvieron cada uno de los aspectos evaluados en el primer trabajo.

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

²⁸ Alles, Martha Alicia (2009). "Diccionario de Competencias La triologia: las 60 competencias mas utilizadas". 1 Edicion. Editorial Granita. Buenos Aires.

Las variables están agrupadas en una sola pregunta, con sus correspondientes ítems, asignada con el número 32 para los egresados, y 5 para los empleadores (Ver herramienta de relevamiento en Anexo).

Las competencias elegidas para definir los aspectos a comparar y describir, son:

4.2.2.1. COMPETENCIAS COGNITIVAS, VINCULADAS CON LAS SIGUIENTES HABILIDADES:

- a. Habilidad de aplicar teoría aprendida a nuevos problemas y situaciones
- b. Habilidades analíticas
- c. Habilidad en la resolución de problemas
- d. Habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas
- e. Habilidad de pensar holísticamente
- f. Habilidad de pensar creativamente
- g. Habilidad para analizar objetivamente

4.2.2.2. HABILIDADES BÁSICAS DE ÉXITO ACADÉMICO, ESTÁN RELACIONADAS CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- a. Prestar atención
- b. Concentrarse
- c. Memoria
- d. Escucha
- e. Lectura
- f. Expresión oral
- g. Escritura

4.2.2.3. HABILIDADES ESPECÍFICAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL:

- a. Terminología profesional
- b. Conceptos y teorías
- c. Habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnologías importantes

- d. Habilidad para aplicar el pensamiento estratégico
- e. Realizar transferencias sobre los conocimientos adquiridos
- f. Apreciar contribuciones importantes
- g. Capacidad para tomar decisiones fundamentadas

4.2.2.4. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CARRERA:

- a. Habilidad para trabajar productivamente con otros
- b. Habilidades gerenciales o de administración
- c. Habilidad de liderazgo
- d. Compromiso por el trabajo bien hecho
- e. Habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes
- f. Habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo
- g. Compromiso para alcanzar logros personales
- h. Desarrollo de la habilidad de ejecución idónea

4.2.2.5. EN EL DESARROLLO PERSONAL, HALLAMOS LAS SIGUIENTES PROPIEDADES:

- a. Sentido de responsabilidad por el propio comportamiento
- b. Autoestima y autoconfianza
- c. Compromiso con los propios valores
- d. Respeto por otras personas
- e. Capacidad de tomar decisiones sabias

5. TÉCNICAS

Se han valorado los cuestionarios a estudiantes avanzados y egresados, así como los cuestionarios a empleadores 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.

5.1. RELEVAMIENTO DE LOS DATOS: LOS CUESTIONARIOS

Los cuestionarios empleados, fueron autogestionados y han sido de dos tipos, de acuerdo a los destinatarios de los mismos: egresados y estudiantes avanzados con más del 95% de la carrera aprobada y empleadores de los mismos.

La confección de los cuestionarios se ha llevado a cabo en función de los objetivos planteados en este estudio, centrado en conocer cuáles son las competencias laborales de los LANA y su relación con el mercado laboral.

a) EGRESADOS Y ESTUDIANTES AVANZADOS

Los egresados participantes del estudio fueron identificados, como se mencionara anteriormente, a partir de la base de datos brindada por el Departamento de Alumnos de la Facultad de Agronomía, filtrada bajo los requisitos del estudio. La base de datos fue solicitada mediante la presentación de nota dirigida a la Secretaría Académica; y constaba básicamente de los siguientes datos: nombre y apellido, porcentaje de carrera, dirección de correo electrónico, y en el caso de los graduados, número telefónico.

El cuestionario de los egresados y estudiantes avanzados se envió en primera instancia, al correo electrónico que figuraba en la base de datos. Posteriormente, se enviaron recordatorios por correo electrónico a todos y cada uno de los potenciales entrevistados, así como también, mensajes mediante la red social Facebook.

b) EMPLEADORES

En el caso particular de los empleadores se tuvo en cuenta los datos aportados por los mismos egresados. El cuestionario fue entregado en algunos casos personalmente, y en los que no fue posible de esta forma, se envió vía correo electrónico con posteriores recordatorios telefónicos.

5.2. 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 de lado análisis estadísticos más exhaustivos para futuras investigaciones, ampliaciones o replicaciones.

Para el relevamiento total de datos se procedió a cargar la información de cada cuestionario a una base de datos única del programa estadístico SPSS Statistics 17.0, para proceder al análisis de los datos de la población en su conjunto.

Se realizó un estudio descriptivo de sobre la opinión de los empleadores encuestados, en relación con las variables empleadas para caracterizarlas.

Para cumplir con este objetivo, se ha hecho uso de tablas cruzadas, en las que se incluyeron porcentajes y/o frecuencias "absolutas". Es decir, se ha empleado un análisis de variables que caracterizan a cada grupo participante, por medio de una exposición descriptiva que incluye porcentajes comparativos.

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 a estudiantes y egresados así como a los empleadores a los que se les acercó el respectivo cuestionario.

CAPÍTULO IX: CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se pretende realizar un análisis descriptivo de las variables que caracterizan a los egresados y estudiantes avanzados participantes de la investigación, sujetos que han cursado la carrera Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios y que poseen su título de grado, como aquellos que tienen aprobado el 95% del plan de estudios o más. La opinión de los mismos se ha recolectado a través de un cuestionario.

Sobre una población de 122 individuos que cumplían con las características de selección, fueron invitados en su totalidad a responder el cuestionario. Se contó con una respuesta efectiva de 82 casos, lo que implica una tasa de respuesta del 67,2%. 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 su situación al enfrentar la búsqueda laboral y 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 82 egresados/estudiantes avanzados, según las variables que se tuvieron en cuenta para la caracterización de los mismos.

2. VARIABLES DE BASE

2.1. SEXO

Del análisis del gráfico puede observarse que el 66% de los egresados son de sexo masculino, mientras que el 34% corresponde al sexo femenino.

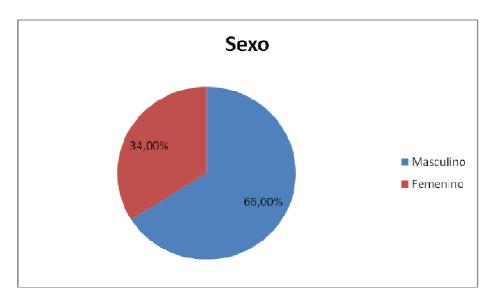


Gráfico 9.1

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

2.2. EDAD

A fin de intentar una caracterización adecuada de los egresados, uno de los aspectos indagados fue la edad de los encuestados. El rango predominante de esta variable fue entre los 22 y 45 años, estando la distribución dividida en los siguientes bloques: menor de 25 años, de 26 a 30 años, de 31 a 35 años, de 36 a 40 años y mayor de 40 años.

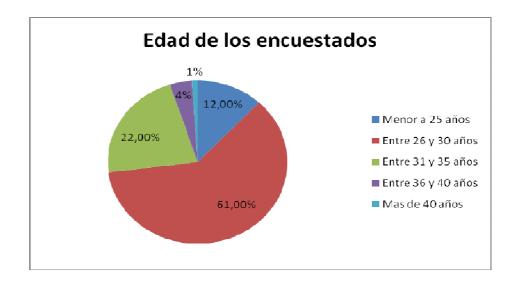


Gráfico 9.2 **Fuente**: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

2.3 ESTADO CIVIL

En esta variable se puede observar que la mayoría de los encuestados son solteros (85,4%), mientras que el 12,2% son casados y el 2,45% son divorciados.

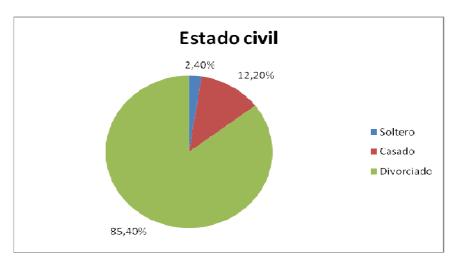


Gráfico 9.3

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

3. VARIABLES GEOGRÁFICAS

3.1. LUGAR DE ORIGEN

El lugar de origen predominante es la provincia de La Pampa (58,3%), luego le sigue la provincia de Buenos Aires con el 25,6% y por último, otras provincias con el 6,1%.

3.2 LUGAR DE RESIDENCIA

En cuanto al lugar actual de residencia coincide con el lugar de origen (43,9%), mientras que el 56,1% reside en un lugar diferente al lugar de origen.

3.3 MOTIVO DE LA RESIDENCIA

El motivo de la residencia actual de los encuestados es principalmente por cuestiones de trabajo (67,1%), ocupando el segundo lugar la familia (26,8%), el 2,4% indico que su residencia es por gusto personal y "otros motivos" fue indicado por el restante 3,7% de los encuestados

Entre los que tienen sitio de residencia diferente a su lugar de origen (46 casos), 36 personas lo hacen por motivos laborales y solo 8 por motivos familiares y solo 2 de los encuestados indicaron que es por gusto.

4. VARIABLES FORMATIVAS

4.1. TIEMPO EMPLEADO PARA REALIZAR LA CARRERA

Para este análisis se dividió en tres rangos: 4 años, entre 4 y 5 años y más de 5 años. Considerando el total de la muestra, se registra un paralelismo entre los que tardaron entre 4 y 5 años y aquellos que demoraron más de 5 años. Siendo la minoría (15,86%) quienes pudieron finalizar sus estudios al día.



Gráfico 9.4 **Fuente**: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Si por otra parte, consideramos los años de duración de la carrera discriminados por el tipo de sexo, observamos que no hay diferencias muy notorias. Dentro del grupo que demoró más de 5 años en culminar la carrera, se distingue al sexo masculino en un 46,3% contra el 39,3% del sexo femenino. Luego no se observan diferencias muy significativas entre ambos sexos y la culminación de la carrera.

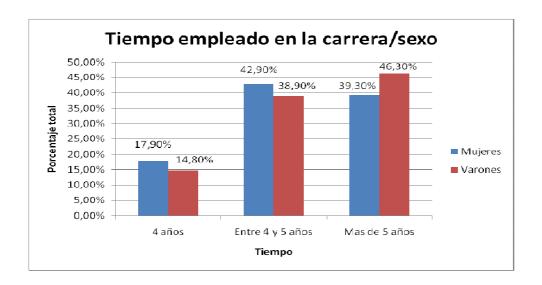


Gráfico 9.5 **Fuente:** Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

4.2 PROMEDIO DE NOTAS DE LOS ENCUESTADOS

El recorrido de esta variable se dividió en cinco grupos: promedio menos de 6, entre 6 y 7, entre 7 y 8, entre 8 y 9 puntos y más de 9 puntos. La calificación predominante fue entre 7 y 8 puntos, donde el 79,9% corresponde al sexo masculino y el 29,1% al sexo femenino.

No se registraron casos de estudiantes mujeres que hayan finalizado los estudios con calificaciones promedio inferiores a 6 puntos y, en términos relativos, es mayor el porcentaje de mujeres con calificaciones superiores a los 8 puntos.

Distribucion de notas promedio por sexo

Sexo

mujer

Gráfico 9.6 **Fuente**: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

varon

4.3 CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS ACADÉMICAS

Del total de los encuestados, el 42,7% contestó que la carrera cumplió de manera suficiente sus expectativas académicas, el 30,5% las cumplió de manera muy suficiente y el 19,5% que las cumplió de forma excelente. La respuesta para el nivel de satisfacción insuficiente fue de solo el 3,7%.

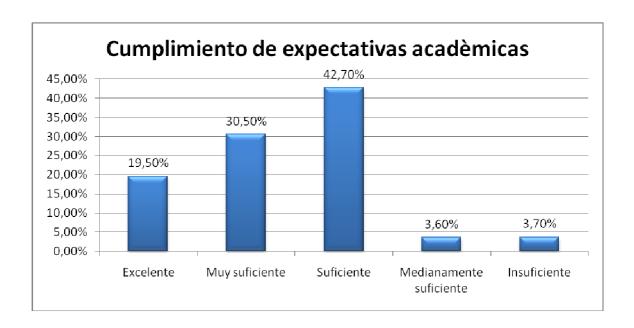


Gráfico 9.7

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

4.4 ÁREA CURRICULAR MÁS ÚTIL

En cuanto al análisis de área curricular más útil para los graduados en su actividad laboral, se tomó como referencia el Plan de Estudios del Año 2011, debido a que el mayor porcentaje de graduados cursó con dicho plan, llegando al resultado que se detalla posteriormente.

Indudablemente para los graduados la formación en el área de Comercialización es la que tiene mayor peso en su actividad laboral (59%), seguido en utilidad la rama de Diseño y

Evaluación de Proyectos de inversión con el 24%; y por último, Administración y Economía ambas con un 7%.

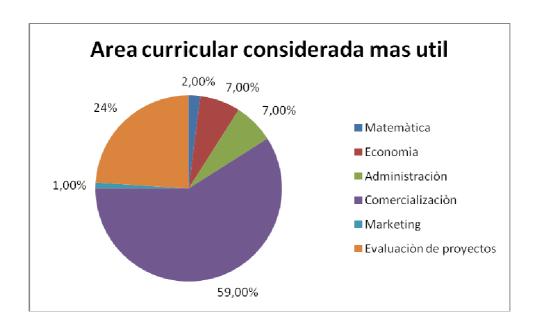


Gráfico 9.8

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Cuando se les consultó a los encuestados graduados/estudiantes avanzados sobre la materia qué sería útil agregar o reforzar en el nuevo plan de estudios, el 24,3% contestó desconocer el nuevo plan de estudios, aunque varios reconocieron estar al tanto de que había cambiado bastante en cuanto a contenidos. Otro 14,63% contestó estar conforme con el plan de estudios actual y considera que los cambios realizados en la última modificación son suficientes.

Entre los que contestaron afirmativamente y ofrecieron una propuesta, se encontró a quienes consideran agregar una nueva materia y los que analizan que es necesario reforzar materias o áreas ya existentes. Entre los que consideran nuevas materias, las propuestas fueron:

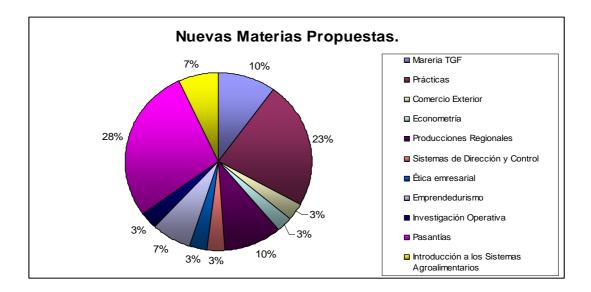


Gráfico 9.10

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Como puede observarse las respuestas más recurrentes estuvieron fijadas sobre la implementación de un sistema de pasantías efectivo (28%), la realización de prácticas profesionales en organizaciones privadas o públicas que lleven a la formación profesional (23%), la creación de una materia o programa obligatorio que sirva de apoyo a los alumnos a presentar el Trabajo Final de Graduación y el estudio de las Producciones Regionales. La demás propuestas fueron: Comercio Exterior, Econometría, Emprendedurismo, Sistemas de Dirección y Control, Ética Empresarial, Investigación Operativa.

Entre la implementación de nuevas materias que fueron incorporadas recientemente al nuevo plan de estudios y que los encuestados hicieron referencia en cada una de las encuestas se encuentran análisis de Costos e Impuestos, que se han puesto en práctica en el último plan de estudios.

En cuanto a la necesidad de reforzar o profundizar materias o áreas ya existentes en la carrera, se destacó las referencias hacia la importancia del Análisis Financiero y la Práctica en

Diseño y Análisis de Proyectos de Inversión, la necesidad de reforzar los conocimientos en Producciones Primarias y las áreas de Administración Rural. Algunos aportes representativos fueron:

- ✓ "Propongo educar más profundamente en las materias de producción, ya que el contenido (cuando yo cursé al menos) era muy básico". Plan de estudios Resolución (Res. 088/08 CS).
- ✓ "Recomendaría mayor formación en Finanzas, manejos de distintas opciones financieras más llevadas a la realidad (no solo ejercicios y teoría, sino ejemplos reales) por el tema de inflación, devaluación, etc."
- ✓ "Considero que un conjunto de materias tan importantes como Administración Rural deberían ser tomadas más en cuenta por alumnos y docentes, tal vez hasta aumentar la carga horaria ya que la considero materia globalizadora de muchos conocimientos".

4.5 CONFORMIDAD CON EL PLAN DE ESTUDIOS

Relacionando al cumplimiento de las expectativas académicas de los graduados se indagó sobre el conocimiento que ellos tienen sobre la evolución del plan de estudios de la carrera y el nivel de los egresados que finalizaron sus estudios con anterioridad y posterioridad a tales modificaciones.

En cuanto a la reforma de extensión sobre el nuevo plan de estudios (Res. 370/12 CS con vigencia a partir de marzo de 2013) las opiniones fueron positivas en su mayoría (87,2%), considerándola conveniente un 52,4%, muy conveniente un 30,5% y solo el 12,8% consideraron la extensión del nuevo plan de forma negativa, dividiéndose en poco conveniente (15%) y en no conveniente (2,10%).

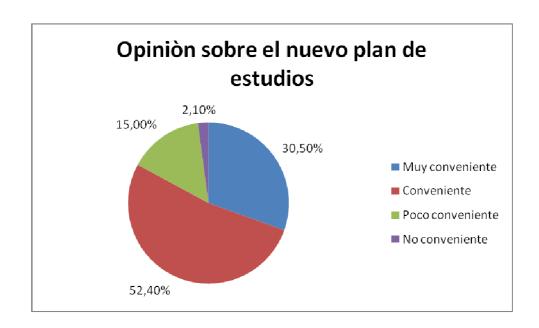
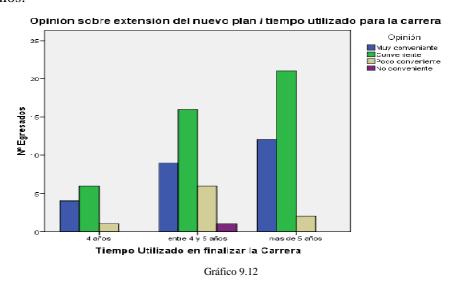


Gráfico 9.11 **Fuente**: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Estos resultados resultan más coherentes aun si hacemos un cruzamiento entre la opinión de la extensión del nuevo plan y el tiempo que demoraron los encuestados en finalizar sus estudios. Se puede observar que la gran mayoría que consideró conveniente o muy conveniente la extensión del nuevo plan, demoró más de 4 años en finalizar sus estudios.



Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

4.6 EVOLUCIÓN DEL NIVEL ACADÉMICO

En cuanto a la evolución que ha tenido el nivel académico, contestaron el 94% de los encuestados, mientras que el 6% restante contestó desconocer la situación actual. Entre los que contestaron, el 80,8% expresó que la evolución estuvo entre los niveles excelente y bueno, mientras que el 19,18% manifestó que considera la evolución en un nivel regular.

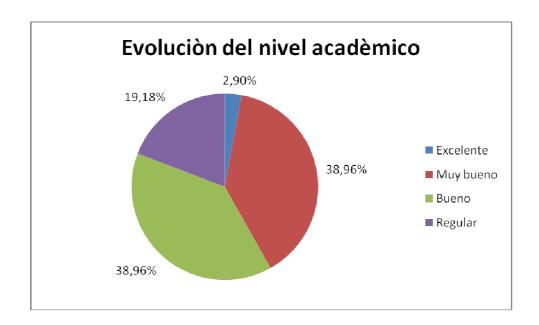


Gráfico 9.13

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

5. VARIABLES SOCIOLABORALES

5.1 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 (relacionado a la carrera LANA).

Del análisis del gráfico siguiente, podemos observar cuál fue el desempeño laboral de los egresados cuando eran alumnos. Se desprende que la mayor parte de los egresados, el 62% no trabajaban durante el cursado de la carrera. Del total de mujeres lo hacían el (12%) y de varones el (26%). Se evidencia levemente que eran más los varones los que trabajaban.

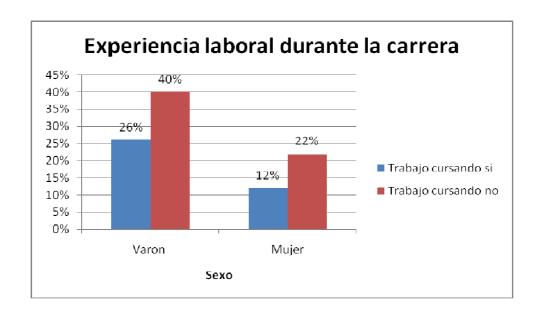


Gráfico 9.14

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

En cuanto al tipo de trabajo realizado por los egresados durante su estancia en la Facultad, refleja el gráfico siguiente que el 85% de los egresados varones han realizado trabajos relacionados con la carrera LANA, mientras que el 15% restante son egresadas mujeres. En lo que se refiere a trabajos no relacionados a LANA, el 56% corresponde al sexo masculino y el 44% al sexo femenino.

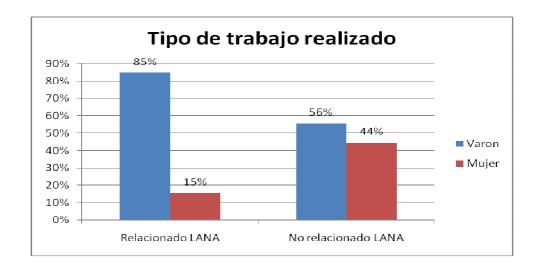


Gráfico 9.15

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

5.2 FORMACIÓN POST EGRESO

Se indagó a los encuestados si continuaron con su formación profesional luego de terminar de cursar las materias de la carrera. La información que revelan los datos es que el 55,7% de los encuestados continuó algún tipo de formación, siendo estos el 30% mujeres y el 70% varones.

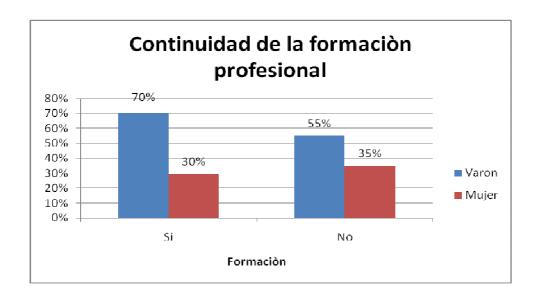


Gráfico 9.16

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

En cuanto al tipo de formación que decidieron iniciar los egresados luego de finalizada la carrera, la gran mayoría optó por cursos (52,17%), seguido por maestrías (19,57%) y post grados (10,86%). Las formaciones menos elegidas fueron especialidad (8,70%), doctorados (4,35%) e idiomas (4,35%).

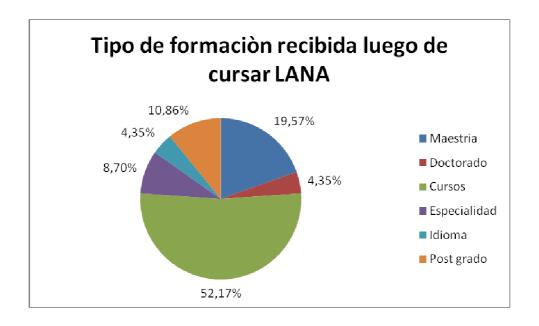


Gráfico 9.17

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Las áreas específicas de formación post egreso fueron muy variadas en las distintas instancias. Quienes realizaron cursos lo hicieron en áreas relacionadas a la administración, producción vegetal, ganadería, liderazgo y especialización empresarial, y manejo de herramientas de mercado de futuros. Quienes realizaron especialidades y postgrados lo hicieron en las áreas de comercio exterior, agronegocios, economías regionales y recursos humanos. Las maestrías y doctorados realizados, fueron en las siguientes áreas: economía agraria, gestión empresarial, administración rural, ciencias económicas y comercio exterior.

5.3 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 dentro de las categorías presentadas. Del total de encuestados , solo el 6% indico que no tenían empleo al momento de la encuesta(todavía no tengo empleo). Por lo que el análisis que se muestra se realizo sobre la población que indico que si tiene empleo y el tiempo que demoro en encontrarlo : ya tenía trabajo al egresar, menos de seis meses, entre seis meses y un año, entre un año y dos años.

Es destacable que el 32% de los encuestados varones consiguieron trabajo antes del egreso; y notándose una marcada diferencia entre hombres y mujeres en este tramo del análisis. La mayoría de los egresados respondió haber conseguido empleo antes del año de finalizado su cursada. Solo el 1% (varones y mujeres) respondió que demoró entre un año y dos.

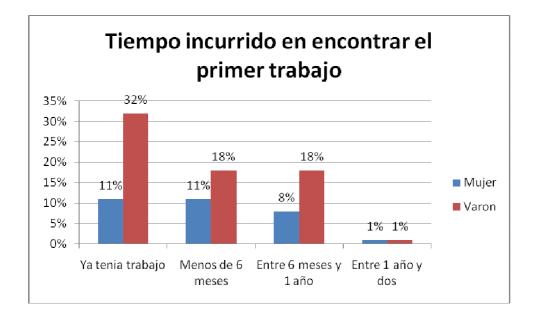


Gráfico 9.18

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

5.4 VALORACIÓN DE FACTORES PARA POSTULARSE A UN TRABAJO

En la línea temática de la inserción laboral, se indagó respecto de los aspectos que los egresados consideran atractivos de un puesto laboral y que incentivan al deseo de postularse a ellos. La valoración se puntuó entre 1 y 5, estableciendo rangos de nada importante (1) a muy importante (5). Se focalizó la valoración de los aspectos que se presentan en el gráfico.

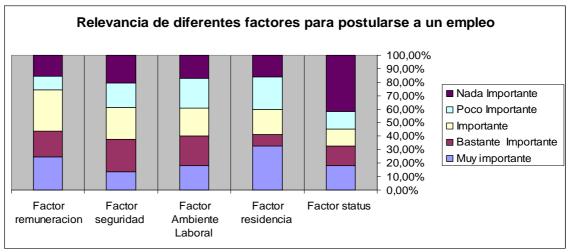


Gráfico 9.19

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

5.5 OBSTÁCULOS PARA ENCONTRAR EL PRIMER TRABAJO

En la misma línea del ítem anterior, relacionado a 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 los rangos 1= nada importante; -5= muy importante. Se focalizó la valoración de los siguientes aspectos : falta de oferta laboral, deficiencias en la formación recibida, falta de habilidades y conocimientos, falta de experiencia laboral, necesidad de seguir estudiando, falta de ofertas de su interés, falta de ofertas con remuneración adecuada, situaciones personales.

Respecto a la variable de falta de oferta laboral, el 24,4% lo consideró muy importante, el 8,5% bastante importante y el 11% poco importante.

En relación con las deficiencias en la formación teórica recibida 1,3% lo consideró muy importante, el 11,3% bastante importante y el 11,3% poco importante.

La falta de experiencia laboral previa fue considerada muy importante (79,7%), poco importante (79,7%) y poco importante (20,3%).

La necesidad de seguir estudiando fue considerada muy importante (5,6%), bastante importante (16,4%) y poco importante (31,5%).

Con respecto a la falta de ofertas que sean de su interés el 9,7% lo considero muy importante, el 8,3% bastante importante y el 15,3% poco importante.

No acceder a un trabajo con un nivel de retribución adecuado resulta poco importante al 34,2%, bastante importante 17,8% y muy importante el 5,6%.

Situaciones personales, obtuvo las siguientes consideraciones: el 14,9% lo considero importante, el 17,6% bastante importante y el 17, 6 % poco importante.

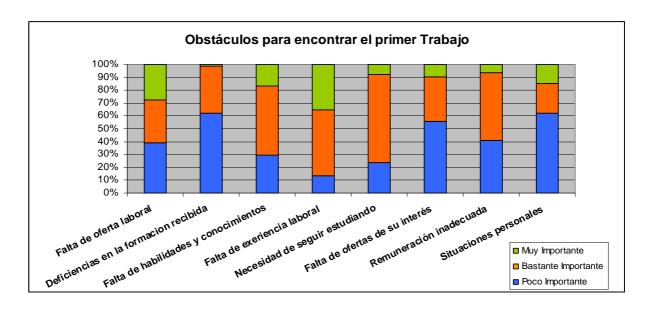


Gráfico 9.20

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

5.6 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS/ ESTUDIANTES AVANZADOS LANA

Para conocer el tipo de trabajo que los egresados habían adquirido luego de finalizados sus estudios, se indagaron las dos categorías posibles: trabajo relacionado con la carrera LANA y trabajo no relacionado con la carrera LANA, cada una con la condición de formal o informal.

Otro punto analizado para medir la calidad del trabajo fue indagar sobre el tipo de empresa y el área específica en el que desarrolla funciones el egresado.

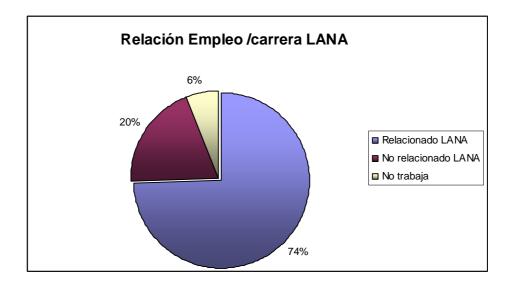


Gráfico 9.21

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Como se puede observar en el gráfico anterior de los 82 encuestados, 61 de ellos (74%) consideraron trabajar en actividad relacionada a la carrera LANA, 16 (20%) trabajan en actividades no relacionadas y 5 (6%) no trabajaban al momento de la encuesta.

Luego entre los que trabajan, se hizo una distinción entre los que lo hacen en condición de formalidad y los que lo hacen en informalidad. Se concluyó que 66 (86%) trabajan en condición de formalidad, 56 (72,96%) en trabajos relacionadas a LANA y 10 (13,03%) en

trabajos no relacionados a LANA. Los que trabajan en condiciones de informalidad son 11 (14%), dividiéndose en igual forma entre los que ocupan puestos relacionados a la carrera y los que no.

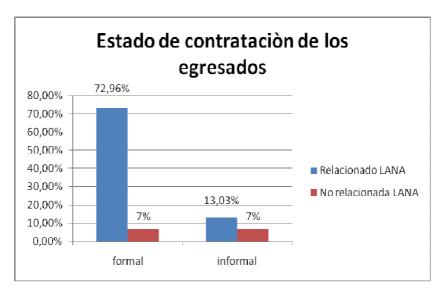


Gráfico 9.22

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

En cuanto al sector de la economía donde se desempeñan los egresados, se obtuvo que casi el 78% trabajan actualmente en el sector privado y el 22% en el sector público.



Gráfico 9.23

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Podemos hacer una asociación entre los que trabajan en sector público/privado y la relación con la carrera LANA, así como las condiciones de contratación. Resumido en los siguientes gráficos:

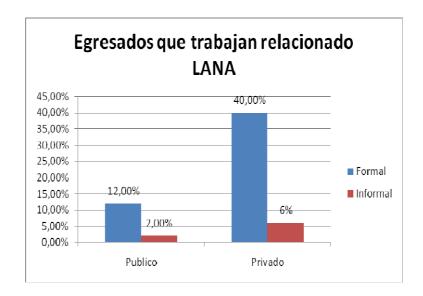


Gráfico 9.24

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Se observa que los que trabajan en el sector público, la mayoría trabaja en condiciones de formalidad, al igual que los del sector privado. Sólo uno de los encuestados respondió trabajar en el sector público (relacionado LANA) en condiciones de informalidad, en este caso, el encuestado trabajaba mediante régimen de contrato con el Estado Provincial.

También se ha realizado un relevamiento sobre el tipo de empresa donde los egresados se desempeñan laboralmente en la actualidad. Se observa que hay una distribución muy homogénea. Los principales rubros de empresas denotados por los egresados fueron: Acopios Multinacionales (15,58%), Frigoríficos (10,39%), Empresas Familiares (8%), Bancos(7,79%), Docencia (6,79%), Estado Provincial (6,49%) y Servicios al agro (4,49%).

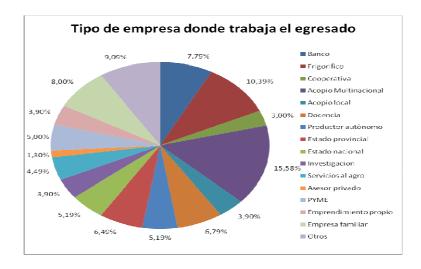


Gráfico 9.25

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

También se indagó sobre las áreas de trabajo de los egresados dentro de las empresas, y los resultados se observan en el cuadro expuesto a continuación. Se puede observar que se destaca principalmente el área administración (38,16%), le sigue el área comercial (27,63%), el área producción (13,16%), el área marketing (10,5%), logística (6,58%), atención al cliente (2,63%) y RR.HH (1,32%).

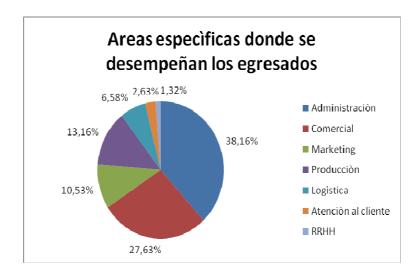


Gráfico 9.26

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

5.7 ARTICULACIÓN DEL EGRESADO/ESTUDIANTE CON EL MERCADO LABORAL

Para comenzar a conocer como fue la articulación del graduado con el mercado laboral desde un principio, se indagó sobre el camino del egresado para alcanzar el primer trabajo, cuál fue la vía que lo llevó a obtener el puesto vacante, cómo considera la adecuación de los conocimientos recibidos al primer puesto que obtuvo y cuáles cree que son los factores relevantes que llevan a los aspirantes a la obtención de un empleo.

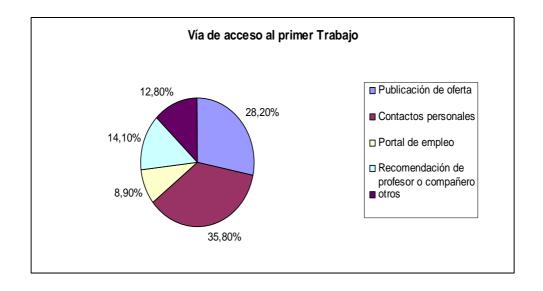


Gráfico 9.27

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

En cuanto a la vía de acceso al primer trabajo, la más importante son los contactos personales (35,9%), seguido de la postulación a ofertas publicadas en medios de comunicación (28,21%), la recomendación de profesor o compañeros (14,10%), la inscripción a un portal de empleo en la Web (8,97%) y otros (12,82%).

También se obtuvo la opinión que tienen los egresados sobre la adecuación de los conocimientos y formación recibida durante el cursado de la carrera LANA y su primer trabajo, las respuestas arrojaron los siguientes resultados:

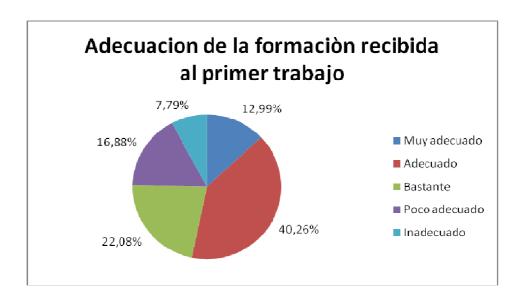


Gráfico 9.28

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

El 40,26% de los egresados consideró el nivel de formación recibida adecuado para su primer empleo, el 22,08% lo consideró bastante adecuado, el 16,88% lo reconoció poco adecuado, el 12,99% muy adecuado y solo el 7,79% lo consideró inadecuado.

Para poder indagar sobre los factores que el egresado considera relevantes para la obtención del primer puesto laboral, se propuso una serie de factores con una escala indicadora de nivel de importancia de cada uno. Los factores propuestos fueron: importancia de buen promedio, importancia de buenos contactos, importancia de buena suerte, importancia de ser adaptables y flexibles, importancia de tener experiencia laboral previa, importancia de tener preparación para trabajar en equipo, importancia de la formación en áreas básicas, importancia de la formación de área comercial, importancia de la formación en

estrategia y planificación, importancia de la formación en administración e importancia de la formación global de la carrera. Los niveles de medición para cada factor fueron: muy importante, bastante importante, importante, poco importante y nada importante.

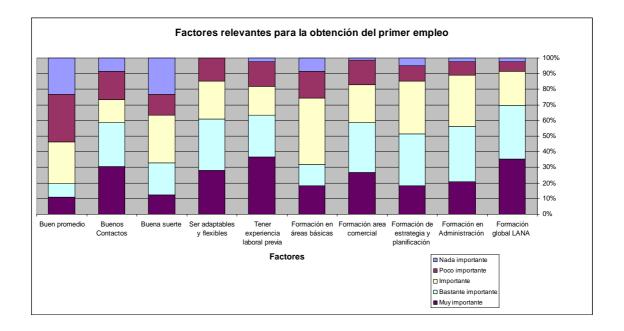


Gráfico 9.29

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Los factores que fueron considerados de mayor importancia fueron tener experiencia laboral previa (muy importante 36,6%, bastante importante 22%, importante 18%), buenos contactos (muy importante 30,5%, bastante importante 23,2% e importante 14,6%), formación global recibida (muy importante 35,2%, bastante importante 29% e importante 22%). También es de peso la preparación para el trabajo en equipo (muy importante 31%, bastante importante 13,4% e importante 26,8%).

En niveles medios de importancia se encuentran la formación académica específica en estrategia y planificación así como la formación específica en el área de administración.

Resultó dentro de los rangos de mayor importancia, la formación en área comercial y de menor importancia la formación en áreas de ciencias básicas.

Las variables consideradas de menor relevancia a la obtención del primer empleo fueron: buen promedio (nada importante 23%, poco importante 30,5%) y buena suerte (nada importante 24%, poco importante 14%).

6. VARIABLES PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CARRERA LANA.

Para finalizar la descripción académico- laboral de la muestra de egresados, se indagó sobre las razones por las cuales los egresados eligieron la carrera, y si volverían a elegirla en caso de estar en igual situación.

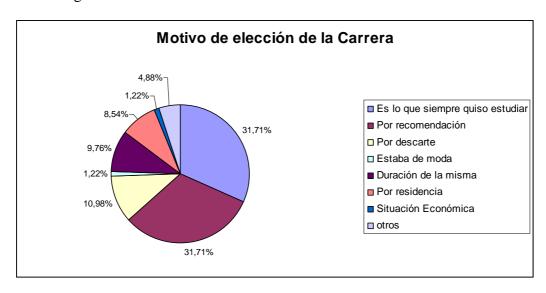


Gráfico 9.30
Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

En cuanto a las razones de elección de la carrera LANA, los egresados respondieron: "Por recomendación" y porque "es lo que siempre quisieron estudiar" 31,71% en ambos casos. Seguido por el "descarte de carreras" (10,96%), la duración de la carrera LANA

(9,76%), por motivos de residencia (8,54%), "porque estaba de moda" y por "motivos de situación económica" el 1,22% en ambos casos; y otros motivos en el 4,88% de las respuestas.

Finalmente, se preguntó a los egresados si cursarían nuevamente la carrera Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios de la Universidad Nacional de La Pampa y las respuestas fueron:

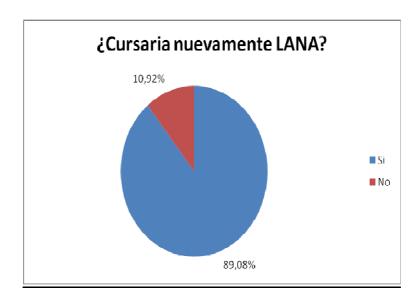


Gráfico 9.31
Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

El 89,08% de los egresados/estudiantes avanzados respondió que sí volvería a cursar LANA mientras que el 10,92% respondió que no lo volvería a hacer.

CAPÍTULO X: COMPETENCIAS DE LOS LANA; VISIÓN DEL EGRESADO

1. INTRODUCCIÓN

En este Capítulo se considerará la opinión de los egresados y estudiantes avanzados encuestados en relación con la formación profesional adquirida. También se analizará la comparación que ellos realizaron sobre la formación recibida durante su instancia en la Facultad y en el trabajo por cátedra, y la utilidad y la trascendencia para el primer trabajo.

En el Capítulo VIII se mencionaba que a partir de la propuesta de Marta Alles²⁹ en su Diccionario de Competencias, donde se establecen metas de enseñanza para el logro, la evaluación y el aprendizaje de las competencias inherentes dentro de una organización; se diseñó un instrumento de recolección de datos con la finalidad de autoevaluar a los egresados y estudiantes avanzados LANA sobre su desempeño. El cuestionario 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 cuestionario de competencias se adaptó a dos instancias: en la primera, la estimación por parte de los estudiantes avanzados y egresados del nivel de formación que lograron durante su estancia en la Facultad, y en la segunda, la apreciación que juzgaron los mismos egresados y estudiantes avanzados, en cuanto a la utilidad y trascendencia que tuvieron

 $^{^{29}}$ Alles Martha (2009). "Diccionario de Competencias: La Trilogía: las 60 competencias mas utilizadas" Primer Edición . Editorial Granica

dichos aspectos en su primer trabajo. Cada instancia cuenta con cinco categorías de evaluación. Para la instancia dentro del cursado de la carrera: 1) Nunca lo lograste; 2) Raramente lo lograste; 3) Ocasionalmente lo lograste; 4) Normalmente lo lograste; 5) Siempre lo lograste. Mientras que para evaluar la instancia del 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 competencias por separado, comparando la apreciación que ellos tuvieron en las dos instancias, es decir la formación recibida en la Facultad y la trascendencia y utilidad que tuvieron estos aspectos en el primer empleo.

Es importante recordar que el cuestionario se distribuyó a los 121 estudiantes avanzados y egresados que cumplían con el requisito de selección (tener aprobado más del 90% de la carrera) y se obtuvo una tasa de respuesta del 68%, es decir que contestaron al mismo, 82 graduados.

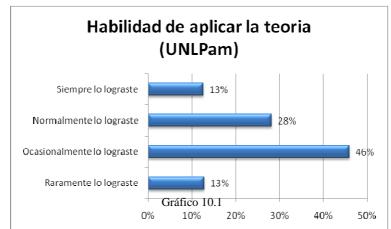
A. COMPETENCIAS COGNITIVAS DE NIVEL SUPERIOR

Para comenzar con dicho análisis, se realizará una comparación de gráficos con los resultados obtenidos sobre la "formación recibida por el egresado en la Facultad" comparándola con la "utilidad que le dieron en su primer empleo".

1. HABILIDAD DE APLICAR LA TEORÍA A NUEVOS PROBLEMAS Y SITUACIONES

Según lo respondido por los graduados/estudiantes el 46% ocasionalmente ha logrado la habilidad de aplicar la teoría a diferentes problemas y situaciones durante su estadía en la institución académica, mientras que el 13% raramente lo ha logrado y siempre lo ha logrado

en igual magnitud. Pero si se observa el gráfico 10.2, se puede observar que la gran mayoría de los graduados consideró muy importante (38,75%) la habilidad de aplicar la teoría a diferentes problemas y situaciones durante su primer empleo, importante un 33,75%, mientras que el 10% no lo consideró pertinente.



Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

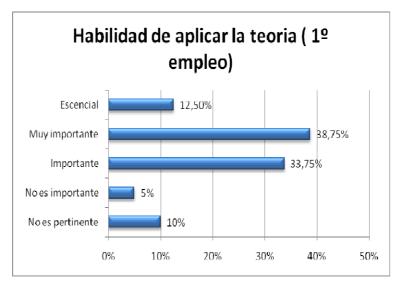


Gráfico 10.2

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

2. HABILIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS

Se puede observar que los egresados/estudiantes normalmente han logrado la habilidad para resolver problemas durante su formación en la universidad (38%), ocasionalmente lo han

logrado en un 33% de los casos, mientras que el 15% raramente lo ha logrado. Pero si se analiza la utilidad durante el primer empleo, el 45% considera la habilidad de resolver problemas muy importante e importante.

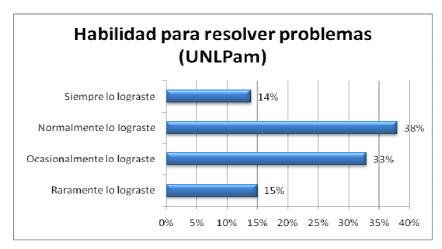


Gráfico 10.3

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

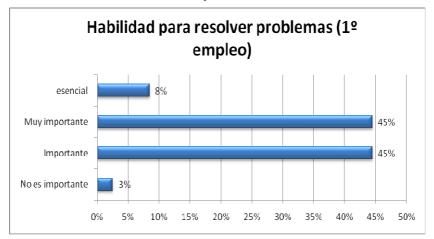


Gráfico 10.4

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

3. HABILIDAD DE SINTETIZAR IDEAS Y CONCEPTOS

En este caso se puede ver que el 39% de los graduados/estudiantes siempre logró la habilidad de sintetizar ideas y conceptos durante su cursado de la carrera, mientras que el 35% normalmente lo ha logrado. Pero si analizamos como impacto esta habilidad durante su

primer empleo, el 34,2% la consideró muy importante, seguida como una habilidad esencial e importante con un 25,3%.

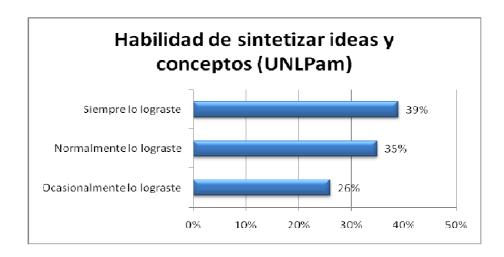


Gráfico 10.5

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

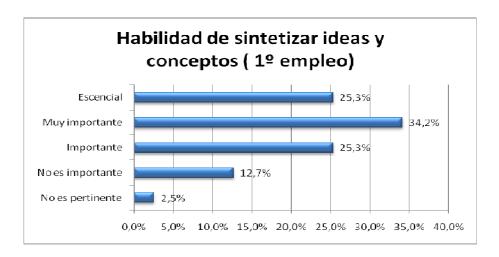


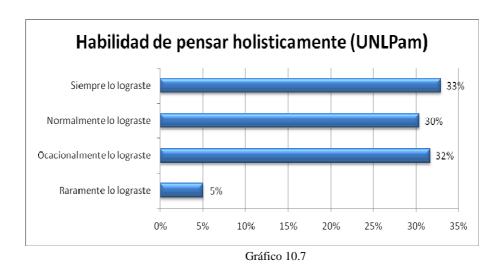
Gráfico 10.6

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

4. HABILIDAD DE PENSAR HOLÍSTICAMENTE

En cuanto a la habilidad de pensar holísticamente durante su formación en la Facultad, se puede distinguir que existe una gran paridad entre los que siempre lo lograron (33%), los que normalmente lo lograron (30%) y los que ocasionalmente lo lograron (32%).

La utilidad que le dieron durante su primer empleo, el 50,6% consideraron la habilidad como muy importante, mientras que el 26,6% solo importante.



Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

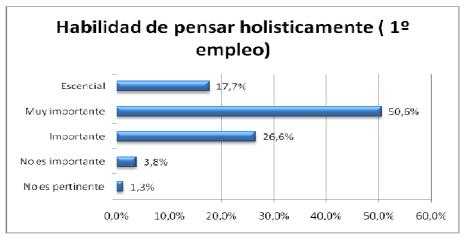


Gráfico 10.8

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

5. HABILIDAD DE PENSAR CREATIVAMENTE

Analizando la habilidad de pensar creativamente por los graduados/estudiantes durante su formación, el 41% ocasionalmente lo ha logrado, el 29% siempre lo ha logrado, mientras que el 23% normalmente lo ha logrado. Si se analiza su utilidad en el primer trabajo el 39% consideró la habilidad muy importante, el 27% importante y el 18% esencial.

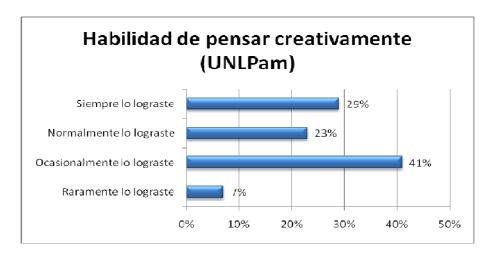


Gráfico 10.9

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

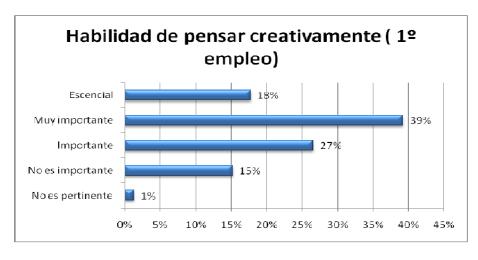


Gráfico 10.10

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

6. HABILIDAD DE PENSAR OBJETIVAMENTE

En este caso se puede ver que el 35% de los graduados/estudiantes normalmente ha logrado la habilidad de pensar objetivamente, mientras que el 30% siempre

lo han logrado al igual que ocasionalmente. Pero si analizamos la utilidad en el primer trabajo, los egresados la han considerado muy importante (35%), importante (29%), no importante (20%) y esencial (14%).

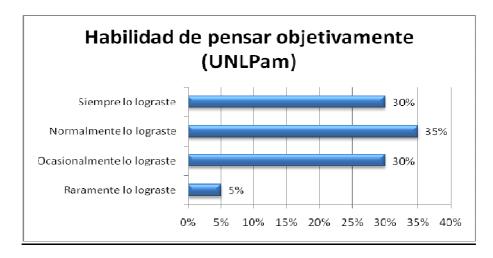


Gráfico 10.11

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

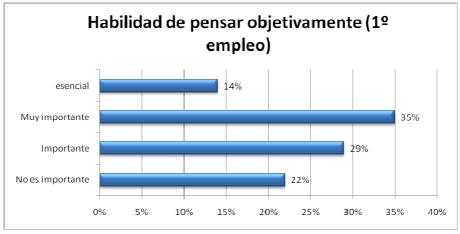
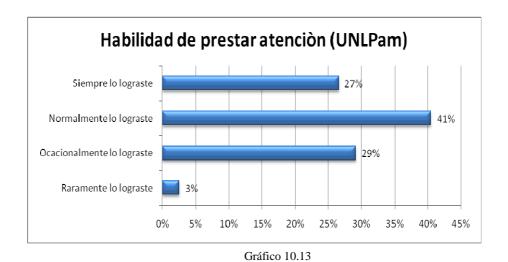


Gráfico 10.12

B. HABILIDADES BÁSICAS DE ÉXITO ACADÉMICO

1. PRESTAR ATENCIÓN

Se observa que el 41% de los graduados/estudiantes, normalmente ha logrado la habilidad de prestar atención durante su formación académica, mientras que el 29% ocasionalmente lo ha logrado. Si se hace referencia a la utilidad de esta habilidad en su primer empleo el 51% de los graduados la consideraron muy importante.



Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

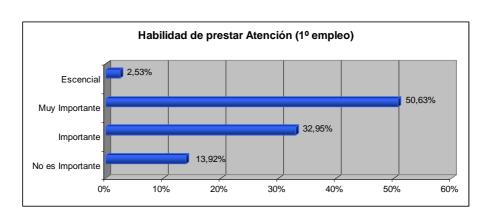


Gráfico 10.14

2. HABILIDAD DE CONCENTRACIÓN

En este caso, el 39% de los estudiantes/graduados consideró que siempre ha logrado la habilidad de concentración durante su formación académica, mientras que el 40% de ellos, consideró muy importante esta variable a la hora de aplicarla en su primer empleo.

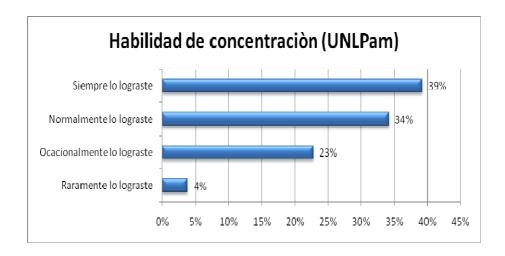


Gráfico 10.15

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

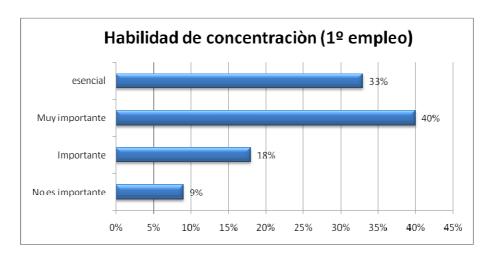


Gráfico 10.16

3. HABILIDAD DE MEMORIA

En cuanto a esta habilidad el 43% ha considerado que normalmente ha logrado la habilidad de memoria durante su estadía en la institución, y que les ha sido muy importante/importante en un 41% en su primer trabajo.

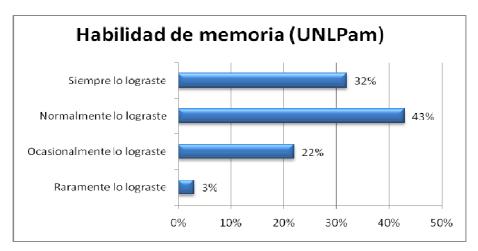


Gráfico 10.17

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

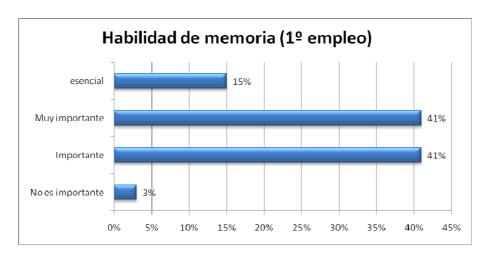


Gráfico 10.18

4. HABILIDAD DE ESCUCHA

En este caso se puede ver una gran paridad, ya que el 34% de los egresados/estudiantes consideraron que normalmente han logrado la habilidad de escucha durante su cursado en la Facultad, el 29% siempre lo ha logrado y el 28% ocasionalmente lo ha logrado. Si se hace referencia a la utilidad que le han dado los egresados a esta habilidad durante su primer trabajo el 38% la consideró importante.

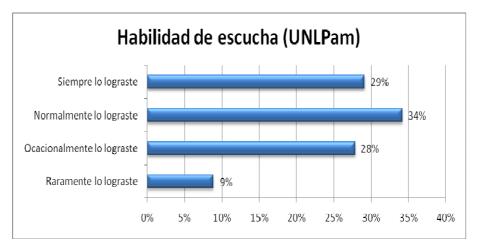


Gráfico 10.19

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

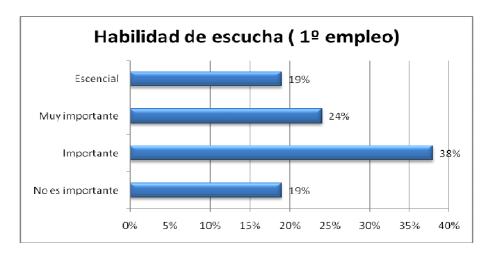
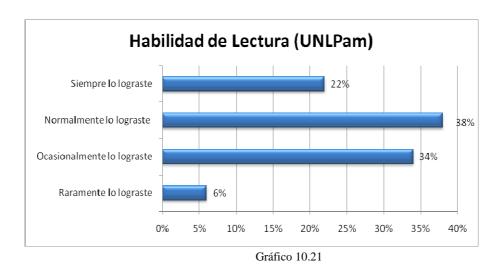


Gráfico 10.20

5. HABILIDAD DE LECTURA

En cuanto a la habilidad de lectura se observa que el 38% normalmente lo ha logrado durante su estadía en la Facultad, y si se observa la utilidad que le han dado en su primer trabajo, el 46% de los egresados la consideró muy importante.



Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin analizados para TFG presentado

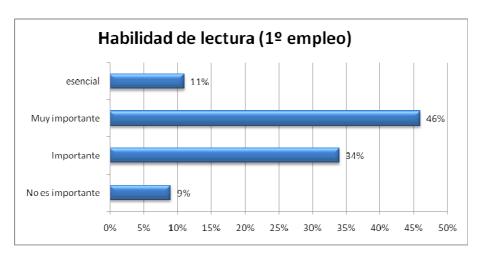
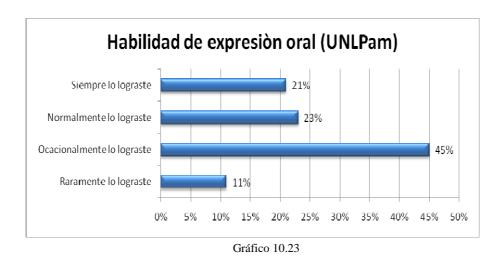


Gráfico 10.22

6. HABILIDAD DE EXPRESIÓN ORAL

En este caso 45% de los graduados/ estudiantes manifiesta que ocasionalmente ha logrado la habilidad de expresión oral durante su estadía en la universidad, mientras que el 21% siempre lo logró y 23% normalmente lo ha logrado. Si se observa la utilidad de esta variable en el primer empleo el 38% de los egresados la consideró esencial.



Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

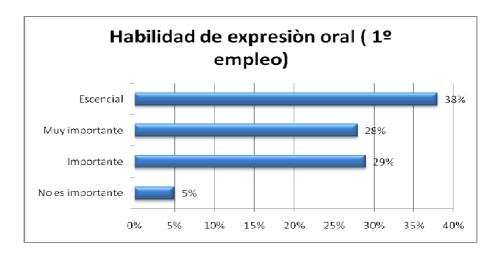


Gráfico 10.24

7. HABILIDAD DE ESCRITURA

En cuanto a esta habilidad el 44% de los graduados contestó que ocasionalmente ha logrado la habilidad de escritura durante su formación, y en cuanto a la utilidad en su primer trabajo el 39% la consideró importante.

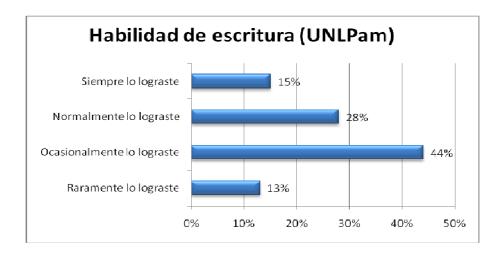


Gráfico 10.25

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

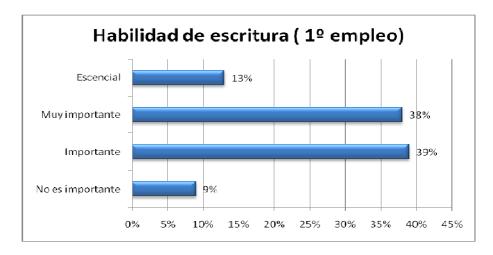


Gráfico 10.26

C. HABILIDADES ESPECÍFICAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1. APRENDER TERMINOLOGÍA PROFESIONAL

Como se puede observar el 50% de los graduados consideró que siempre ha logrado la habilidad de aprender terminología profesional durante su formación, mientras que el 28% ocasionalmente lo ha logrado. Si se analiza la utilidad de dicha habilidad en su primer empleo el 35% la consideró una habilidad importante.

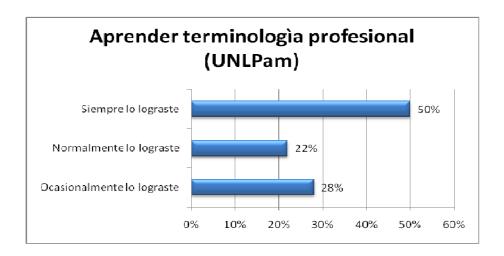


Gráfico 10.27

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

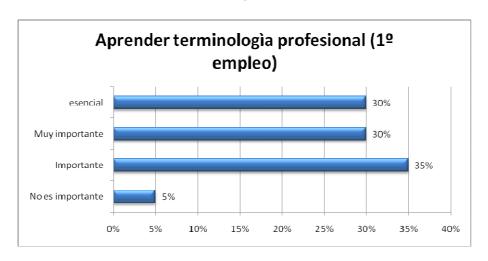


Gráfico 10.28

2. APRENDER CONCEPTOS Y TEORÍAS

En este caso se puede apreciar que el 24% de los egresados ocasionalmente ha logrado aprender conceptos y teorías durante su cursado de la carrera, mientras que el 47% siempre lo ha logrado esta habilidad. Si se hace referencia a la utilidad en el primer empleo se puede ver que el 38% la consideró una habilidad muy importante/importante.

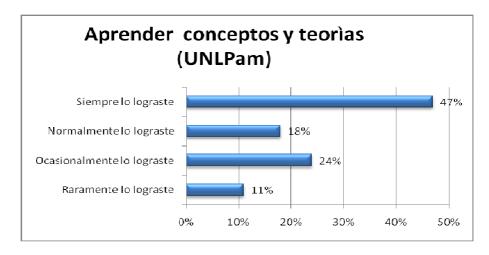


Gráfico 10.29

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

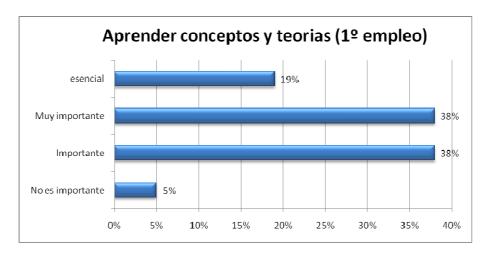


Gráfico 10.30

3. HABILIDAD PARA USAR MATERIALES, HERRAMIENTAS Y/O TECNOLOGÍAS IMPORTANTES

En los gráficos siguientes se puede observar que el 32% de los graduados/ estudiantes siempre ha logrado la habilidad para usar materiales, herramientas y/o tecnologías importantes durante su formación académica, mientras que el 33% ocasionalmente lo ha logrado. Si analizamos la utilidad en el primer empleo el 49% de los graduados la consideró una variable muy importante.

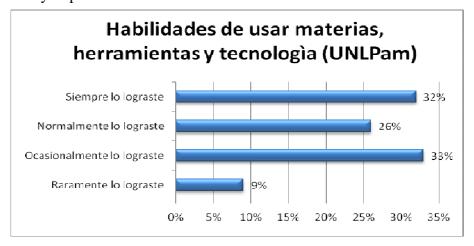


Gráfico 10.31

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

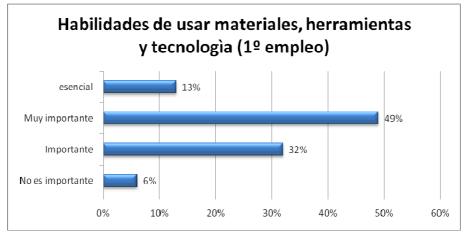


Gráfico 10.32

4. HABILIDAD PARA APLICAR EL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

En este caso se puede apreciar que en cuanto a la habilidad de aplicar el pensamiento estratégico, el 36% de los graduados normalmente ha logrado esta habilidad durante su formación. Y si se observa la utilidad en el primer empleo el 57% la consideró una variable importante.

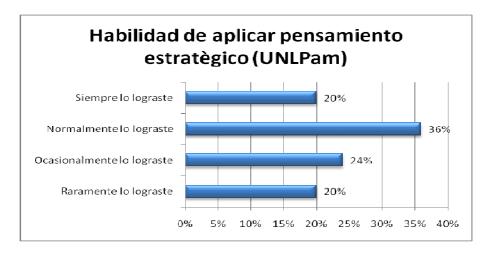


Gráfico 10.33

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TGF presentado.

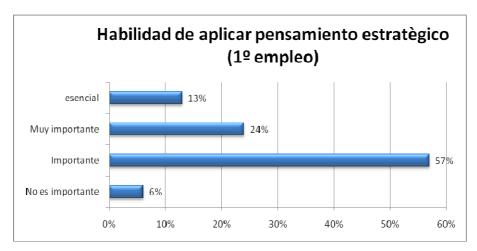
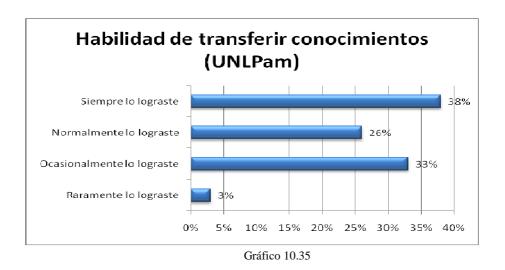


Gráfico 10.34

5. HABILIDAD PARA REALIZAR TRANSFERENCIAS SOBRE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

En cuanto a esta habilidad el 38% de los estudiantes/egresados siempre ha logrado la habilidad de transferir los conocimientos adquiridos durante la carrera, mientras que el 33% ocasionalmente lo ha logrado. Si se analiza la utilidad en el primer empleo, el 49% de los egresados la consideró una variable importante.



Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

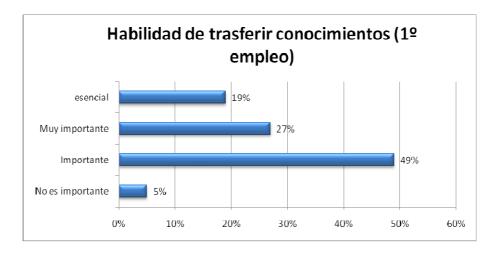


Gráfico 10.36

6. APRECIAR CONTRIBUCIONES IMPORTANTES

En este caso se puede advertir que el 42% de los estudiantes normalmente ha logrado la habilidad de apreciar contribuciones importantes durante su formación. Y si se analiza la utilidad de esta variable en el primer empleo el 37% la consideraron muy importante.

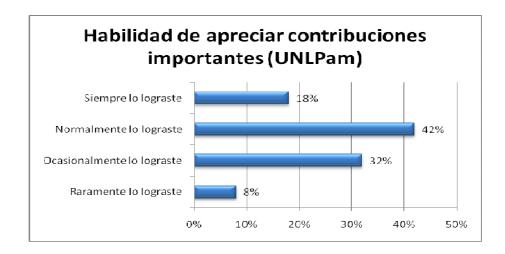


Gráfico 10.37

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

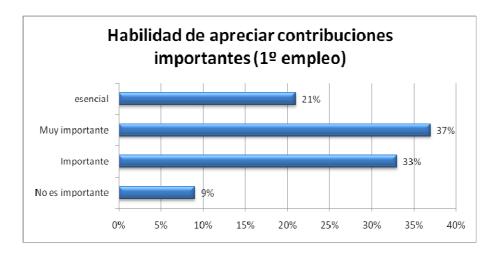


Gráfico 10.38

7. CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES FUNDAMENTADAS

Se puede distinguir que el 47% de los estudiantes normalmente ha logrado la habilidad de tomar decisiones fundamentadas durante su formación. Y que durante su primer empleo la consideraron una variable importante en un 35%.

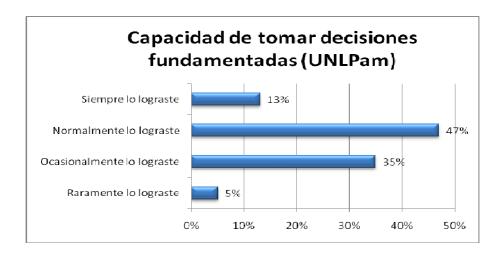


Gráfico 10.39

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

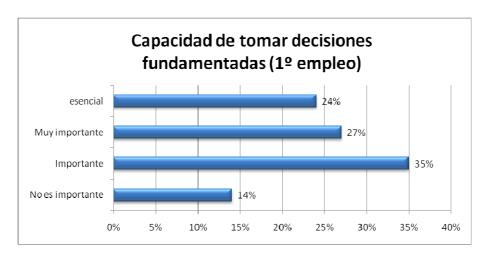


Gráfico 10.40

D .PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CARRERA

1. HABILIDAD PARA TRABAJAR PRODUCTIVAMENTE CON OTROS

En este caso como se puede ver, el 36% de los graduados siempre ha logrado la habilidad de trabajar productivamente con otros durante su estadía en la universidad, y si se observa la utilidad que le han dado durante su primer trabajo el 37% la reconoció una variable muy importante.

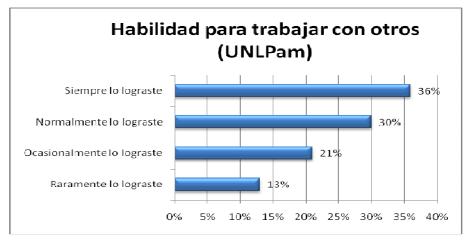


Gráfico 10.41

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

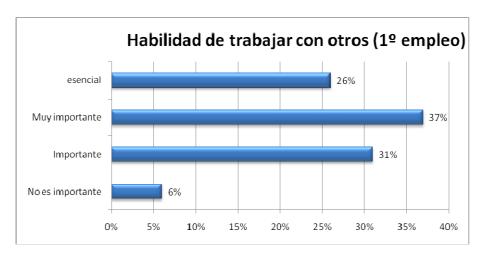


Gráfico 10.42

2. HABILIDADES GERENCIALES O DE ADMINISTRACIÓN

Analizando esta variable se observa que 44% de los graduados siempre ha logrado habilidades gerenciales o de administración, y en cuando a su utilidad en el primer empleo el 34% la consideró una variable muy importante.



Gráfico 10.43

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

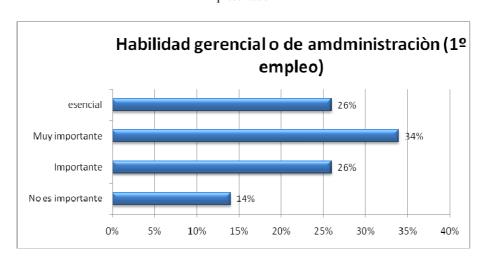


Gráfico 10.44

3. HABILIDAD DE LIDERAZGO

En este caso se observa que el 46% de los egresados normalmente ha logrado la habilidad de liderazgo durante su paso por la universidad, y en cuanto a su utilidad en el primer empleo el 50% la reconoció una variable muy importante.

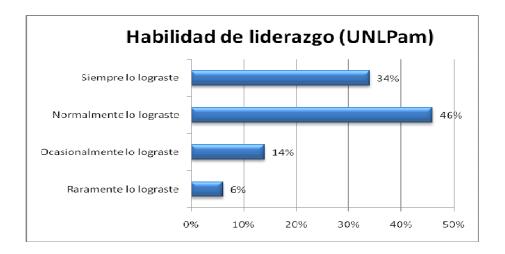


Gráfico 10.45

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

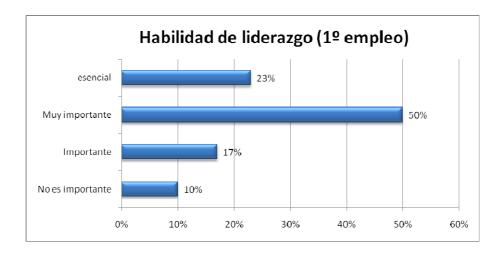


Gráfico 10.46

4. COMPROMISO POR EL TRABAJO BIEN HECHO

Se puede apreciar que en cuanto a la habilidad de compromiso por el trabajo bien hecho existe una paridad en cuanto a las respuestas de los egresados ya que el 34% ocasionalmente lo ha logrado y el 33% normalmente lo ha logrado. Y si se analiza la utilidad de esta variable en el primer empleo el 31% la ha considerado importante.

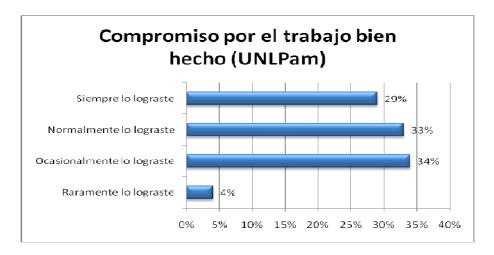


Gráfico 10.47

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

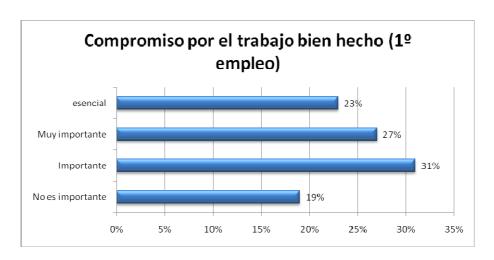


Gráfico 10.48

5. HABILIDAD PARA CUMPLIR ÓRDENES, INSTRUCCIONES Y PLANES

En cuanto a la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes el 42% de los graduados normalmente ha logrado esta habilidad durante su formación en la universidad, y si se analiza la utilidad de la variable en el primer empleo el 33% la consideraron importante.

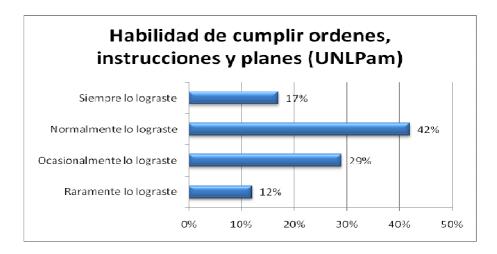


Gráfico 10.49

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

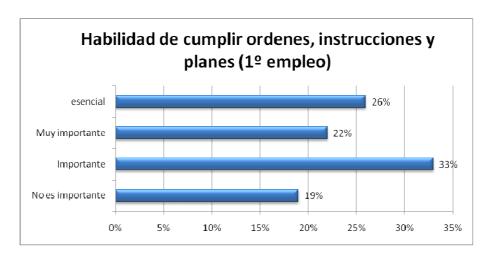


Gráfico 10.50

6. HABILIDAD PARA ORGANIZAR EFICAZMENTE EL PROPIO TIEMPO

En este caso se puede observar que en cuanto a la habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo el 38% de los graduados siempre ha logrado esa habilidad, y si se analiza la utilidad en el primer empleo el 42% de los encuestados la consideraron una variable muy importante.

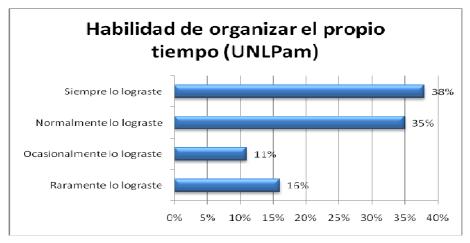


Gráfico 10.51

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado



Gráfico 10.52

7. COMPROMISO PARA ALCANZAR LOGROS PERSONALES

Con esta variable se puede percibir que hay una gran paridad en las respuestas de los egresados, ya que el 37% siempre ha logrado la habilidad de alcanzar logros personales, el 35% normalmente lo ha logrado y el 26% ocasionalmente lo han logrado. Y si analizamos la utilidad de esta variable en el primer empleo el 40% la consideraron como muy importante.

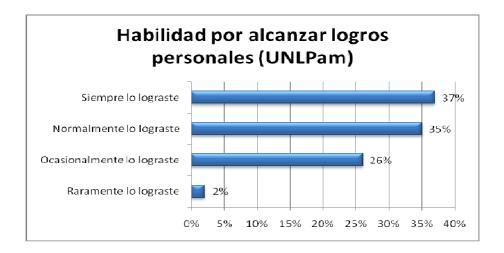


Gráfico 10.53

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

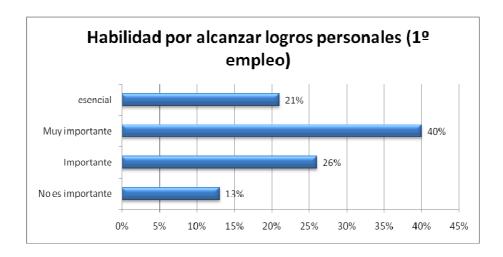


Gráfico 10.54

8. DESARROLLO DE HABILIDAD DE EJECUCIÓN IDÓNEA

Respecto a esta habilidad el 52% de los egresados/estudiantes siempre ha logrado la habilidad de ejecución idónea durante su formación académica, y si se examina su utilidad en el primer empleo, esta es considerada una variable esencial/importante en el 31% de los casos.

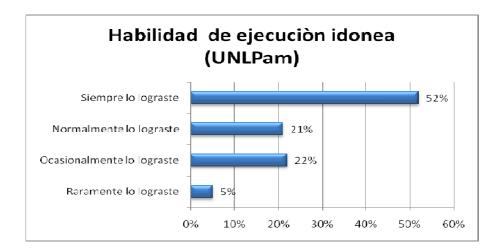


Gráfico 10.55

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

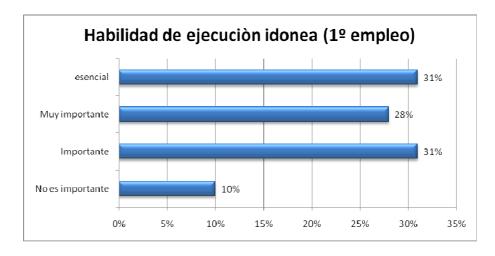


Gráfico 10.56

E. COMPETENCIAS DE DESARROLLO PERSONAL

1. SENTIDO DE RESPONSABILIDAD POR EL PROPIO COMPORTAMIENTO

En este caso se puede distinguir que el 40% de los graduados normalmente han logrado el sentido de responsabilidad por el propio comportamiento, mientras que el 36% de los encuestados han respondido que siempre lo han logrado. Si se establece la utilidad de esta variable en el primer empleo, el 36% manifestó que es esencial.

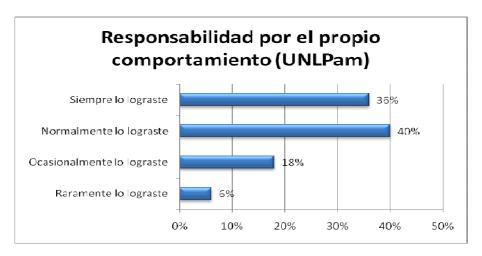


Gráfico 10.57

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

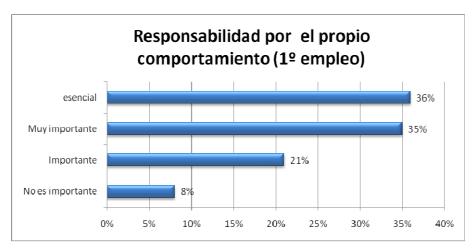


Gráfico 10.58

2. AUTOESTIMA Y AUTOCONFIANZA

Se ha podido observar que el 45% de los egresados/estudiantes han respondido que siempre han logrado un nivel de autoestima y autoconfianza durante su formación académica. Por otro lado, si se analiza su utilidad en el primer empleo, el 43% la consideró una variable esencial.

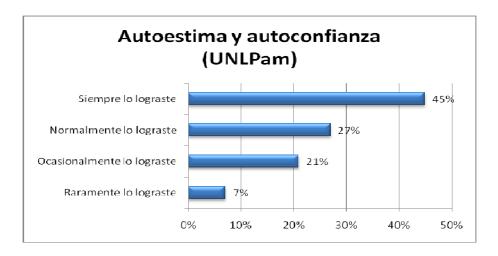


Gráfico 10.59

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

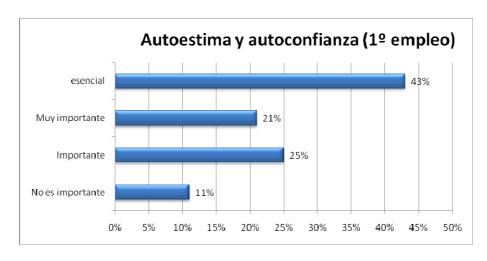


Gráfico 10.60

3. COMPROMISO CON LOS PROPIOS VALORES

En este caso se observa que el 48% de los egresados consideró tener compromiso con los propios valores durante su formación en la universidad, y si se observa la utilidad en el primer empleo, el 40% de los encuestados la consideraron una variable esencial.

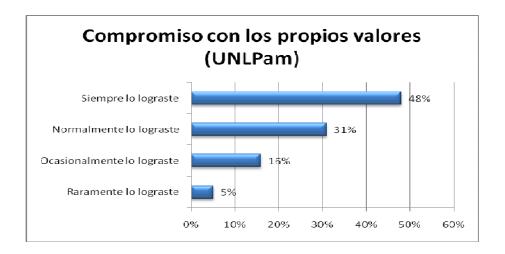


Gráfico 10.61

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

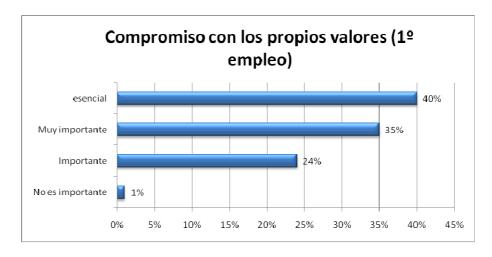


Gráfico 10.62

4. RESPETO POR OTRAS PERSONAS

En este caso se percibe una gran paridad de respuestas en cuanto al respeto por otras personas durante la formación académica. El 36% de los entrevistados respondió que siempre lo ha logrado, el 30% normalmente lo ha logrado y el 26% ocasionalmente lo ha logrado. Si se analiza su utilidad durante el primer empleo, el 35% la consideró una variable importante.

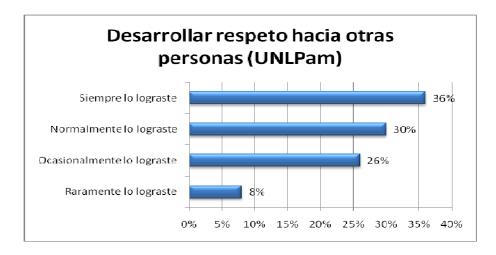


Gráfico 10.63

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

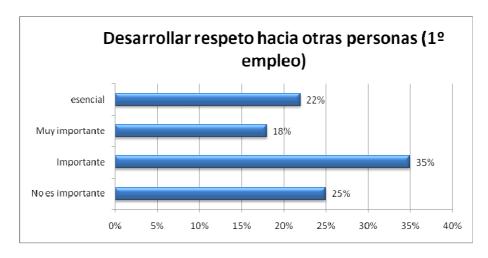


Gráfico 10.64

5. SENTIDO DE PERTENENCIA A LAS INSTITUCIONES

En este caso se pudo distinguir que el 39% de los egresados siempre ha logrado el sentido de pertenencia a las instituciones durante su estadía por la Facultad, mientras que el 30% ocasionalmente lo ha logrado. Si se analiza su utilidad para el primer empleo el 55% reconoció a esta variable como esencial.

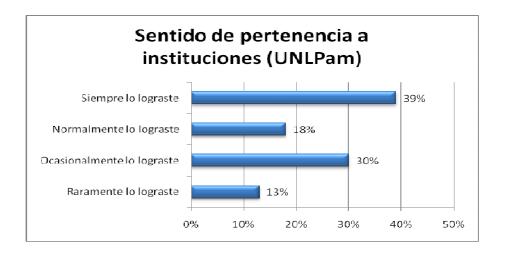


Gráfico 10.65

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

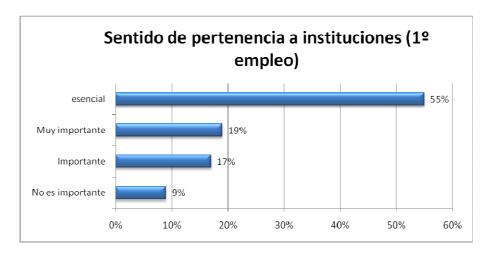


Gráfico 10.66

6. CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES SABIAS

Por último, la variable analizada respecto a la capacidad de tomar decisiones sabias, el 37% de los egresados/estudiantes contestaron que siempre lo ha logrado durante su formación académica. Y si se distingue la utilidad de esta variable en el primer empleo, el 47% contestó que es una variable esencial.

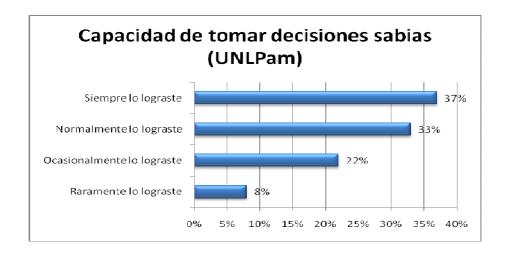
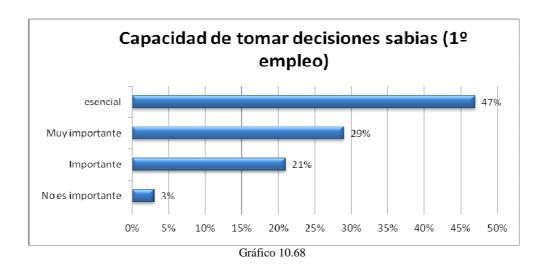


Gráfico 10.67

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado



CAPÍTULO XI: COMPETENCIAS DE LOS LANA; VISIÓN DEL EMPLEADOR

1. INTRODUCCIÓN

El presente capítulo, reúne la información aportada por los empleadores de los estudiantes avanzados (con más 90% de la carrera aprobada) y egresados de la Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios de la Facultad de Agronomía de la UNLPam.

Para la identificación de los empleadores se tuvieron en cuenta los datos aportados por los mismos egresados y estudiantes avanzados. 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 con mayor facilidad de acceso y que podían efectivamente aportar información relevante para este trabajo. Finalmente, se concluyó entrevistando a 16 empleadores.

Este análisis nos permitirá determinar cuáles son las características más relevantes percibidas por las empresas que han contratado un LANA, cómo es su desempeño dentro de ellas, sus fortalezas y debilidades, como así también qué aspectos se tendrían que mejorar para ser más eficientes y competitivos en el desarrollo de cada una de sus tareas. Se tuvieron en cuenta datos aportados por los mismos egresados, los cuales fueron plasmados en un cuestionario conformado por nueve preguntas sobre diferentes temáticas; y entregados personalmente a cada uno de los empleadores. A diferencia de la encuesta de graduados, en este caso se hizo más énfasis en la técnica cualitativa, con preguntas abiertas para los empleadores, a fin de recolectar aspectos de tipo subjetivo, permitiendo ampliar el análisis, la comprensión y el conocimiento de los aspectos involucrados en el estudio.

2. PERCEPCIÓN GENERAL DE LA CARRERA UNIVERSITARIA LANA. VISIÓN DEL EMPLEADOR

Para obtener una idea íntegra sobre la percepción que el empleador tiene del egresado LANA y de la carrera LANA en general, se indagó sobre el conocimiento previo de la carrera antes de contratar al actual empleado (egresado/estudiante avanzado LANA).

Como se muestra en el Gráfico 11.1, el 70% manifestó conocer la carrera con anterioridad a contratar al empleado/egresado de Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios.

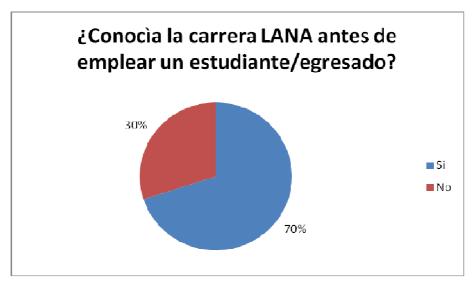


Gráfico 11.1

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Cuando se consultó por qué medio conocía a la carrera las respuestas fueron:

✓ "Soy Profesional y docente por lo que conocía la carrera desde el ámbito académico".

- ✓ "Tomamos conocimiento cuando el empleado ingresó siendo estudiante y fue realizando sus estudios mientras trabajaba con nosotros".
- ✓ "Conozco la oferta académica de la Facultad desde hace años (como padre) y tengo un hijo egresado de dicha carrera".
- ✓ "Cuando llegué a la sucursal ya había profesionales LANA trabajando. También es una de las carreras que la empresa toma de referencia para de cargos específicos y training. Esto viene dado desde el Departamento de RR.HH de Casa Central".
- ✓ En otras áreas pertenecientes a la institución, hay profesionales LANA que se desempeñan de manera muy eficiente (sobre todo en áreas relacionadas a la producción) y he tenido conocimiento de ello".
- ✓ Mi profesión de base es Contador y me dediqué a la docencia un tiempo. Como profesor estaba al tanto de la oferta académica de la Universidad Nacional de La Pampa".

En referencia a la imagen percibida de la carrera y el egresado/estudiante avanzado, se les consultó a los empleadores si estaban de acuerdo con la idea de que la carrera Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios formaba profesionales de excelencia. Los resultados fueron los siguientes:

La mayoría de los empleadores (50%) consideró estar bastante de acuerdo con que la Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios forma profesionales de excelencia, un 25% estuvo muy de acuerdo y un 12,5% estuvo de acuerdo. El restante 12,5% estuvo poco de acuerdo en que en LANA se forman profesionales de excelencia.

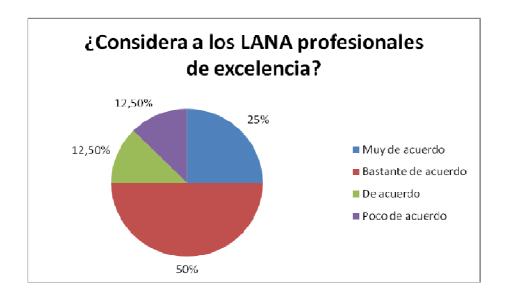


Gráfico 11.2

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Específicamente, cuando se indagó a los empleadores y responsables sobre el desempeño del egresado u estudiante avanzado LANA dentro de su empresa, los resultados estuvieron divididos en partes iguales, ya que el 50% contestó que el desempeño del empleado estudiante avanzado/egresado fue muy satisfactorio y el restante 50% consideró que fue bastante satisfactorio.

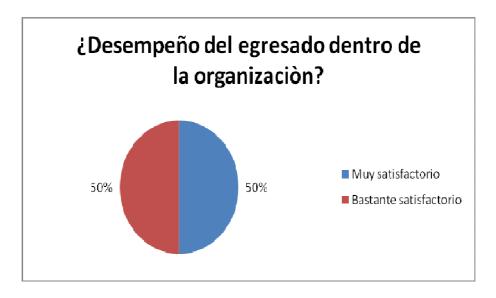


Gráfico 11.3

Indagando sobre conocimientos específicos, se les solicitó que puntuaran a sus empleados de acuerdo al nivel de conocimiento en las siguientes disciplinas: Comunicación, Matemática, Economía, Administración, Finanzas, Comercialización, Marketing, Evaluación de Proyectos, Producción Animal, Producción Vegetal, Recursos Naturales y Medio Ambiente, Recursos Humanos. Los niveles de puntuación propuestos fueron:

- 1-Deficiente
- 2-Regular
- 3-Bueno
- 4-Muy bueno
- 5-Excelente.

Los resultados relevantes fueron los siguientes:

- En el área comunicación, el conocimiento fue considerado excelente por el 40% de los empleadores,
- En matemáticas, el nivel de conocimiento fue considerado bueno por el (60%) de los empleadores,
 - En economía muy bueno por el 60%,
- Los conocimientos en administración se consideraron muy buenos por el 70% de los empleadores encuestados.
 - Área comercial fue considerada excelente por el 60% de los empleadores.
 - El conocimiento en área de marketing fue valuado como bueno por el 40%,
 - Conocimiento en área diseño y evaluación de proyectos muy bueno por el 30%.
- En cuanto a los conocimientos mostrados en producción animal solo respondieron 40% de los empleadores, y dijeron que el desempeño en esta área estuvo en muy buen nivel 20% y excelente y regular 10% cada nivel.

- El área recursos naturales no tuvo respuestas significativas por lo que se estima ningún egresado estudiante avanzado trabaja en relación directa a esa área.
- Conocimientos en recursos humanos fue contestado por el 50% de los encuestados que lo denotaron entre muy bueno 30% y bueno 20%.

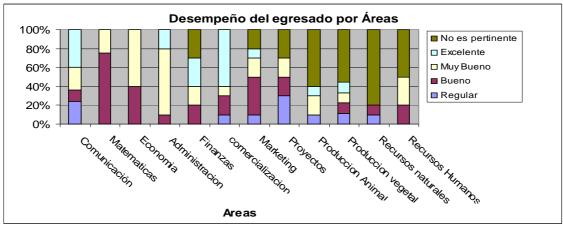


Gráfico 11.4

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

Para concluir la idea que los empleadores tienen sobre los LANA, se les realizó también una serie de preguntas destinadas a diagramar un perfil sobre las fortalezas y debilidades del egresado o futuro egresado de la Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios.

En primer lugar se indagó sobre las fortalezas que el estudiante avanzado /egresado demuestra diariamente en su ambiente laboral y el empleador es capaz de observar. Las respuestas fueron en gran medida coincidentes y se orientaron hacia los siguientes puntos:

- ✓ Capacidad de resolver problemas.
- ✓ Amplio conocimiento de múltiples disciplinas.
- ✓ Capacidad para adaptarse a cualquier puesto dentro de la cadena productiva.
- ✓ Excelente capacidad de análisis.
- ✓ Conocimientos en comercialización, finanzas y marketing.

- ✓ Capacidad de planificación.
- ✓ Capacidad para administrar los tiempos.

Algunas de las respuestas completas se transcriben a continuación:

- ✓ "La principal fortaleza que tienen los egresados son los conocimientos en las áreas de comercialización, finanzas y marketing. Integración total de los conocimientos que lo hacen un profesional completo y apto para múltiples cargos directivos, técnicos y operativos."
 - ✓ "La principal cualidad que tienen es la capacidad de planificar actividades y coordinar el equipo de trabajo, organizar la logística y sobre todo resolver problemas".
 - ✓ "La principal fortaleza de los Licenciados es la formación comercial, pueden tomar posición en cualquier punto de las cadenas productivas ya sea como asesores, técnicos, o productores propietarios".
 - ✓ "Tienen una sólida base en conocimiento financiero aplicado a actividades, por lo que resultan muy eficaces para cargos de asesoramiento a empresas".
 - ✓ "Tienen una excelente capacidad de análisis y resolución de problemas. Manejan a la perfección la planificación de actividades y administración de recursos y tiempo en cada actividad que se les asigna".
 - ✓ Tienen un amplio conocimiento de temas económicos-comerciales y una destacable facilidad para asimilar grandes cantidades de información/conocimiento en poco tiempo".
 - ✓ La principal fortaleza que tienen los chicos que trabajan en la empresa es su excelente formación teórica en las economías, sistemas

administrativos y sobre todo en el área comercial. Incluso muchos traen conocimientos que otros profesionales (de áreas económicas) tienen a un nivel de postgrado".

También se les consultó a los empleadores sobre aquellas debilidades que pudieron apreciar en el estudiante avanzado/egresado que trabaja a su cargo. La respuestas, estas vez estuvieron más concentradas que cuando se indagó sobre fortalezas. Los puntos más considerados fueron:

- ✓ La falta de capacidad para trabajar en equipo.
- ✓ La falta de flexibilidad para trabajar en ambientes cambiantes.
- ✓ Falta de práctica profesional.
- ✓ Falta de autoestima y confianza .Timidez.

Algunas de las respuestas textuales de los empleadores se muestran a continuación:

- ✓ "La principal debilidad es la falta de capacidad para trabajar en equipos de trabajo y enfrentarse a problemas a resolver en el corto plazo".
- ✓ "Las falencias vienen dadas por las dificultades para tener un trato ameno con el equipo de trabajo y la poca capacidad de relacionarse en situaciones de tensión".
- ✓ "Poseen poca preparación práctica, esto se observa en la gran timidez y falta de confianza a la hora de desenvolverse con los primeros clientes o enfrentar situaciones en las que tienen que defender su posición ante un grupo de personas".
- ✓ "La principal debilidad es, en la mayoría de los profesionales, la falta de experiencia, por lo que los chicos entran tímidos y "crudos" y hay que acompañarlos bastante para que aumenten su confianza y autoestima".

- ✓ "La integración con otras actividades. Muchas veces se concentra tanto en su propias actividades que le cuesta articularse con las demás áreas en el día a día."
- ✓ "La de experiencia en interacciones de grupos de trabajo. Ausencia en la capacidad de adaptación a los cambios, tienen una forma de trabajar bastante estructurada y cuesta volver a tomar ritmo cuando hay cambios repentinos; algo que en esta industria es muy común".

En relación a lo anterior, cuando se consultó sobre los aspectos o habilidades que considera sería beneficioso reforzar en la formación del egresado LANA, los aspectos señalados fueron:

- ✓ Habilidad de trabajar bajo presión.
- ✓ Empatía para trabajar en equipo.
- ✓ La capacidad de planificación.
- ✓ Prácticas o talleres que le permitan ganar confianza y lograr mejor comunicación con superiores, compañeros y clientes.
- ✓ Pasantías o prácticas profesionales que les haga más fácil la inserción laboral y les genere cultura de trabajo.
 - ✓ Reforzar el área impositiva.
- ✓ Manejo de software relacionado a las actividades económicas (principalmente aplicativos de AFIP, BCRA, aduanas).
 - ✓ Comunicación y oratoria.
 - ✓ Manejo interpersonal y la organización de equipos de trabajo.

✓ Flexibilidad.

3. DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS LANA: VISIÓN DEL EMPLEADOR

A continuación, se realiza un análisis sobre la evaluación por parte de los empleadores, de las competencias específicas que reciben los estudiantes de la carrera Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios de la Facultad de Agronomía de UNLPam. Los aspectos evaluados se encuentran agrupados en seis conjuntos de metas a saber:

- A. Competencias cognitivas de nivel superior
- B. Habilidades básicas de éxito académico
- C. Habilidades específicas de la formación profesional
- D. Preparación para el trabajo y la carrera
- E. Desarrollo personal

Cada conjunto de metas cuenta con cinco categorías de evaluación: 1) deficiente; 2) regular; 3) bueno; 4) muy bueno; 5) excelente.

En un análisis general de competencias podemos observar como se muestra en el Gráfico 11.5, que los empleadores consideraron al 16% de las competencias en un nivel de excelencia, al 47% en un nivel muy bueno, al 28% en un nivel bueno, y solo el 9% consideró que alguna competencia estaba en el nivel regular. Es importante destacar que ningún empleador señaló en nivel de deficiente ninguna categoría.



Gráfico 11.5

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

3.1. COMPETENCIAS COGNITIVAS DE NIVEL SUPERIOR.

Respecto a la habilidad de aplicar teoría aprendida a nuevos problemas y situaciones, esta competencia fue considerada muy buena en el 50% de los encuestados. Habilidades analíticas fue considerada buena y muy buena en igual proporción (40%). Las habilidades en la resolución de problemas fue considerada muy buena en el 40% de los casos y en lo que atañe a la habilidad de sintetizar información fue considera en la categoría buena en el 50% de los casos.

Referido a la habilidad para pensar holísticamente fue considerado bueno y muy bueno en el mismo porcentaje (40%) de los casos. La habilidad de pensar creativamente fue considerada en un nivel muy bueno en el 50% de los casos. Por último, la habilidad de pensar objetivamente fue considerada muy buena en el 70% de los encuestados.

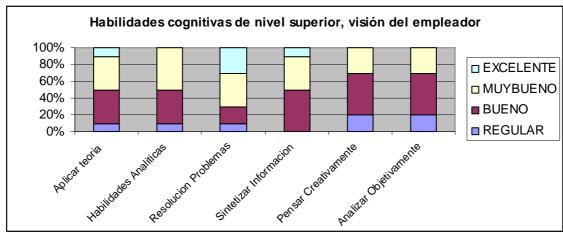


Gráfico 11.6

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

3.2. HABILIDADES BÁSICAS DE ÉXITO ACADÉMICO

Respecto a las habilidades básicas concernientes a prestar atención, y habilidad de escucha, fueron consideradas muy buenas en la misma proporción de los casos (50%).La habilidad de concentración fue considerada básicamente buena por el 50%, memoria fue considerada buena en el 70% de los casos, la habilidad de escritura y de expresión oral fueron consideradas muy buenas en el 70% de los casos. La habilidad de lectura fue considerada muy buena por el 60% de los empleadores encuestados.

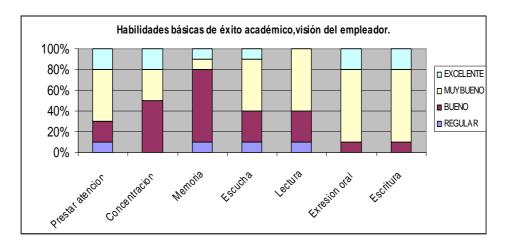


Gráfico 11.7

3.3. HABILIDADES ESPECÍFICAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La aplicación de terminología profesional fue considerada muy buena por el 60% de los empleadores, al igual que la habilidad de aplicar conceptos y teorías y la habilidad para usar materiales, herramientas y tecnologías importantes. La habilidad para aplicar el pensamiento estratégico fue considerada muy buena por el 50% de los encuestados empleadores, la capacidad de realizar transferencias de conocimientos fue la única habilidad de esta categoría en ser considerada regular por la mayoría de los encuestados (60%). Apreciar contribuciones importantes fue considerada en nivel muy bueno por el 60% de la muestra, capacidad de apreciar contribuciones importantes buena en el (70%) de los casos y capacidad para tomar decisiones fundamentadas en rango de buena y muy buena en mismo porcentaje (30%).

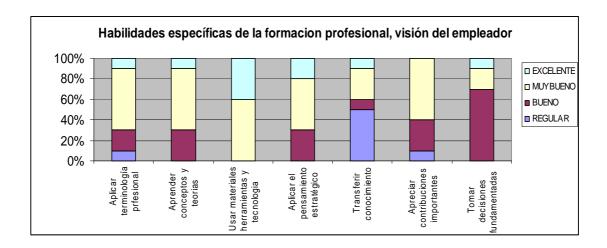


Gráfico 11.8

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado.

3.4. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CARRERA

La habilidad para trabajar productivamente con otros fue considerada buena y muy buena en igual proporción de empleadores (30%). Las habilidades gerenciales de administración fueron consideradas muy buenas para el 40%. El nivel de liderazgo fue en su

mayoría considerado bueno (50%). El compromiso con el trabajo bien hecho, la habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes fue reconocida muy buena en el 60% de los casos. La habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo fue analizada buena por el 60% de los empleadores, el compromiso para alcanzar logros personales fue considerado muy bueno por el 80% de los encuestados y desarrollo de la habilidad de ejecución idónea muy buena por el 50% de los empleadores.

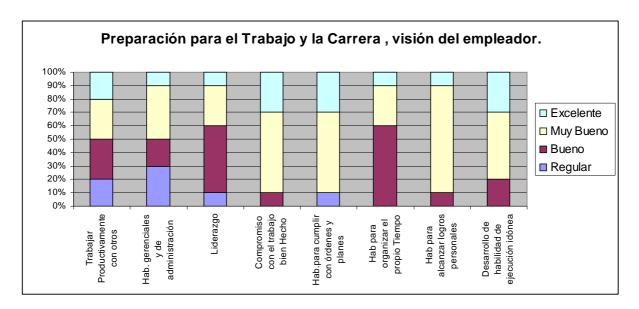


Gráfico 11.9

Fuente: Elaboración propia sobre datos relevados con instrumento de recolección diseñado a tal fin y analizados para TFG presentado

3.5. COMPETENCIAS DE DESARROLLO PERSONAL

Respecto a las competencias de desarrollo personal, se pudo analizar que el nivel de responsabilidad por el propio comportamiento fue en mayoría considerado en un nivel muy bueno por el 60% de los empleadores, la capacidad de autoestima y autoconfianza fue considerada muy bueno por el 40,5% de los encuestados, aunque también un 20% de estos lo consideraron a un nivel regular. El compromiso con los valores propios tuvo una coincidencia del 70% en empleadores al considerarlo en un nivel muy bueno. Referido al desarrollo del respeto hacia otras personas que demuestra el egresado LANA fue denotado en un nivel

excelente y muy bueno en igual proporción (40%). El sentido de pertenencia a las instituciones fue visto en un nivel muy bueno en el 60% y excelente en el 30% de los casos. Finalmente, la capacidad de tomar decisiones sabias fue reconocida muy buena en el 60% de los casos y excelente en el 20% de los empleadores restantes.

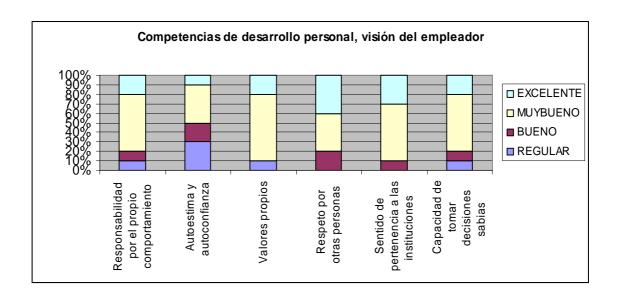


Gráfico 11.10

CAPÍTULO XII: CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

En este capítulo, se reflejan los aspectos más interesantes que pueden destacarse entre la totalidad de 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/estudiantes avanzados LANA y los empleadores que los ocuparon, incorporando los resultados obtenidos, a través de la información recabada por los instrumentos empleados: los cuestionarios a estudiantes avanzados/ egresados y los realizados a los empleadores a los que se tuvo acceso. La finalidad es que desde ambas perspectivas se logre desarrollar el cumplimiento de los objetivos específicos planteados para este trabajo final de graduación, que hacen al objetivo general, y finalizar con el refutamiento de las hipótesis planteadas.

CONCLUSIONES

Si cotejamos los resultados obtenidos en el presente trabajo final de graduación con el punto de partida, podemos decir que se ha logrado concretar el objetivo general, por cuanto se pudo con la información recabada, identificar las competencias laborales de los graduados de la carrera LANA de la Facultad de Agronomía de la UNLPam y ver su impacto de inserción en el mercado laboral así como la opinión que los responsables de dicho mercado tienen formada sobre la carrera.

Para un análisis más detallado de esta meta, se puede observar, en función de los objetivos específicos propuestos que:

Respecto a obtener una descripción general de la población de estudiantes LANA que han terminado de cursar o son graduados (Objetivo 1), se logró conocer el análisis descriptivo sobre variables demográficas, formativas y sociolaborales así como la medición de su satisfacción con la formación académica recibida. Como se puede apreciar en el capítulo IX la mayor parte de los egresados corresponde al sexo masculino y en menor proporción al sexo femenino, lo que coincide con la idea de mayoría masculina en estudiantes de la Facultad de Agronomía. Casi la totalidad de ellos son menores a 35 años provenientes mayoritariamente de la provincia de La Pampa seguido por provincia de Buenos Aires.

Luego de finalizada la carrera generalmente los egresados residieron en su gran mayoría en localidades diferentes a su lugar de origen, siendo la principal causa planteada los motivos laborales.

En cuanto a la formación recibida por ellos, y haciendo énfasis en la permanencia en la Facultad, gran porcentaje de ellos permaneció más de los cuatro años planteados como duración de la carrera. Esto se relaciona a la opinión de considerar positiva la extensión temporal del nuevo plan de estudios.

La evolución del nivel académico de la carrera en sus años de vida ha sido considerada positiva y sólo una pequeña parte la consideró regular.

Por último, para concluir con la verificación del primer objetivo planteado y haciendo referencia al cumplimiento de las expectativas académicas, gran parte de los egresados consideró tener una imagen muy positiva sobre las expectativas de la carrera LANA, mientras que muy pocos casos se mostraron disconformes.

Con relación a identificar en qué sectores económicos se insertan y desarrollan los graduados (roles, funciones, ámbitos, etc.) y descubrir cuáles son las fortalezas y debilidades de la formación que inciden en la inserción laboral (Objetivos 2 y 3) concluimos que la mayoría de los egresados demoraron menos de un año en encontrar algún tipo de trabajo,

siendo los factores más importantes en la postulación de un empleo la remuneración ofrecida y el lugar de residencia.

Los sectores económicos en donde se insertaron los egresados están mayormente en vinculación a la carrera LANA y en condiciones de formalidad. Las empresas que contrataron en mayor medida los servicios de los graduados fueron los acopios multinacionales, los frigoríficos, bancos y docencia.

La mayoría de ellos consiguieron su primer trabajo por contactos personales, seguido de la postulación a ofertas publicadas en medios de comunicación. Gran parte de los estudiantes/graduados consideró haber recibido un nivel de formación por encima del nivel adecuado para su primer empleo.

En función a indagar sobre las competencias mínimas exigidas a los profesionales LANA en el mercado laboral (Objetivo 4) se trabajó también sobre las dos visiones analizadas: la del egresado, representada en las dificultades y factores relevantes para un empleo y la visión del empleador en cuanto a la percepción general de la carrera LANA. Estos resultados están disponibles en los capítulos IX y XI del presente trabajo y a continuación se muestran los datos más relevantes:

Los egresados se mostraron altamente satisfechos con la formación recibida y consideraron que esta fue acorde a los requerimientos necesarios para obtener el primer empleo, solo en 3,7 % consideró la instrucción recibida insuficiente según sus expectativas.

El 75,33% de los egresados consideró el nivel de formación recibida entre adecuado y muy adecuado para su primer empleo, el 16,88 poco adecuado y solo el 7,79% lo consideró inadecuado.

Los factores que fueron considerados de mayor importancia para insertarse en el mercado laboral fueron tener experiencia laboral previa, buenos contactos y la formación global recibida en la carrera. Las variables consideradas de menor relevancia fueron: buen promedio y buena suerte.

Teniendo en cuenta lo expresado por los empleadores que ocuparon a los egresados estudiantes avanzados LANA, se puede afirmar lo siguiente:

La gran parte dijo conocer la carrera con anterioridad a contratar al empleado/egresado de Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios y estuvo bastante o muy de acuerdo con la consideración de que en la Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios se forman profesionales de excelencia. El 100% de empleadores encuestados consideró el desempeño del egresado LANA muy satisfactorio o bastante satisfactorio. Las fortalezas que los empleadores observaron y reconocieron en los LANA fueron:

- ✓ Capacidad de resolver problemas,
- ✓ Amplio conocimiento de múltiples disciplinas,
- ✓ Capacidad para adaptarse a cualquier puesto dentro de la cadena productiva,
 - ✓ Excelente capacidad de análisis,
 - ✓ Conocimientos en comercialización, finanzas y marketing,
 - ✓ Capacidad de planificación y capacidad para administrar los tiempos.

En cuanto a identificar las diferentes modalidades de régimen laboral de los LANA ocupados (Objetivo 5), se pueden observar detalladamente los resultados en el apartado 5 del capítulo IX del presente trabajo y se exponen los puntos más relevantes a continuación:

Se pudo saber que la mayoría consideraron trabajar en actividad relacionada a la carrera LANA, 20% trabajan en actividades no relacionadas a LANA y 6% no trabajaban al momento de la encuesta.

Entre los que trabajan, (86%) lo hacen en condición de formalidad, siendo mayoría los que trabajan en puestos relacionados a la formación LANA y solo 13,03% en trabajos no relacionados a LANA. Los que trabajan en condiciones de informalidad se dividen de igual forma entre los que ocupan puestos relacionados a la carrera y los que no.

En cuanto al sector de la economía donde trabajan, se obtuvo que casi el 78% lo hace actualmente en el sector privado y el 22% en el sector público. También se indagó sobre las áreas de trabajo de los egresados dentro de las empresas se puede observar que se destaca principalmente el área administración y el área comercial, el área producción, marketing, logística, atención al cliente y RR.HH en menor proporción.

Por último podemos concluir que en relación al cumplimiento del Objetivo 6, obtener un panorama descriptivo general que nos permita detectar deficiencias en la coordinación académica laboral, se realizó un análisis sobre competencias laborales plasmándose los datos en los capítulos X y XI inciso 3 y los puntos más destacables son los siguientes:

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 la Facultad fue siempre a un nivel igual o mayor. Los resultados más destacables fueron:

Dentro de las Competencias Cognitivas, según lo respondido por graduados/estudiantes, ocasionalmente han logrado la habilidad de aplicar teoría a problemas

y situaciones durante su estadía en la Facultad. El mismo resultado se obtuvo con la habilidad de pensar creativamente. Los mismos graduados consideraron muy importante esta habilidad para su empleo.

Dentro de las Habilidades Básicas de Éxito Académico, la habilidad de prestar atención fue lograda normalmente por la mayoría de los graduados/ estudiantes, pero un porcentaje no menor ocasionalmente lo ha logrado. También, los estudiantes han logrado ocasionalmente la habilidad de expresión oral durante su estadía en la universidad, solo el 20,2% siempre lo logró. Ambas habilidades son consideradas muy importantes por los egresados para el primer empleo.

Las Habilidades Específicas de la Formación Profesional fueron siempre o normalmente logradas y reconocidas a nivel de importantes.

Dentro de Preparación para el Trabajo y Carrera existió una paridad en cuanto a las respuestas de los egresados en la habilidad de compromiso por el trabajo bien hecho entre los que lo han logrado ocasionalmente, normalmente y siempre lo ha logrado. Esta habilidad fue considerada importante en el primer trabajo.

Dentro de las Competencias de Desarrollo Personal, el sentido de pertenencia a las instituciones fue considerado esencial para el primer empleo, pero ocasionalmente lo han logrado desarrollar en la Facultad. El Respeto por otras personas, fue considerado importante para el primer empleo y la mayoría lo logró cursando, pero un inquietante 25,59% respondió que ocasionalmente lo ha logrado.

En el análisis general de competencias los empleadores consideraron a estas en los niveles muy bueno, bueno o excelente y solo el 9% manifestó que alguna competencia estaba en el nivel regular. Es importante destacar que ningún empleador señaló nivel de

deficiencia en alguna de las categorías. Los puntos sobresalientes de las respuestas de los empleadores fueron:

La Capacidad de Realizar Transferencias de Conocimientos (habilidad específica de la formación profesional) fue la única habilidad de esta categoría en ser considerada regular por la mayoría de los empleadores encuestados.

La Competencia de Desarrollo Personal, de Autoestima y Autoconfianza fue en la mayoría considerado a un nivel muy bueno /bueno por los empleadores; aunque también un 20% de estos lo consideraron a un nivel regular.

Se considera que se logró validar la primera hipótesis relacionada a que los conocimientos de mayor relevancia en la formación académica son coincidentes con los conocimientos más valorados por el mercado laboral. Las áreas más importantes y representativas son el área de Comercialización, Conocimiento Financiero y de Evaluación de Proyectos de Inversión.

En cuanto a la segunda hipótesis se pudo corroborar que los LANA egresados de la FA-UNLPam, están conformes con la formación recibida y la consideran útil para su desempeño laboral, es también confirmada de manera positiva, ya que como se desarrolló con anterioridad, los egresados/estudiantes avanzados encuentran el nivel de formación recibida por encima del nivel adecuado para su primer empleo. Además casi la totalidad de los egresados/estudiantes respondieron que volverían a cursar LANA.

Por lo expuesto anteriormente, con relación a las hipótesis auxiliares, se puede concluir que con este estudio se pudo validar la hipótesis general que la formación académica recibida por los alumnos en las áreas troncales les permite adquirir los conocimientos necesarios para insertarse de forma satisfactoria y eficaz en el mercado laboral, e incluso se

puede decir que un gran rango de capacidades y conocimientos se encuentran desaprovechados por el mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- * ALLES, MARTHA ALICIA (2002) "Dirección estratégica de recursos Humanos. Gestión por competencias". Tercera Edición. Ediciones Granica. Buenos Aires.
- ❖ ALLES, MARTHA ALICIA. (2004). "Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias". 2a Reimpresión 2005. Editorial Granica. Buenos Aires.
- ❖ ALLES, MARTHA ALICIA (2009). "Diccionario de Competencias: La Trilogía: las 60 competencias mas utilizadas" Primer Edición . Editorial Granica
- ❖ CARRANZA BEATRIZ (2002). Universidad y Mercado Laboral: "Un estudio concreto para acceder a ambas realidades". (Universidad Austral).
- * CASTILLO MARIA JOSE (2013), Educación en Agronegocios: ¿Por qué? y ¿Para qué?" PHd en Economía Agrícola de la Universidad de Florida.
- ❖ 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
- CHIAVENATO, IDALBERTO. (2001) "Administración de Recursos Humanos". Quinta Edición. Colombia.
- ❖ CHIAVENATO, IDALBERTO (2007) "Administración de Recursos Humanos". Octava Edición. McGraw-Hill Interamericana. México.
- ❖ CORRAL A., CASAGRANDE, J., & GOMEZ, M. (2006). Las competencias en la enseñanza agropecuaria. www.lsd.com

- ❖ DESSLER, GARY. (2001). "Administración de Personal". Octava Edición.
 Editorial McGraw-Hill. México
- ❖ DESSLER, GARY (2009) "Administración de Recursos Humanos .Décimo primera edición, Pearson educación, México"
- ❖ DE WERT, EGBERT (1996). "Sensibilidad de la Educación Superior a las demandas del mercado de trabajo", en Higher Education and Work, J. Brennan, M. Kogan y U. Teichler, Publ. London and Bristol.
- ❖ FACULTAD DE AGRONOMIA UNLPam (2012)*Plan de estudios Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios. Resolución nº 370/2012
- ❖ GOMEZ CAMPOS Y FANTANI (1989) en su estudio "Universidad y profesiones: crisis y alternativas "
- ❖ GORE, E. (Ed.). (2004). La Educación en la Empresa: Aprendiendo en contextos organizativos. 2° Edición. Buenos Aires: Granica.
- ❖ JAIM ETCHEVERRY, GUILLERMO (1999). "La tragedia educativa", Buenos Aires, FCE.
- ❖ LOPEZ, G., DELGADO, M.B., & López, M.B. (2006) Formación en Competencias. Innovación para la Carrera Ingeniería en Agrimensura. Mendoza, Argentina: CAEDI.
 - ❖ NEWSTROM, JOHN W. (2007) "Comportamiento humano en el trabajo". Duodécima Edición. McGraw-Hill Interamericana. México.
- ❖ RAMIREZ ALFARO, J. (2004) Estrategias para el Desarrollo del Currículo. Ceiba Zamorano Honduras (pag 45-50)
- ❖ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2001). Diccionario de la lengua española 22º ed. [en línea]. RAE

- ❖ ROBBINS, STEPHEN P. (1995) "Comportamiento Organizacional".
 Séptima Edición. Editorial Prentice Hall. México.
- ❖ SEMINARIO LANA (2012): "1° Plenario Nacional de Carreras Universitarias afines a la Administración y Economía Agroalimentaria". Reflexiones finales.
- ❖ SIMON, DOLAN L.; VALLE CABRERA, RAMÓN; SUSAN E. Y SCHULER, RANDALL S. (2007). "La gestión de los recursos humanos". Tercera Edición.
- ❖ SPENCER, LYLE M. Y SPENCER, SIGNE. M. Competence at work, models for superior performance. John Wile Sons, Inc, USA, 1993.
- ❖ VARGAS FERNANDO CINTERFOR (1998). Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales.

ANEXO I: CUESTIONARIOS





CUESTIONARIO PARA EGRESADOS/ESTUDIANTES AVANZADOS

Estimado Licenciado: como estudiantes de la carrera "Licenciatura en Administración de Negocios Agropecuarios", nos dirigimos a Ud. con motivo de solicitarle su colaboración para responder el siguiente cuestionario y poder contar con su valiosísima información. El fin es poder elaborar nuestra tesis final de graduación y a través de la misma, colaborar para que los futuros egresados mejoren sus competencias profesionales y a su vez posibilitar información para tomar conocimiento de los aspectos o factores a corregir para mejorar el Plan de Estudios que ofrece nuestra Institución Educativa.

Desde ya muchísimas gracias!!!

	1) G	174
	1) Sexo:	
	Muion	
	Mujer Varón	
	v aron	
	2) Edad:	
	3) Estado civil:	
	4) Lugar de origen: Ciudad: Provincia:	
	5) Lugar de residencia: Ciudad: Provincia:	
	6) Motivo de la residencia:	
	Trabajo Famili Gusto Otro	
	7) Tiempo empleado para la carrera: 4 años Entre 4 y 5 años Más de s	5 años
	8) Promedio aproximado: Menos de 6	9
	9) ¿Cumplió la carrera tus expectativas de estímulo y capacitación?	
	Excelente	
	Muy	
	suficiente	
	Suficiente	
	Medianamente	
	suficiente	
	Insuficiente	
	0) ¿Si tuviera que elegir una rama del Plan de estudios, cual le pareció más ú	til? (En cuanto
a co	contenido, didáctica, practica, obtención de habilidades, etc.)	
	Matemáticas	
	Economías	
	Administración	
	Estadísticas	
	Comercialización	
	Marketing	
	Evaluación de Proyectos	

Producción animal Producción vegetal

Prácticas profesionales

	lera la extensión del nuevo plan de estud Muy conveniente	
	Conveniente	
	Poco conveniente	
	No conveniente	
Por qué?		
3) ¿Cómo consid	lera la evolución del nivel académico los	s últimos años?
, 0	Excelente	
	Muy bueno	
	Bueno	
	Regular	
	Malo	
(A) T 1		
14) ¿Trabajaste n	nientras cursabas la carrera?	
	Si	
	No	
15) : Oué tipo de	trabajo realizaste?	
19) ¿Que tipo de	Relacionado a LANA	
	No relacionado a LANA	
	110101010000 W 2211111	
6) ¿Continuó su	formación luego de finalizada la carrera	?
	Si	
	No	
7) ¿Qué formacion		
	Maestría	
	Doctorado	
	Cursos	
	Especialidad Idiomas	
	Post grado	
8) ¿En qué área?		
0) I	resado, en búsqueda laboral activa ¿C	

• B) Menos de 6 meses.

• C) Entre 6 meses a un año.

11) ¿Recomendaría alguna materia o tema faltante a incorporar en el Plan de

- D) Entre 1 año y dos
- E) 2 años o más.

20) ¿Qué tuvo/tiene en cuenta a la hora de seleccionar un trabajo? Ordene según importancia de 1 a 5, siendo el 1 el más importante y 5 el de menor importancia.

21) ¿Cuáles fueron los mayores obstáculos que tuviste desde la graduación hasta que obtuviste tu primer trabajo? (De 1 a 5 la importancia = 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Importante, 4 Bastante importante, y 5 Muy importante).

Stante, 1 Bastante importante, 3 s ivia	, i
Obstáculo	Valoración
Falta de oferta Laboral	
Deficiencias en la Formación	
Teórica Recibida	
Falta de habilidades o	
conocimientos prácticos	
Falta de experiencia laboral previa	
Falta de conocimientos sobre el	
mercado laboral	
La necesidad de seguir estudiando	
Falta de ofertas de su interés	
No acceder a un trabajo con un	
nivel de retribución adecuado	
Situaciones Personales	

22) ¿En qué situación se encuentra trabajando?

Can que situación se enedentra trabajando.		
	Formal	Informal
Relacionado a LANA		
No Relacionado a		
LANA		

23) ¿Sector Público o privado?

Público	
Privado	

24) ¿En qué/ cual tipo de empresa trabaja?

r	
Bancos	
Frigoríficos	
Cooperativas	
Acopio Multinacional	
Acopio Local	
Docencia	
Productor Autónomo	

Estado Provincial	
Estado Nacional	
Investigación	
Servicios al agro	
Asesor privado	
PYME	
Emprendimiento propio	
Empresa Familiar	
Otros	

25) ¿En qué área?

Administrativa	
Comercial	
Marketing	
Producción	
Logística	
Atención al cliente	
Recursos humanos	
Seguridad e higiene	
Legales	

26) ¿Cuántas horas semanales trabaja?

Menos de 35 hs	
Entre 35 y 45 hs	
45 hs o mas	

27) ¿Cuál fue tu vía de acceso al primer trabajo?

Publicación de oferta	
Contactos personales	
Portal de empleo	
Recomendación de profesor o compañero	
Otros	

28) Indica el grado de adecuación del primer trabajo con los contenidos del plan de estudios que cursaste.

Muy Adecuado	
Adecuado	
Bastante Adecuado	
Poco Adecuado	
Inadecuado	

29) Indica 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.

Factor	Puntuación
Buen promedio	
Buenos contactos	
Buena Suerte	
Ser Adaptables y flexibles	

Tener experiencia laboral previa	
Preparación para trabajar en equipos	
Formación en áreas básicas	
Formación en área comercial	
Formación en estrategia y	
planificación	
Formación en Administración	
Formación global recibida en la	
carrera	

30) ¿Si tuvieras la oportunidad de elegir otra vez, optarías nuevamente cursar la l	ı LANA'
---	---------

SI	
NO	

31) ¿Por qué eligió la carrera?

Es lo que siempre quiso estudiar	
Por recomendación	
Por descarte	
Estaba de moda	
Duración de la misma (4 años)	
Por residencia	
Situación económica y no poder	
solventar otro estudio	
Por complacer a los padres	

Otro		
Ouo	 	

32) Análisis de competencias personales. Logros: con respecto a tu persona. Importancia: en tu primer empleo

Puntuación	Logros (L)	Importancia (I)
1	Nunca lo lograste	No es pertinente
2	Raramente lo lograste	No es importante
3	Ocasionalmente lo lograste	Importante
4	Normalmente lo lograste	Muy importante
5	Siempre lo lograste	Esencial

	Descripción de competencia	L	I
	Habilidad de aplicar teoría aprendida a nuevos problemas y	† -	
	situaciones.		
as	Habilidades Analíticas		
Competencias cognitivas	Habilidades en la resolución de problemas.		
ete	Habilidad de sintetizar e integrar informaciones e ideas.		
mp ogr			
Co	Habilidad para pensar holísticamente.		
	Habilidad de pensar creativamente.		
Ī	Habilidad de analizar objetivamente		
	Habilidad de prestar atención		
s sı	Habilidades de concentración.		
ade nica as	Habilidades de memoria.		
lid lém sic	Habilidades de escucha.		
Habilidades Académicas Básicas	Habilidades de lectura.		
H	Habilidades de expresión oral.		
	Habilidades de escritura.		
_ e	Aprender terminología profesional.		
ıs d	Aprender conceptos y teorías.		
fice	Habilidades para usar materiales, herramientas y/o tecnología importante.		
eci rofe			
Habilidades especificas de la formación profesional	Habilidad para aplicar el pensamiento estratégico		
des ació	Prepararse para realizar transferencias de los conocimientos		
ida	adquiridos.		
a fo	Apreciar contribuciones importantes.		
H	Capacidad para tomar decisiones fundamentadas		
	Habilidad para trabajar productivamente con otros.		
el	Habilidades gerenciales o de administración.		
on para el a carrera	Habilidad de liderazgo.		
n p a ca	Compromiso por el trabajo bien hecho.		
ció y l	Habilidad para cumplir órdenes, instrucciones y planes.		
ara ajo	Habilidad para organizar eficazmente el propio tiempo.		
Preparació trabajo y la	Compromiso para alcanzar logros personales.		
P T	Desarrollo la habilidad de ejecución idónea.		
	Responsabilidad por el propio comportamiento.		
Competencias personales			
Competencia	Autoestima y la autoconfianza.		
rso	Compromiso con los propios valores.	1	
you be	Desarrollar el respeto por otras personas.		
	Sentido de pertenencia a las instituciones		
=	Capacidad de tomar decisiones sabias		

CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

Como empleador, responsable de personal, de rr.hh o de área, se solicita que **valore dentro de su organización el desempeño** del (los) profesional(es) Licenciados en Administración de Negocios Agropecuarios (LANA) egresados de la Facultad de Agronomía de la UNLPam . El fin es poder elaborar nuestra tesis final de graduación y a través de la misma, colaborar para que los futuros egresados mejoren sus competencias profesionales y a su vez posibilitar información para tomar conocimiento de los aspectos o factores a corregir para mejorar el Plan de Estudios que ofrece nuestra Institución Educativa.

Desde ya muchísimas gracias !!!

1).Conocía la carrera y el alcance profesional	antes de emplear	o contratar a	un egresado
LANA?			

SI	
NO	

- 1.a) ¿Por qué medio logró conocer al profesional?
- 2). A su **juicio o criterio**, **la carrera** ¿es reconocida porque forma profesionales de excelencia o calidad?

Muy de Acuerdo	de Acuerdo	Medianamente de acuerdo	Poco de acuerdo	No conozco /No contesta

3). En general, el desempeño profesional del o los egresado/s LANA en su empresa es

Muy	Bastante	Satisfactorio	Poco	No
Satisfactorio	Satisfactorio		Satisfactorio	Satisfactorio

3 .a) en el cas aspecto?	so que es poco	o no satisfacto	rio su desempeñ	o? Puede justif	icar en que
• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •		• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	
					• •

4) Valore a su criterio de 1 a 5 el conocimiento demostrado por el profesional LANA en las siguientes áreas temáticas **dentro de su empresa**:

1 deficiente, 2 regular, 3 bueno, 4 muy bueno y 5 excelente

Comunicación	
Matemáticas	
Economía	
Administración	
Finanzas	
Comercialización	
Marketing	
Evaluación de Proyectos	
Producción animal	
Producción vegetal	
Recursos Naturales y M. Ambiente	
Recursos Humanos	

5). Valore en estas habilidades de 1 a 5, a los profesionales LANA egresados de la FA UNLPam que trabajen en su Empresa, en los siguientes aspectos: 1 deficiente, 2 regular, 3 bueno, 4 muy bueno y 5 excelente

4	_		1	_
1	2	3	4	5
				1 2 3 4

Desarrollar el respeto por otras			
personas.			
Sentido de pertenencia a las			
instituciones			
Capacidad de tomar decisiones sabias			

instituciones						
Capacidad de tomar decisiones sabias						
aál considera usted que es la principal For actividad laboral?	tale	za c	lel e	egre	sad	o LANA en el desarrollo
ual considera usted que es la principal De ollo de su actividad Laboral?	bili	dad	del	egı	esa	do LANA en el
onsidera usted que hay aspectos o habilid ción del egresado?	ade	s qu	e se	eria	ben	neficioso reforzar en la
estuviera bajo su decisión, emplearía uste	ed o	tros	egı	esa	dos	LANA?
	Capacidad de tomar decisiones sabias al considera usted que es la principal Foractividad laboral? ual considera usted que es la principal De ollo de su actividad Laboral? onsidera usted que hay aspectos o habilid ción del egresado?	Capacidad de tomar decisiones sabias al considera usted que es la principal Fortale actividad laboral? ual considera usted que es la principal Debilicollo de su actividad Laboral? onsidera usted que hay aspectos o habilidades ción del egresado?	Capacidad de tomar decisiones sabias al considera usted que es la principal Fortaleza de actividad laboral? ual considera usted que es la principal Debilidad collo de su actividad Laboral? considera usted que hay aspectos o habilidades que ción del egresado?	Capacidad de tomar decisiones sabias sál considera usted que es la principal Fortaleza del enctividad laboral? ual considera usted que es la principal Debilidad del pollo de su actividad Laboral? onsidera usted que hay aspectos o habilidades que se ción del egresado?	Capacidad de tomar decisiones sabias al considera usted que es la principal Fortaleza del egre actividad laboral? ual considera usted que es la principal Debilidad del egre ollo de su actividad Laboral? onsidera usted que hay aspectos o habilidades que seria ción del egresado?	Capacidad de tomar decisiones sabias aíl considera usted que es la principal Fortaleza del egresad actividad laboral? ual considera usted que es la principal Debilidad del egresa ollo de su actividad Laboral? onsidera usted que hay aspectos o habilidades que seria ben

ANEXO II: PLAN DE ESTUDIOS LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS AGROPECUARIOS

No.	PRIMER AÑO	Hs/Sem	Hs/Tot	Hs.Acum.	Correlat.
1	Análisis Matemático	4	60		
2	Matemática Financiera	4	60		
3	Contabilidad	4	120		
4	Principios de Economía	3	120		
5	Práctica Profesional I	4	120		
6	Geografía Económica Argentina	4	60		
7	Historia Económica	4	60		
8	Introducción a la Producción Agropecuaria	3	90		
9	Maquinaria Agrícola	3	90		
				780	
	SEGUNDO AÑO				
10	Econ. de Empresas Agropecuarias	3	90		1-3
11	Principios de Administración	4	120		2
12	Estadísticas	3	90		
13	Práctica Profesional II	3	90		4
14	Comercialización Agropecuaria	3	90		3
15	Técnicas de Negociación (Seminario)	3	90		5
16	Producción Vegetal: Cereales y Oleaginosas	3	90		6-7
17	Sist. De Producción Animal I (Rumiantes)	3	90		6-7
	TERCER AÑO				
18	Formación de Precios Agropecuarios	4	120		8-12
19	Macroeconomía	3	60		8
20	Comercialización Estratégica y Operativa	3	120		12-13
21	Administración Rural I	4	120		9-11
22	Administración Financiera	2	30		2-10
23	Práctica Profesional III	2	90		11
24	Producción Vegetal Intensiva	3	90		14
25	Sist. de Prod Animal II (No Rumiantes)	3	90		15
				720	
	TITULO INTERMEDIO: TÉCNICO	EN ADMINISTR	ACIÓN AGROI	PECUARIA	
	CUARTO AÑO				
26	Política Agropecuaria	4	60		18
27	Administración Rural II	4	120		19-20
28	Diseño y Evaluación de Proyectos Agroindustriales	4	120		17-21
29	Legislación Rural	3	120		20-22
30	Econ. De los Rec. Naturales y el Ambiente	4	120		18
31	Administración de Recursos Humanos	4	120		20-22
32	Marketing Agrario	4	120		19-22
	<u> </u>			780	
	TOTAL HORAS CURRICULARES			3030	
	TITULO FINAL: LICENCIADO EN ADMIN	IISTRACIÓN DE	NEGOCIOS A		RIOS

No.	PRIMER AÑO	Régimen	Hs/Sem	Hs/Tot	Hs.Acum	Corr 1º grado
1	Matemática I	1º cuatrim.	4	60		J
2	Historia Económica	1º cuatrim.	4	60		
3	Contabilidad	anual	4	120		
4	Principios de Economía	anual	3	90		
5	Practica Profesional I	anual	4	120		
6	Geografía Económica Argentina	2º cuatrim.	4	60		
7	Matemática II	2º cuatrim.	4	60		1
8	Introducción a la Producción Agropecuaria	anual	3	90		
9	Maquinaria Agrícola	anual	3	90		
10	Tec. de la expresión Oral y Escrita	1º bimestre	2,5	20		
					770	
	SEGUNDO AÑO					
11	Econ. de Empresas Agropecuarias	anual	3	90		4-7
12	Principios de Administración	anual	4	120		3-7
13	Estadísticas	anual	3	90		7
14	Practica Profesional II	anual	3	90		5-8
15	Macroeconomía	anual	3	90		4-7
16	Técnicas de Negociación	anual	3	90		5
17	Producción Vegetal: Cereales y Oleaginosas	anual	3	90		6-8-9
18	Sist. De Producción Animal I (Rumiantes)	anual	3	90		6-8
19	Informática	3º bimestre	2,5	20		
					770	
	TERCER AÑO					
20	Matemática Financiera	1º cuatrim.	4	60		13
21	Formación de Precios Agropecuarios	anual	3	90		13-17-18
22	Comercialización Agropecuaria	anual	3	90		4-16-17-18
23	Administración Rural I	anual	4	120		11-12-13-17-18
24	Administración Financiera	2º cuatrim.	2	30		12-20
25	Practica Profesional III	anual	2	60		12-14
26	Producción Vegetal Intensiva	anual	3	90		17
27	Sist. de Prod. Animal II (No Rumiantes)	anual	3	90		18
28	Estadística Para Administradores	2º cuatrim.	4	60		12-13
29	Ingles	3º bimestre	2,5	20		
					710	
	TITULO INTERMEDIO: TÉCI	VICO EN ADI	MINISTRA	CIÓN AG	ROPECUA	RIA
	CUARTO AÑO					
30	Política Agropecuaria	1ºcuatrim.	4	60		15-21-22
31	Administración Rural II	anual	4	120		23-24-25-26-27-28
32	Diseño y Eva, de Proyectos Agroindustriales	2º cuatrim	4	60		24
33	Legislación Rural	anual	3	90		2-23
34	Econ. De los Rec. Naturales y el Ambiente	1º cuatrim	4	60		11-15-25
35	Administración de Recursos Humanos	2º cuatrim	4	60		16-23-25
36	Marketing Agrario	anual	4	120		23-24-28
37	Comercialización Estratégica y Operativa	anual	4	120		22-28
					690	
38	TRABAJO FINAL DE LA CARRERA				120	
	TOTAL HORAS CURRICULARES				3060	
	TITULO FINAL: LICENCIADO EN ADMINIST	RACION DE	NEGOCIO	S AGRO	PECUARIO	วร

3. Plan de estudios aprobado por res.088/2008 C.S. vigente a partir de Marzo de año 2008

						Corre	lativas
No.	PRIMER AÑO	Régimen	Hs/Sem	Hs/Tot.	Hs. Acum.	1º grado	2º grado
1	Matemática I	1° cuatrim.	4	60			
2	Historia Económica	1° cuatrim.	4	60			
3	Contabilidad	anual	4	120			
4	Principios de Economía	1° cuatrim	6	90			
5	Introducción a la Producción Agropecuaria	anual	3	90			
6	Maquinaria Agrícola	anual	3	90			
7	Tec. de la expresión Oral y Escrita	1° cuatrim	2	30			
8	Practica Profesional I	2º cuatrim	5	75			
9	Geografía Económica Argentina	2º cuatrim	4	60			
10	Matemática II	2° cuatrim	4	60		1	
	SEGUNDO AÑO						
11	Econ. de Empresas Agropecuarias	anual	4	120		4-5	10
12	Practica Profesional II	1°cuatrim.	5	75		8	
13	Principios de Administración	1°cuatrim.	6	90			3
14	Producción Vegetal: Cereales y Oleaginosas	1°cuatrim.	5	75			5-9
15	Sist. De Producción Animal I (Rumiantes)	1°cuatrim.	5	75			5-9
16	Estadística	2° cuatrim	6	90			10
17	Practica Profesional III	2° cuatrim	5	75		4	12-13
18	Macroeconomía	2° cuatrim	5	75		4	2
19	Ingles	2° cuatrim	3	45			
20	Informática		2	20			
	TERCER AÑO		_				
21	Matemática Financiera	1° cuatrim	5	75		10	
22	Producción Vegetal Intensiva	1°cuatrim.	4	60		14	
23	Sist. De Prod. Animal II (No Rumiantes)	1° cuatrim	4	60			5-12
24	Estadística para Administradores	1° cuatrim	4	60			16-20
25	Comercialización Agropecuaria	anual	4	120		13-14	11-15
26	Formación de Precios Agropecuarios	2° cuatrim	6	90		11	24
27	Administración Rural I	2° cuatrim	6	100		13-14	11-15-16
28	Administración Financiera	2° cuatrim.	4	60		13	21
29	Legislación Rural	2° cuatrim	6	90		13	17
	TITULO INTERMEDIO: TÉCNICO E				PECHARIA	13	17
	CUARTO AÑO	A ADMINI	I	NAGRO	LCCARIA		
30	Política Agropecuaria	1°cuatrim.	4	60		9-18	
31	Administración Rural II	1°cuatrim.	6	100		7 10	24-27-28
32	Diseño y Eva, de Proyectos Agroindustriales	anual	4	120		24	25-28
33	Técnicas de Negociación	1°cuatrim.	6	90		27	25-26-29
34	Marketing Agrario	anual	4	120		11-13	24
35	Comercialización Estratégica y Operativa	anual	4	120		11-13	25-29
36	Economía de los Recursos Naturales y el Ambiente	2° cuatrim	4	60		11-22-23	21
37	Administración de Recursos Humanos	2° cuatrim	4	60		11-22-23	<u> </u>
38	TRABAJO FINAL DE LA CARRERA	2 Cuatiiii	-	00	120		
20	I RADAJU FINAL DE LA CARRERA		}		120		

4. Plan de Plan de Estudios aprobado por res. 370/2012 C.S. vigente a partir de Marzo de 2013

CÓDIGO	ESPACIOS CURRICULARES	RÉGIMEN	CUATRIMESTRE	CARGA SEMANAL (HS.)	CARGA HORARIATOTAL (HS.
01	Matemática I	C	19	6	90
02	Principios de Economía	С	19	6	90
03	Comprensión y Producción de textos	198	19	4	32
04	Herramientas Informáticas	29 B	19	4	32
05	Matemática II	C	29	4	60
06	Maquinaria Agrícola	С	29	4	60
07	Geografía Económica Argentina	С	29	4	60
08	Contabilidad	А	19-29	4	120
09	Introducción a la Producción Agropecuaria	A*	19-29	4	90
10	Historia Económica	C	3₽	4	60
11	Principios de Administración	С	39	6	90
12	Producción Vegetal Extensiva	С	39	4	60
13	Sistemas de Producción de Animales Rumiantes	С	3º	4	60
14	Microeconomía Agraria	С	3♀	4	60
15	Estadística	С	49	6	90
16	Macroeconomía	С	49	5	75
17	Derecho Agrario	C	49	6	90
18	Inglés Para Propósitos Específicos	С	49	3	45
19	Costos	С	49	4	60
20	Matemática Financiera	С	59	5	75
21	Sistemas de Producción de Animales no Rumiantes	_ c	59	4	60
22	Producción Vegetal Intensiva	−	59	4	60
23	Estadística Aplicada a la Administración	- c	59	6	90
24	Informática Aplicada	1º B	69	4	32
25	Politicas Agropecuarias		69	4	60
26	Administración Agropecuaria	- č	69	7	100
27	Ética y Práctica Profesional	- č	69	5	75
28	Comercialización Agropecuaria		59- 69	4	120
W	ULO INTERMEDIO: TÉCNICO/A UNIVERSITARIO/A EN ADMINISTRA	CIÓN AGROPE	-		1996
29	Metodologías de Investigación y Extensión	С	79	4	60
30	Formación de Precios Agropecuarios y Agroindustriales	С	79	6	90
31	Administración Agroindustrial	C	79	7	100
32	Técnicas de Negociación y Expresión Oral	C	79	6	90
33	Administración Financiera	C	89	4	60
34	Tributos del Sector Agroalimentario	1ºB	89	4	32
35	Economía Ecológica	С	88	4	60
36	Administración de RRHH	С	89	4	60
37	Marketing Agrario	Α	99 - 109	4	120
38	Diseño y Evaluación de Proy. Agropecuarios y Agroindustriales	Ä	99 - 109		120
39	Estrategias en Sistemas Agroalimentarios	- A	99 - 109	4	120
40	Espacios Curriculares Optativos		7º al 10º**		120
41	Experiencias de Formación Profesional	-	99 - 109		90
42	TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN		89 - 109	VE.	250
142	TIMORIO TINAL DE GIRADORGIONI		0-10-		3368

A: anual; B: bimestral; C: cuatrimestral A*: inicia en el segundo bimestre

CÓDIGO	ESPACIOS CURRICULARES	PARA CU	IRSAR	PARA RENDIR/PROMOCION
CODIGO	ESPACIOS CORRICULARES	REGULARIZADAS	APROBADAS	APROBADAS
01	Matemática I	S 711	5581	
02	Principios de Economía	200	1124	ST0
03	Comprensión y Producción de Textos	0.000	5530	877.5
04	Herramientas Informáticas	-		9 46
05	Matemática II	1		1
06	Maquinaria Agricola	-		V444
07	Geografía Económica Argentina	2	:	2
08	Contabilidad	· 	***	-
09	Introducción a la Producción Agropecuaria	en .	1775	8778
10	Historia Económica	7	578)	7
11	Principios de Administración	8	2, 3	2, 3, 8
12	Producción Vegetal Extensíva	6, 7	9	6, 7, 9
13	Sistemas de Producción de Animales Rumiantes	7	9	7, 9
14	Microeconomía Agraria	5, 8, 9	2	2, 5, 8, 9
15	Estadística	-	4, 5	4, 5
16	Macroeconomía	10	2	2, 10
17	Derecho Agrario	8, 10	3, 9	3, 8, 9, 10
18	Inglés Para Propósitos Específicos	i tu	3, 4	3, 4
19	Costos	14	8, 9	8, 9, 14
20	Matemática Financiera	15, 17	14	14, 15, 17
21	Sistemas de Producción de Animales no Rumiantes	13, 14	7, 11	7, 11, 13, 14
22	Producción Vegetal Intensiva	12, 14	6, 9, 11	6, 9, 11, 12, 14
23	Estadística Aplicada a la Administración	14, 16	11, 15	11, 14, 15, 16
24	Informática Aplicada	15, 18	***	15, 18
25	Políticas Agropecuarias	17	14, 16	14, 16, 17
26	Administración Agropecuaria	17, 19	10, 11, 14	10, 11, 14, 17, 19
27	Ética y Práctica Profesional	14, 19	11, 12, 13, 17	11, 12, 13, 14, 17, 19
28	Comercialización Agropecuaria	12, 13, 17	11, 14	11, 12, 13, 14, 17
	TÍTULO INTERMEDIO: TÉCNICO/A UNIVERSITARIO/A	EN ADMINISTRACIÓN	AGROPECUAR	IA
29	Metodologías de Investigación y Extensión	24, 27, 28	18, 23	18, 23, 24, 27, 28
30	Formación de Precios Agropecuarios y Agroindustriales	25, 28	19, 20, 23	19, 20, 23, 25, 28
31	Administración Agroindustrial	24, 26, 27	21, 22	21, 22, 24, 26, 27
32	Técnicas de Negociación y Expresión Oral	24, 25, 27	18	18, 24, 25, 27
33	Administración Financiera	24	19, 20, 23	19, 20, 23, 24
34	Tributos del Sector Agroalimentario	30	25	25, 30
35	Economía Ecológica	31	26, 28	26, 28, 31
36	Administración de Recursos Humanos	31	27	27, 31
37	Marketing Agrario	29	30, 31, 32	29, 30, 31, 32
38	Diseño y Evaluación de Proyectos Agropecuarios y Agroindustriales	29, 33, 34	30, 32	29, 30, 32, 33, 34
39	Estrategias en Sistemas Agroalimentarios	29, 34, 35	30, 31	29, 30, 31, 34, 35
40	Espacios Curriculares Optativos		28	28
41	Experiencias de Formación Profesional	36	29, 32	29, 32, 36
42	Trabajo Final de Graduación	29		29