

LA INGENIERÍA AGRONÓMICA. MEDICIONES CULTURALES EN EL DESEMPEÑO COMO PROFESIÓN LIBERAL Y EN EL ÁMBITO PÚBLICO

TERESA SUÁREZ
ELENA CÁNAVES

Es casi obvio decir que en la última década se produjeron a nivel mundial agudos cambios en la estructura económica, el Estado y la sociedad (y en esta última, especialmente en la familia).¹ Así, aun dentro de un contexto macro se acota un espacio micro: el universo de las/los ingenieras/os agrónomas/os egresados de la Universidad Nacional del Litoral. Se trata entonces de un estudio regionalizado, que observa la vinculación de la esfera productiva con la reproductiva, la jerarquización de los ingresos y los perfiles laborales de los noventa para hombres y mujeres de la citada profesión.

Hasta hace muy poco tiempo la ingeniería agronómica fue una profesión totalmente masculina. Aunque lentamente se va modificando la matrícula de la carrera universitaria con un creciente acceso de mujeres, las diferencias de género

1 KABEER, Naila y John HUMPHREY. "El neoliberalismo, los sexos y los límites del mercado" pp. 117 a 147. *¿En Estados o mercados? El neoliberalismo y el debate sobre las políticas de desarrollo*. Christopher Colclough y James Manor (comp). México, FCE, 1994, 1a. en inglés 1991. Trad. E. SUÁREZ.- FORNI, Floreal, Roberto MARAFIOTI y Emilio TENTI FANFANI. "Cambios tecnológicos en la educación y en el mundo del trabajo. Nuevas vinculaciones reales y posibles entre el sistema educativo y el sistema productivo", pág. 71 a 96 en *Los que quedaron afuera*. Bs As, Ediciones Unidos, 1993. Alcira ARGUMEDO. "El imperio del conocimiento" en *Encrucijadas*, revista de la Fac. de Cs. Econ. de la UBA. JELIN, Elizabeth. "Familia, crisis y después..." En *Vivir en Familia*. Catalina WAINERMAN, comp. Bs.As., UNICEF-Losada, 1994. pág. 23 a 48. Catalina WAINERMAN y Rosa GELDSTEIN. "Viviendo en familia: ayer y hoy", 183 á 235 en *Vivir en Familia*, ob. cit.

persisten a nivel laboral, hecho posibilitado por los sesgos que la diversidad de tareas permite. En este marco se discute también el concepto discriminación y diferencia cultural al analizarse los cambiantes mandatos sociales, el reconocimiento social y familiar respecto del trabajo doméstico y en el mercado.

Las fuentes se leen desde las categorías género, trabajo, empleo, salario, familia (pertenencia socioeconómico cultural), ciclo de vida. Las principales son:

1. Encuestas estructuradas del universo de graduadas/os cohorte 1991 de la Universidad Nacional del Litoral. Muestreo: 30%.
2. EPH: datos salariales por sexo y nivel de escolaridad.
3. Estadísticas de la propia Universidad del Litoral sobre desempeño en tareas de docencia-investigación universitaria en la unidad académica correspondiente.
4. Entrevistas en profundidad a profesionales de diferentes generaciones y trayectos laborales.

Finalmente, se busca explicitar las diferentes posibilidades que ofrece la profesión para varones y mujeres, el aporte diferencial de ingenieras e ingenieros en el plano productivo-reproductivo y los avances democratizadores de la Ingeniería agronómica, tanto a nivel educativo universitario como a nivel profesional laboral.

I. Elementos en la definición del problema²

En este trabajo se enfoca fundamentalmente el punto de vista de las/los propios actores/as, es decir, más que de trabajo profesional, estamos hablando de profesionales que trabajan.

I.1. Estado del arte

Salvo experiencias aisladas³, hay una invisibilidad del empleo profesional universitario en los estudios del trabajo en nuestro país. Tal vez sucede porque se lo considera en su modalidad de “profesión liberal” y por ende, una empresa en sí mismo, cuando en realidad la mayoría de los profesionales perciben un monto mensual de dinero que es salarial o equivalente a un salario⁴.

En materia de datos de empleo, se ha publicado “El comportamiento del mercado laboral en el Interior-Argentina”, producción que incluye el ámbito regional. Con datos de Encuestas Permanentes de Hogares, se visualiza la evolución de empleo-desempleo entre 1985-1997. Se trata sin embargo, de datos agregados, donde no es posible ver la situación del trabajo profesional.⁵

En una compilación reciente, “Trabajo y Empleo”, cuando se habla del universo de los trabajadores, a sus autores les preocupa el trabajo de la masividad, por eso en su mayoría los artículos discuten las consecuencias de la vigencia o no del taylorismo, el fordismo y el regulacionismo. Aunque interesa la separación

2 Este trabajo es parte del proyecto “Inserción laboral de los graduados universitarios. Especificidad profesional, jerarquización ocupacional, niveles salariales. Una evaluación desde el género”, proyecto CAID Curso de Acción en Investigación y Desarrollo, acreditado por la UNL, con evaluación externa. Directora: Teresa Suárez, Co-Directora: Lidia Acuña. Integrantes: Tilda Ansaldo, Andrea Bolcatto, Karina Giletta, Clelia González, Ma. Eugenia Galarza, Elena Cánaves, Eva Wulfson, Inés Scarafia, Beatriz Carosi. Se trata de un equipo interdisciplinario (Historia, Sociología, Psicología, Biodiversidad, Ciencia Política, Estadística). Una versión anterior fue presentada en las VI Jornadas de Historia de las Mujeres y de Género y I Congreso Iberoamericano de Estudios de las Mujeres y de Género. Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género. Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Bs.As., 2 al 5 de Agosto de 2000.

3 RIQUELME, Graciela, en “La Educación y el trabajo en la óptica de las Ciencias Sociales del Trabajo en Argentina: estudios e investigaciones de los últimos treinta años”, en Marta PANAI Comp. Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario. EUDEBA-Paite, 1996.

4 Equivalente a salario es el caso de facturación por servicios, modalidad corriente en casi todas las profesiones en nuestros días.

5 ARRILLAGA, Hugo, Mario BARLETTA y Ma. Beatriz MASI. El comportamiento del mercado laboral en el interior argentino. Bs.As., UN La Plata, UN Litoral, UN Quilmes, 1998.

entre los que conciben intelectualmente el trabajo, con los que lo realizan (antigua división entre trabajo calificado y no calificado), tampoco se menciona en el primer grupo, al trabajo profesional.

De la compilación mencionada, en el artículo “Sociedad y empleo agrario”⁶, se menciona –en una visión sociohistórica del agro argentino hecha en base al Censo Nacional Agropecuario– una clasificación⁷de trabajadores donde no se incluye como tales a los profesionales. Los censos son una fuente importante de información, pero en ellos también se invisibiliza al profesional. Sin embargo, en las entrevistas a las ingenieras/os agrónomas/os ellas/ellos se adjudican los méritos de las acertadas decisiones a los productores para maximizar la producción.

En los estudios de trabajo hay un desplazamiento de intereses. De acuerdo a PANAI⁸ las preocupaciones de los sociólogos están en la relación entre el empleo y la empresa. Y la centralidad de la empresa tiene que ver con sus posibilidades de mantenerse en el mercado.

Acorde con nuestra propuesta de relacionar el trabajo con las relaciones sociales de las/los profesionales es el trabajo de Ana Lía KORNBLIT desde la psicología social⁹. La autora vincula la productividad en la tarea, con la gratificación de quienes trabajan en el marco de las relaciones sociales dentro del ámbito laboral. Su relevamiento bibliográfico le permite también, adjudicar importancia a la motivación laboral de acuerdo a las posibilidades brindadas por la empresa para tomar decisiones. Así, ciertas necesidades sociales de los sujetos se satisfacen en el ámbito laboral. El sentido de pertenencia y hasta el afecto en el ámbito laboral se vinculan a la naturaleza de la tarea así también como a la seguridad, el salario, etc.. Otra de las teorías manejadas por KORNBLIT es la de las expectativas. En este sentido se vincula el concepto de escenario con la posibilidad de que quienes trabajan desarrollen una tarea en un espacio donde se articulan el espacio físico, el construido y el medio ambiente social. Sin embargo, este espacio también es conflictivo, por ejemplo, cuando se da una “saturación” de las ventajas, cuando se requiere un alto grado de especialización, o cuando no hay interés en mirar el escenario como un todo.

6 FORNI y BENENCIA, pág. 333.

7 Nota 8 pág. 308.

8 “Un estado de la cuestión sobre trabajo y empleo” en PANAI, ob. cit.

9 KORNBLIT, Ana Lía. “Aportes de la Psicología Social a la problemática del trabajo en la sociedad argentina contemporánea”, en Marta PANAI Comp. Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario. EUDEBA-Paite, 1996.

Otro de los aportes de la psicología social¹⁰ consiste en observar el empeño de los sujetos de modificar el medio o adaptarse al clima social en el que se insertan. En este sentido, la fatiga o el estrés laboral se vinculan a un exceso de condiciones que se demandan al sujeto y que éste no puede satisfacer. Así, es importante el apoyo social que estos sujetos tienen en su mundo relacional: de parte de sus colegas y su familia. Finalmente, interesan a la psicología social las representaciones que los sujetos sociales construyen respecto a la profesión, durante su proceso educativo específico.

En el citado artículo sobre “Educación y trabajo”, Graciela RIQUELME destaca que hay un corpus discontinuo en los trabajos, e identifica los vacíos más importantes y la consiguiente agenda temática, por lo tanto reclama un debate que haga crecer el corpus sobre el tema.

Respecto al concepto de trabajo, aceptamos el concepto de Julio NEFFA: actividad humana que persigue la producción de bienes y servicios destinados a satisfacer necesidades sociales. Esta actividad permite la reproducción de la fuerza de trabajo (valor de cambio) y un plus valor, que puede eventualmente ser transferido a los objetos o medios de trabajo, o acumulado (valor de uso)¹¹. Para nuestro equipo, y a diferencia del trabajo, el empleo es la actividad donde predomina el trabajo remunerado, bajo la modalidad salarial o venta de producción o de servicios, pero también una relación de cierta dependencia; tiene que haber quien demande el servicio. Seguimos las sugerencias del autor citado respecto a que en nuestro país es necesario ver: 1. las diversas categorías de población económicamente activa; 2. la demanda, empleadores; 3. el mercado de trabajo: pleno empleo, subempleo, trabajo precario, trabajo por cuenta propia y subocupación; 4. las clasificaciones profesionales; 5. remuneraciones, pobreza y distribución del ingreso; 6. relaciones entre condiciones de trabajo y salud; 7. las reglas que regulan el contrato individual y colectivo de trabajo; 8. las políticas públicas en materia de empleo.

De acuerdo a NEFFA, en Argentina, el planteo económico laboral pasa por las concepciones de la teoría neoclásica y algunos cambios implementados como consecuencia de las críticas a ella. Las hipótesis de la teoría neoclásica en cuanto al funcionamiento del mercado de trabajo son: 1. la mercancía fuerza de trabajo es homogénea; 2. la oferta y demanda funcionan de modo independiente y se

8 KORNBLIT, Ana Lía, ver nota anterior.

11 NEFFA, Julio César. “Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo”, en Trabajo y Empleo. Un abordaje disciplinario. Bs.As., Coediciones EUDEBA-PAITE, 1996.

ajustan de modo flexible; 3. los oferentes y demandantes se basa en información; 4. la fuerza de trabajo es móvil y busca optimizar sus ingresos monetarios.

Según esta teoría, a largo plazo, el mercado de trabajo es un mecanismo adecuado, los empleadores no desocupan mano de obra, sino que ésta decide desocuparse.

Las críticas llevaron a ajustes. Los más importantes son:

1. Las teorías del capital humano: hay factores de tipo inmaterial que afectan la capacidad productiva de los individuos, y ésta puede aumentar con la educación. La inversión en capital humano mejora la salud de la población.
2. Las teorías de búsqueda del empleo: ni los empleadores y los que buscan trabajo disponen de toda la información sobre la búsqueda de trabajo. El proceso de búsqueda es una inversión rentable.
3. Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo constituyen una escuela de pensamiento que da lugar a una tipología de empleos. Hay que aceptar la idea de que los mercados actúan de forma interdependiente. Por otro lado, los salarios no varían solamente por variaciones de la productividad sino de instituciones reguladoras.
4. Los salarios de eficiencia: relación existente entre el nivel del salario y un mayor esfuerzo y productividad del trabajador. Uso de incentivos salariales para mejorar la calidad.

La teoría de la regulación se basa en el ajuste de los procesos de reproducción de un sistema económico mediante formas institucionales: el Estado, la restricción monetaria, la inserción del sistema productivo nacional en la división internacional del trabajo, la relación salarial.

Las medidas que adaptan el trabajo a las nuevas exigencias de la producción. comenzaron en los 70:

1. flexibilizan la organización del trabajo: informatizando, descentralizando la producción, recurriendo a la subcontratación.

2. flexibilizan la fuerza de trabajo: despidos, menor número de vacantes, jubilación anticipada, los trabajadores que quedan deben adaptarse a las necesidades de la empresa.
3. formas de empleo: precario, contratado, inestable, a domicilio, empleo a través de agencias, etc..
4. formación profesional: polivalente, multifuncional, empleado capaz de pasar a otros puestos de trabajo y de implicarse en la marcha de la empresa teniendo mayor grado de iniciativa y autonomía.

Para salir de la crisis se ofrecen nuevos paradigmas, entre ellos, el de la “lean production” o producción magra. Estas formas procuran mejorar la productividad con medidas de tipo social y no puramente tecnológicas. En las experiencias japonesas, suecas, alemanas aparecen como rasgos:

1. *Democracia industrial*. Disminución del trabajo indirecto, formando los recursos, reconvirtiendo.
2. *Especialización flexible de la producción*. Evita las consecuencias negativas de la excesiva división social del trabajo y la rigidez de la producción de una serie larga de productos homogéneos. Se atiende a las exigencias de bienes diferenciados y de alta calidad. Son economías de variedad en lugar de economías de escala. Estas experiencias requieren una activa intervención del Estado.
3. *La “lean production” japonesa*: 1) Se producen iguales o más productos con la mitad de los trabajadores, en trabajo cooperativo de los trabajadores, con menor número de máquinas. El trabajo es descentralizado. El proceso de producción está basado en las técnicas del Kaizen para producir cero defectos. Se introducen pequeñas innovaciones y control total de la calidad. Los trabajadores hacen críticas y sugerencias. Si hay un error se para el proceso hasta encontrarlo y se explican las causas. 2) Se trata de eliminar el trabajo indirecto y achicar la diferencia entre tareas mentales y anuales. 3) Trabajo autogestionado de equipos con un líder (menos de 15 personas). En los equipos hay rotación periódica de tareas. Se reducen las diferencias salariales. El monto de los salarios se vincula a la producción de la empresa. 4) Producción “just in time”, no se acumula stock. 5) Se requiere una severa selección del personal. 6) Desaparecen las divisiones rígidas entre puestos de trabajo. 7) El trabajo humano es más eficaz pero más intenso y prolongado. Se requiere una mayor calificación del profesional. Hay mayor estabilidad en el empleo,

aunque exista movilidad en los puestos de trabajo. En Japón el promedio es de 4700hs al año (más de 12-13 hs contando los 365 días). Ausentismo en Japón: 3% y Alemania 11%.

En este sistema hay una activa intervención del Estado: ministerios de Economía y Trabajo, fijando categorías profesionales, salarios mínimos. Hay también organizaciones sindicales en representación de los trabajadores.

Entre las políticas públicas sobre el empleo se mencionan: control de procesos migratorios, capacitación para reconversión, pasantías, medidas de apoyo al sector informal, promoción de contratos de empleo, programas de reconversión a empleados minusválidos, víctimas de accidentes profesionales y accidentes de trabajo. Asistencia a quienes quieren crear su propia empresa.

Relevado el conocimiento ya construido y definida nuestra propuesta abordamos la metodología

VASILACHIS¹² propone el paradigma interpretativo tomando selectivamente aportes científicos sociales. Toma de Habermas, su concepto de mundo de la vida (práctica comunicativa cotidiana) constituida de interacciones lingüísticamente mediadas. Para Habermas, comprender un significado es una experiencia comunicativa. En calidad de observadoras debemos tener una capacidad de comunicación con esa realidad simbólicamente preestructurada, acción social en el contexto del mundo de la vida que tienen las y los integrantes de nuestro universo.

Desde este posicionamiento, ¿Cómo debemos operar para el análisis del mundo social de estas/os profesionales?: viendo su sistema de relaciones sociales entre: 1. el académico, el institucional, el social general y el social privado. ¿Qué arista se privilegia? ¿Cómo se constituye su vida sociocultural? Para su análisis elegimos la teoría de la acción e incluimos el valor de lo cotidiano, lo que llamamos mundo de la vida. Por otro lado, tratamos de observar las interacciones media-

¹² VASILACHIS, Irene. Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico metodológicos. Bs.As., CEAL. Los fundamentos de las Ciencias del Hombre., 1993.

das lingüísticamente. Finalmente, no ignoramos el nivel estructural de la normativa y el poder que regula las acciones de nuestras/os actoras/es.¹³

Es una investigación cualitativa; observamos las/los actoras/es en su propio terreno, interactuamos con ellas/os en su lenguaje a través de la hermenéutica de los datos obtenidos en encuestas y entrevistas. Así, la descripción de la conducta social depende de nuestra inmersión en la forma de vida de las/los actoras/es.

La ingeniería agronómica. Profesión y región. La sociabilidad en el espacio laboral

La Facultad de Ciencias Agrarias de la UNL¹⁴ está en la Provincia de Santa Fe, en el centro de una cuenca agrícola-ganadera de colonos de origen europeo. La inmigración suizo alemana predomina en la ciudad de Esperanza, con menor parte italiana; mayoría italiana en Rafaela (principalmente piemonteses). Otros centros de producción agraria son Sunchales y Moisesville.

La mencionada facultad no solo está alejada de las demás unidades académicas de la UNL, sino también de la ciudad de Santa Fe, capital de la provincia. Está radicada en la zona rural de Esperanza, localizada a unos 40 km. de aquélla.

Esta facultad está integrada con la comunidad rural y urbana esperancina, la más próxima de los centros urbanos mencionados. Por convenios con el Estado Provincial, la facultad ha conseguido terrenos donde se desarrollan tareas agropecuarias y hortícolas. Hay una lograda inserción de la facultad en las unidades productivas particulares: productores, administradores, asesores y empleados rurales son frecuentemente docentes en la facultad y permiten las prácticas de los alumnos de la mayoría de las asignaturas. Estas actividades generan una socialización interesante que facilita al alumnado un acercamiento al mundo laboral.

Nuestro primer acercamiento se logró mediante una encuesta por muestreo –utilizando parcialmente las categorías de NEFFA– a la cohorte 1991 de la

13 En la teoría de la estructuración, los procesos de estructuración implican una interrelación de significados, normas y poder. GIDDENS en VASILACHIS, ob. cit. pág. 52.

14 Esta denominación corresponde a la nueva facultad que resulta de la división en dos partes de la Fac. de Agronomía y Veterinaria, FAVE desde hace un año. A su vez, la FAVE se constituyó en unidad académica de la UNL a partir de la Escuela Técnica dependiente de la Fac. de Cs Agrarias de Oro Verde, actualmente dependiente de la Universidad Nacional de Entre Ríos, cuando la Universidad Nacional del Litoral se extendía por varias ciudades del Litoral.

facultad, constituida por 44 graduadas/os (pág. 1). Para observar la inserción laboral en graduados de diferente antigüedad, entrevistamos a ingenieras de 31, 28, 13, 5 y 4 años de trayectoria profesional, y a un ingeniero con 32 años en dicha práctica.

Características de este universo:

Perfil familiar

Las/os ingenieras/os de la cohorte 1991 tienen entre 31 y 34 años de edad. La muestra es de 13 en total, 3 mujeres y 10 varones. Excepto un varón soltero, todos son casados y algunos con hijos de corta edad. Uno solo tiene 3 hijos, los demás ninguno, o uno y dos. Hay manifestaciones de una cierta democratización al interior de la unidad doméstica: los varones dicen compartir las tareas de la casa y atender a los hijos, excepto el varón soltero. Pero las mujeres doblan el número de horas destinadas a estas tareas: los varones dicen dedicar una o dos horas diarias (uno 3 y otro 4), dos en el fin de semana. Las mujeres, entre 4 y 7 diarias.

En el grupo de profesionales entrevistadas/os, hay 3 mujeres solteras, dos de ellas afirman que el ejercicio profesional es bastante incompatible con la maternidad, dado que si la actividad laboral es en el campo, 100 km sería la distancia mínima que tendrían que recorrer desde el hogar hasta el lugar de trabajo.

Acceso al trabajo

Todas/os los de cohorte 1991 tienen ocupación. Uno solo consiguió el empleo por aviso clasificado, dos continúan la empresa familiar, y el resto lo obtuvo por contacto personal. La cátedra de Introducción a los sistemas agropecuarios encuesta a los ingresantes con un cuestionario que indaga la influencia previa del medio rural en ellos. Hay una fuerte correlación en este sentido: los estudiantes vienen en general de familias rurales, hecho que facilita la inserción laboral (ver gráfico en Apéndice).

El entrevistado con 32 años de servicio revela que habiéndose graduado cuando había seis facultades de Agronomía en el país, no tuvo problemas en la inserción laboral, como las que tienen los jóvenes graduados hoy, cuando hay aproximadamente 40 facultades a lo largo del país. Nuestras entrevistadas, por su parte, nos cuentan que las mujeres tienen más dificultades que los varones a la hora de buscar trabajo, y que los productores agropecuarios contratan servicios cuando los precios rurales aumentan. Sin embargo, hoy los productores reconocen que sin asesoramiento, la productividad no solo tiene menor rendimiento sino también tiene menores posibilidades de acceder al mercado. Por otro lado,

la discriminación a las mujeres viene no solo de los productores, sino también de los propios pares varones.

Es necesario además mencionar un caso que suponemos no excepcional, una ingeniera agrónoma graduada hace dos años y sin empleo aún, expresó: ... "si yo fuera productor, también elegiría un ingeniero". Este caso nos hace reflexionar acerca de que esta discriminación parte de la propia desvalorización.

Tipo de empleo y nivel de ingreso/salario

De la cohorte 1991, excepto un graduado que es comerciante y otro empleado estatal, los demás trabajan en la profesión o en relación a ella. Una ingeniera, a su vez esposa de un ingeniero agrónomo, está sub empleada en una empresa de venta de productos avícolas (donde trabaja el esposo con salario profesional) en calidad de secretaria. El monto de ingresos de los dos últimos es el más bajo: 800 y 450 respectivamente. El primero percibe 1000 pesos y 1000 más cuando hace horas extras. El resto gana entre 900 y 3000 pesos. Las otras dos mujeres tienen 800 y 1.200 pesos respectivamente (ver gráfico en Apéndice).

Como rasgo saliente, los ingresos en ingeniería agronómica no tienen el carácter de salario sino de facturación de servicios. Quienes ejercen la profesión liberal se manejan como una mini empresa individual y a veces grupal. Para operar, las/los ingenieras/os deben matricularse en el Colegio de profesionales. La matriculación es requisito indispensable para facturar. En este tema, las/los encuestados coinciden totalmente con las respuestas de las entrevistadas.

Según nuestras entrevistadas, el Estado ya no ofrece posibilidades de empleo como años anteriores para las/los jóvenes graduadas/os. El INTA tiene los mismos planteles técnicos que hace aproximadamente 15 años. La provincia de Santa Fe tiene en este momento un mínimo de cargos jerarquizados ocupados con ingenieras/os agrónomos, entre ellos, el Ministerio de la Producción, y el Centro Operativo Forestal de Santa Fe, ocupados por un ingeniero y una ingeniera respectivamente. Una de las ingenieras entrevistadas (graduada hace 13 años) que no logró inserción en la profesión y renunció al cargo de auxiliar docente en la facultad, se dedica hoy al comercio, aunque espera retornar a la profesión.

Comparado con el promedio de ingresos de la Encuesta Permanente de Hogares para el sector de Educación Universitaria completa, nuestro universo de profesionales tiene una condición muy similar al grupo que tiene los mayores sueldos (entre 1000 a 5000, entre 801 a 4000). Comparamos los años 1991, 1997 y 1999, aunque lamentablemente el Instituto Provincial de Estadística y Censos IPEC ha cambiado

para 1999 su escala salarial.(Otros cuadros en el Apéndice muestran los valores absolutos de población total y población universitaria).

Ingresos de la Población Universitaria del Aglomerado Santa Fe Santo Tomé				
Monto	1991		1997	
	varones[%]	mujeres[%]	varones[%]	mujeres[%]
sin ingresos	1.57	7.98	2.70	16.50
menos \$ 500	14.8	48.46	58.5	47.62
500 a 1000	24.7	22.78	5.7	22.46
1000 a 5000	51.67	15.78	38.6	13.61

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, IPEC, Santa Fe.

Ingresos de la Población Universitaria del Aglomerado Santa Fe-Santo Tomé				
Monto	1999			
	varones[%]	mujeres[%]	Varones	Mujeres
sin ingresos	48.56	31.71	6.417	5.890
menos \$600	15.12	48.78	2.280	9.060
600 a 800	8.79	7.88	1.326	1.464
801 a 4000	33.50	11.62	5.051	2159

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, IPEC, Santa Fe.

Tareas que desempeñan las/los ingenieras/os agrónomas/os en el mercado de trabajo

El papel principal y más buscado por los graduados es el de administrar, asesorar o bien co-participar en la propiedad (o una combinación de ellos), con mayor o menor grado de autonomía. De acuerdo a los relatos, esta actividad denominada “extensión” es la más prestigiada entre los propios pares. El empleo en empresas multinacionales, los llamados “semilleros” que producen y comercializan transgénicos, es también de gran prestigio.

El cargo docente en la cátedra es importante en el reconocimiento social, pero siempre que esté ligado a investigación de un tema especializado. La docencia en el ciclo técnico, en la Escuela Agrotécnica de la misma facultad (es además de escuela, una unidad productiva importante, también localizada en Esperan-

za) no es, en cambio, motivo de prestigio, y la ejercen principalmente, las ingenieras.

De la cohorte 1991 no hay ningún/a ingeniero/a que ejerza la docencia, pero sí entre nuestras entrevistadas. Desde el punto de vista del género, en el ámbito de la docencia universitaria, el índice de disimilaridad o coeficiente de representación es muy alto¹⁵. La reducción presupuestaria impuesta por el gobierno nacional a las Universidades Nacionales y el simultáneo aumento de matrícula, produce un efecto de crecimiento numérico de cargos de menor rango (Auxiliar de primera, Jefe de Trabajos Prácticos) para atender las obligaciones de cátedra, subpagando al personal en esa condición. Los salarios oscilan entre 2000 pesos (Profesor titular dedicación exclusiva con incentivos) y 70 pesos (Auxiliar dedicación simple). Como esto debe observarse en su composición sexuada, es fácil advertir con qué intensidad ha cambiado históricamente la proporción de varones y mujeres trabajando los datos de la antigüedad docente: observar desde hace 30 años hasta ahora, el aumento del número de ingenieras e ingenieros en cargos docentes auxiliares y profesores.

Los datos que tenemos (proporcionados por el departamento Estadísticas de la UNL) están agregados porque son de 1998. La Facultad de Ciencias Agrarias es autónoma desde hace un año, hasta entonces la carrera de ingeniería agronómica integraba la Facultad de Agronomía y Veterinaria, FAVE. Ambas son las carreras que tienen alto índice de disimilaridad en la UNL.

Personal docente: 316 cargos			
Mujeres 120	38%	Varones 196	62%
Cargos aux. Mujeres		Cargos aux. Varones	
90	75 %	108	55%
Cargos Prof. Mujeres		Cargos Prof. Varones	
30	25%	88	45%

15 LAGRAVE, Rose-Marie. Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el Siglo XX. Historia de las Mujeres, dirigida por Georges DUBY y Michelle PERROT. Vol. 10: El Siglo XX, La nueva mujer. Madrid, Taurus, 1993.

Mientras casi la mitad de los cargos ocupados por varones son de categoría “Profesor”, entre las mujeres docentes, hay sólo un 25% con esa jerarquía.

Antigüedad total de cargos de la Facultad de Agronomía y Veterinaria

Antigüedad	Mujeres	Varones
0-5 años	37	48
6-10 “	37	46
11-15 “	22	33
16-20	11	23
21 y más	13	45

Hasta hace 10 años, había 46 mujeres y 101 varones

En los últimos 10 años ingresaron 74 (62%) y 94 (48%). La mayor tasa de crecimiento es la femenina, pero las mujeres ocupan los cargos de menor jerarquía y salario.

Vivienda y salud

Del total de 13 ingenieras/os de la cohorte 1991, 9 tienen en propiedad la casa que habitan, el resto alquila vivienda. En general están satisfechos con las condiciones que les da la vivienda. Lo mismo sucede con la salud. Todos tienen obra social para atención médica, y dicen tener un estado de salud muy bueno. Por otro lado, las cinco entrevistadas y el ingeniero entrevistado reafirman las opiniones de los encuestados en materia de Estado y cobertura de salud.

Ingeniería agronómica, género y familia

Por disponer solamente del título no está asegurado el ingreso laboral¹⁶. La pertenencia social, las características de la familia, la socialización, la posición política cuentan cuando se trata de buscar empleo. Si esto es así en todas las profesiones, no sería distinto para la ingeniería agronómica. El ingreso a esta carrera por parte de las mujeres, no parece tener influencia directa con la femi-

16 GARCÍA DE LEÓN, María Antonia. *Elites discriminadas*. (Sobre el poder de las mujeres). Barcelona, Anthropos, 1994.

nización de algunas actividades sociales ni por las reivindicaciones propulsadas por los movimientos de mujeres, pero sí se relaciona con la socialización en un medio rural desde la infancia. Las cifras de evolución de ingreso y egreso de mujeres se mantienen parejas, quiere decir que la deserción no existe. Pero no se ve un acceso mayor o una tendencia a revertir ese bajo porcentaje. Agregando los porcentajes anuales desde hace 30 años (datos proporcionados por el secretario académico de la Facultad), tenemos:

Cohortes de	
1966 a 1977.....	9.25 % de mujeres
1978 a 1988.....	26.73 % de mujeres
1989 a 1999.....	21.10 % de mujeres

Sin embargo, la discriminación es percibida por las ingenieras. Esta suerte de exclusión ya no se justifica con “la diferencia cultural”. El cambio en los mandatos sociales, el fin de la monopolización de la función de proveedor por parte de los varones, la voluntad de ejercer la profesión por parte de las mujeres (en lugar de “guardar el título” y dedicarse a la domesticidad) son evidentes tanto en las encuestas como en las entrevistas. Las mujeres profesionales hoy deben ejercer como tales, a diferencia de años atrás, y ya no están solo en las tareas domésticas tradicionales. Si bien el número de horas dedicadas a estas tareas es superior en las mujeres, el 100% de los varones dice compartir la actividad doméstica.

Así, aunque los varones profesionales son exitosos en la profesión, también han emprendido el camino de la democratización en el entorno familiar. Las profesionales están pareciéndose a los varones en su trayecto profesional, principalmente las solteras, y los varones están participando más de la unidad doméstica que antes.

Ejercicio profesional y vida cotidiana

La formulación de los puntos de las encuestas y entrevistas realizadas tuvo en cuenta que el ejercicio de la profesión se hace junto a la toma de un conjunto de decisiones de las/los profesionales respecto a su vida familiar, a la vida cotidiana. Es notable que interrogados sobre las actividades en tiempo de ocio, los

profesionales declararon que era escaso, cuando no nulo. Se busca gratificación en el propio trabajo, como fue señalado en la primera parte. De igual manera, los estudios de posgrado o los cursos de perfeccionamiento son reconocidos como indispensables en esta profesión ya que, no solo son un medio para la calificación profesional en el medio privado, sino también, para el ámbito docente universitario y el reconocimiento social. En los períodos en que disminuye el trabajo (de acuerdo a nuestras entrevistadas, cuando los precios agrícolas bajan), hay oportunidad para capacitarse y por lo tanto, tener mejores condiciones para la nueva búsqueda de empleo. Así, la profesión constituye un eje organizador de la vida de las/los profesionales. Tanto los integrantes de la cohorte 1991 como las entrevistadas, carecen de actividades políticas, gremiales, artísticas. Solo un ingeniero entrevistado participa en actividad política, al margen de la vida profesional.

Algunas consideraciones finales

Intentamos construir conocimiento respecto al trabajo profesional, sobre el ejercicio profesional de la ingeniería agronómica de modo generizado.

De todas las profesiones que investiga el equipo, la ingeniería agronómica es la más lenta en feminizarse. La carrera no registra en los últimos 30 años más que un 20% de mujeres (promedio), siendo 31% el máximo alcanzado por una sola cohorte. El egreso de mujeres se logra en idéntico porcentaje. Hay sin embargo, un imaginario respecto a la igualdad de oportunidades para las mujeres, que comprobamos es solo ilusión. La construcción de la práctica profesional se hace mediante vínculos de diferentes procedencias, al margen de la estricta profesión. Las mujeres deben redoblar estos recursos para acercarse tímidamente a los niveles de jerarquía y salario de sus pares varones.

Vimos que el proceso laboral profesional se desarrolla en forma paralela con otras decisiones de la vida. En las/los profesionales jóvenes, la decisión sobre maternidad-paternidad no está descartada pero sí reducida a un bajo número de niños. Las mujeres cumplen su mandato de profesionales y parte de ellas aún responde al mandato tradicional de la maternidad. Sin embargo, las tareas realizadas en la profesión no facilitan el proceso de embarazo y maternidad “hay que caminar potreros y saltar alambradas...” y se trabaja por jornadas largas, irregulares y a veces a largas distancias del hogar.

Hay conciencia de que el perfeccionamiento es indispensable. Reconocido por unanimidad es llevado a cabo en diversos grados por todas/os las ingenieras/os.

No hay problemas graves de desempleo, pero hay un margen de profesionales que **no** trabajan en el campo específico. Una de nuestras entrevistadas afirma que es fácilmente loggable luego de obtener el primer trabajo. En igualdad de condiciones, las ingenieras tardan más en conseguir empleo que los ingenieros y consiguen menores ingresos. En ésta como en las otras profesiones no hay **un** mercado de trabajo sino varios, separados regional y sexualmente. El modelo económico vigente ha impactado de lleno en el sistema productivo y en consecuencia en el universo social de los productores, sectores ligados a la ingeniería agronómica.

¿Cómo es la vida social de este universo en un contexto de crisis? Si bien estamos en un espacio regional limitado, en general, hay una declarada satisfacción, por parte de todos los profesionales, respecto de cómo ejercen su profesión. Esta consume casi toda la energía de las/los profesionales. Solo un ingeniero desarrolla otras actividades –políticas– fuera de las profesionales. Su vida sociocultural se construye desde y con el aporte de la vida privada familiar, la vida académica –especialmente girando alrededor de la facultad– y la sociabilidad en torno a la producción agropecuaria y a las instituciones que rigen su funcionamiento (cooperativas, asociaciones de productores, sociedad rural, INTA, Estado, colegio profesional, etc.).

APÉNDICE

Población total y universitaria clasificada según sexo. Santa Fe				
	1991		1997	
	Total	%	Total	%
Población total	411.101	100	450.066	100
Varones	197.094	47.85	212.788	47.25
Mujeres	214.007	52.05	237.878	52.85
Universit. V-M	28.486	6.93	34.284	7.62
Univ.varones	11.974	6.07	12.154	5.71
Univ.mujeres	16.512	7.72	22.130	9.30

Fuente : Encuesta Permanente de Hogares, IPEC, Santa Fe

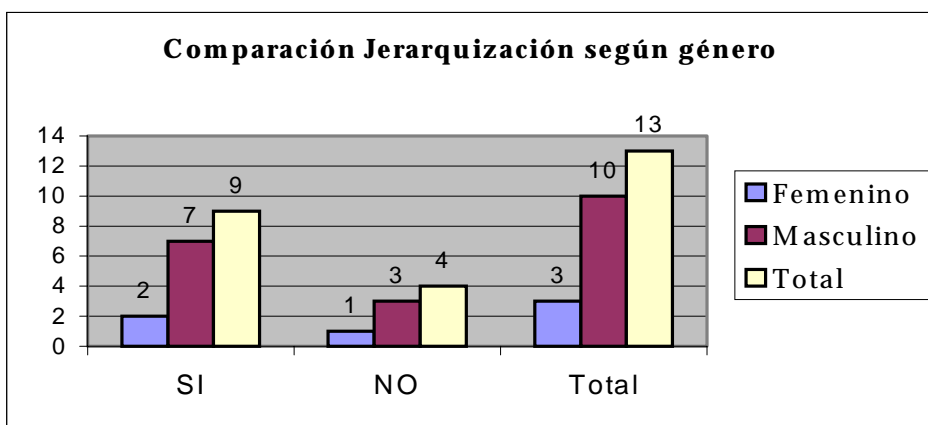
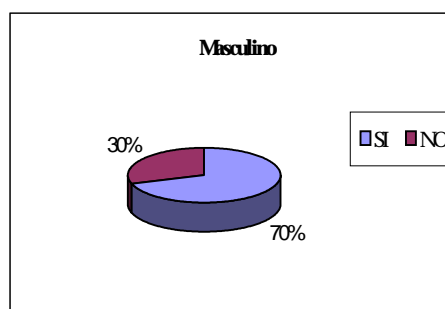
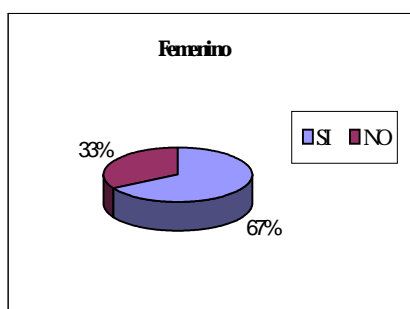
Población total y universitaria clasificada según sexo. Santa Fe				
	1999		2000	
	Total	%		
Población total	463.071	100		
Varones	220.653	47.64		
Mujeres	242.418	52.36		
Universit. V-M	33.647	6.93		
Univ. varones	15.074	6.07		
Univ. mujeres	18.573	7.72		

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, IPEC, Santa Fe

Jerarquización laboral

¿Usted considera que ascendió socialmente?

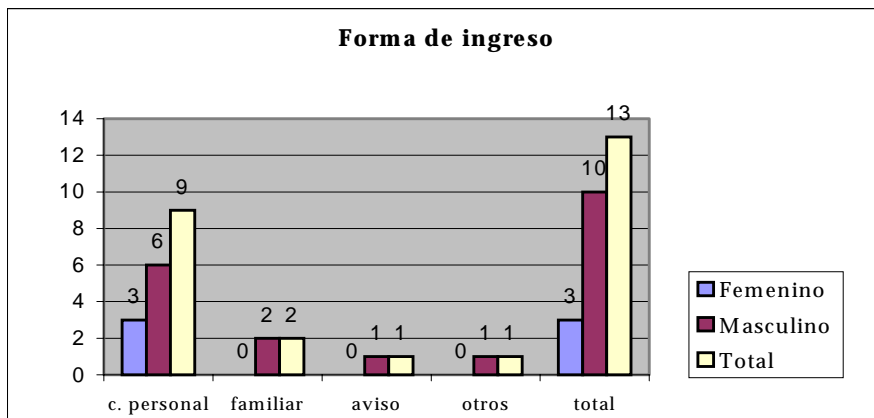
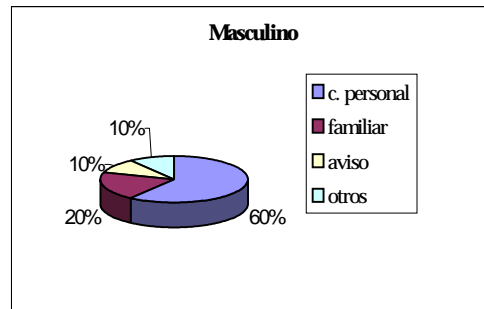
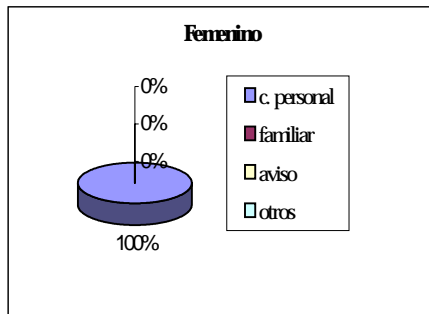
	SÍ	NO	Total
Femenino	2	1	3
Masculino	7	3	10
Total	9	4	13



Ingreso al campo laboral

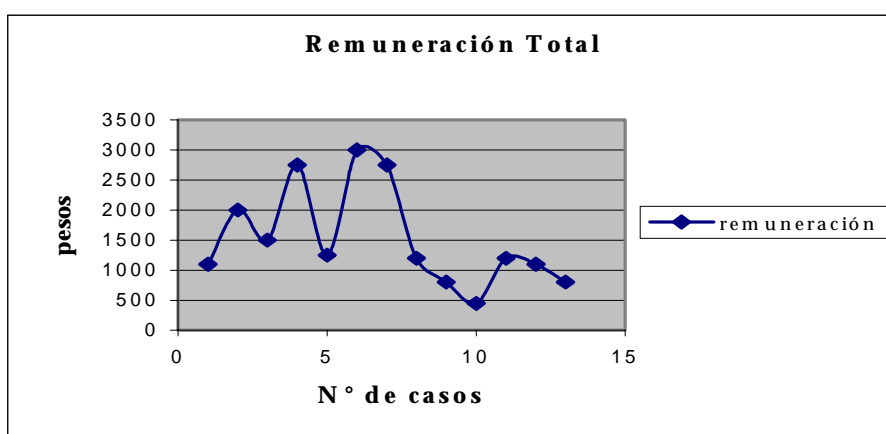
Forma de ingreso

	c.personal	familiar	aviso	otros	Total
Femenino	3	0	0	0	3
Masculino	6	2	1	1	10
Total	9	2	1	1	13



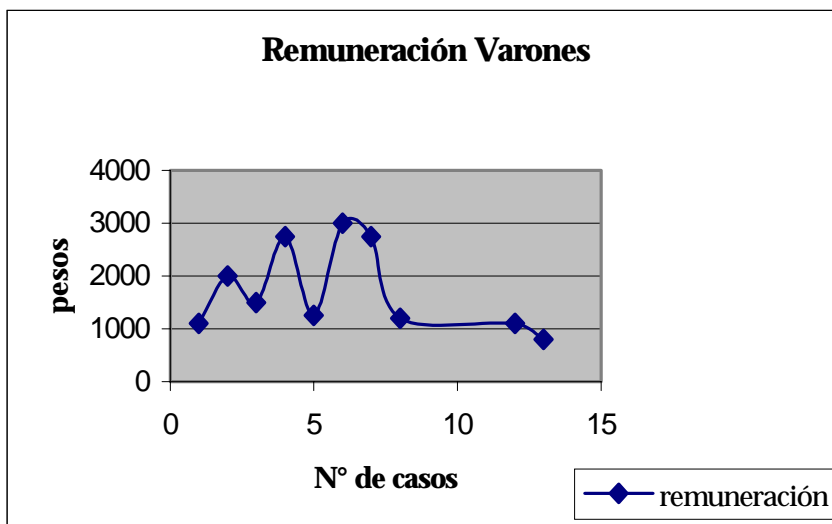
Remuneración del total de casos consultados = 13

N° de Casos	Remuneración
1	1100
2	2000
3	1500
4	2750
5	1250
6	3000
7	2750
8	1200
9	800
10	450
11	1200
12	1100
13	800



Remuneración de varones. Subtotal de casos = 10

Varones	Remuneración
1	1100
2	2000
3	1500
4	2750
5	1250
6	3000
7	2750
8	1200
12	1100
13	800



Remuneración de mujeres. Subtotal de casos = 3

Mujeres	Remuneración
9	800
10	450
11	1200

