

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE ECONOMIA Y NEGOCIOS AGROPECUARIOS EN LA FA-UBA

M. GALLACHER¹

Recibido: 12/09/96

Aceptado: 13/06/97

RESUMEN

Este trabajo analiza aspectos relacionados a la implementación de un programa de estudios de economía y negocios agropecuarios en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires (FA-UBA). Se pasa primero revista a la naturaleza cambiante de la demanda de educación agropecuaria en Argentina. Se analizan también la cantidad de recursos disponibles en la FA-UBA, y la eficiencia en la administración de éstos. Los datos disponibles indican que los recursos invertidos por egresado de la institución superan con holgura a los de muchas instituciones de educación del país.

Se argumenta que el mecanismo de asignación de recursos no favorece la adaptación a demandas por parte de los educandos. Asimismo, se argumenta que existen serias ineficiencias en el sistema de contratación de docentes. Por último, el trabajo propone que los planes de estudio deben surgir de la libre operatoria de la oferta por parte del cuerpo docente y la demanda por parte de los alumnos.

Palabras clave: Educación superior, economía agraria, agronegocios.

SOME CONSIDERATIONS RELATIVE TO ECONOMICS AND BUSINESS IN THE FA-UBA

SUMMARY

This paper analyzes aspects related to the implementation of a program of studies in agricultural economics and business within the Facultad de Agronomía, Universidad de Buenos Aires (FA-UBA). The first section summarizes aspects related to the changing demand for agricultural education in Argentina. Resource availability in the FA-UBA, as well as efficiency of resource allocation in this institution are briefly commented upon. Available data suggests that financial resources per graduate are substantially higher in the FA-UBA than in other institutions of higher learning of the country.

It is argued that the current resource allocation mechanism does allow adaptation to changing student demands. It is also argued that serious inefficiencies exist in the contracts offered to teaching staff. Lastly, it is proposed that programs of study should develop from the interplay of supply generated by teaching staff and the demand generated by students.

Key words: Higher education, agricultural, economics, agribusiness

I. INTRODUCCION

En la últimas décadas, el profesional agrónomo ha resultado un importante factor en el desarrollo agropecuario argentino. Sin embargo, actualmente la educación superior agropecuaria enfrenta - tanto en la, Argentina como en otros

países - importantes desafíos. Por ejemplo, en los EEUU la declinación en la matrícula de muchas facultades de ciencias agropecuarias ha llevado a que se contemple la posibilidad de re-asignar científicos y profesores de éstas a los departamentos de biología aplicada, economía y estadística. Sin

¹Profesor Adjunto. Departamento de Economía, Facultad de Agronomía - UBA

llegar a este extremo, resulta claro que para seguir funcionando las facultades de agronomía están adaptándose a nuevas demandas, intentando encontrar nuevos "nichos" para sus productos (Schuh 1986, Connor 1989 y 1993). Las evidencias informales con las que se cuenta, sin embargo, sugieren una considerable incertidumbre laboral para los nuevos egresados. En parte, éstas pueden estar asociadas a la filosofía académica imperante en la UBA, la cual supone un modelo educativo profesionalista que obliga al educando a invertir en capital humano altamente específico, y no en capital humano general, que puede re-assignarse basado en los cambios de las oportunidades que se presentarán en el futuro.¹

En la actualidad existen instituciones, tanto públicas como privadas, que ofrecen educación superior agropecuaria. Comunicaciones personales mantenidas por el autor con integrantes de algunas de éstas últimas sugieren que las facultades de agronomía operan con estrecho margen financiero (ingreso por matrícula - costos), lo cual ocurre pese al hecho de que estas instituciones carecen de personal dedicado a la investigación. La existencia de organizaciones educativas privadas que operan en estas condiciones alerta sobre problemas de fondo en cuanto a la adaptación del producto a las demandas de la sociedad.

Algunas casas de estudio privadas están adecuando su oferta a cambios de mercado. Una de ellas, en particular, durante la última década ha modificado su plan de estudios en cuatro oportunidades. Las modificaciones han resultado en un "producto académico" que - a pesar de tener defectos - constituye una buena alternativa para individuos que buscan una formación que privilegia la inserción en el sector de los agronegocios. Existe además una sustancial oferta de capacitación "no tradicional" generada por el sector privado, variando ésta de cursos de 1 ó 2 días de duración hasta programas de maestría. Hoy es posible aprender pastoreo rotativo, fertilidad de suelos o toma de decisiones en empresas sin pasar por un aula universitaria. En algunos casos, estos cursos son desarrollados por ex-docentes que se alejaron del mundo académico, o por actuales

docentes para los cuales existen ventajas asociadas a ofrecer un curso fuera de los claustros.

En síntesis: la educación superior agropecuaria se encuentra en un proceso de cambio. Las universidades públicas cuentan con la ventaja de disponer de un presupuesto independiente de los vaivenes que caracterizan a la demanda de mercado. Pese a esta ventaja, sin embargo, existen desafíos que deberán ser enfrentados por estas instituciones en el futuro inmediato.

LA FACULTAD DE AGRONOMIA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES (FA-UBA)

Los siguientes aspectos de la FA-UBA merecen ser tenidos en cuenta al analizar problemas y oportunidades para el cambio:

1. La demanda por los servicios educativos de la facultad ha descendido. Durante la década del '70, y hasta mediados de la del '80 la Facultad de Agronomía recibió un promedio de 500 ingresantes por año. A fines del '80 la matrícula descende en forma marcada, siendo en la actualidad un tercio de la cifra anterior (Figura 1).

2. En 1990 la facultad contaba con más de 700 docentes, de los cuales algo menos que una cuarta parte corresponde a profesores, y el resto a docentes auxiliares. La relación alumnos/docente (equivalente de tiempo completo) resultante es menor de 10:1.

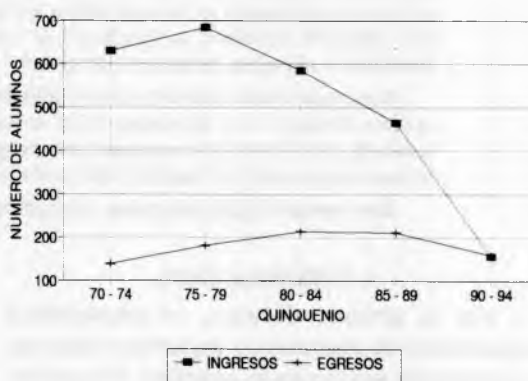


Figura 1. Ingresos y egresos (quinquennios)

¹ La distinción entre capital humano "específico" y "general" fué propuesta originalmente por Becker. Ver Becker (1964).

3. El presupuesto anual de la facultad oscila en los 10 millones de pesos (\$ 1 = U\$S 1). Esta cifra subestima el costo operativo total ya que excluye el costo de oportunidad por los activos físicos (terrenos, edificios, vehículos, etc.).

4. Si se supone un nivel futuro de egresados "de equilibrio" de 100 profesionales por año dicha asignación presupuestaria representa una erogación en efectivo de unos \$ 100.000 por egresado. Esta cifra se incrementaría sustancialmente (30 - 50 por ciento) en casos de incluir costos de oportunidad del capital.

5. El nivel de egresados utilizado en los cálculos anteriores resulta optimista. En efecto, el cociente entre egresados y número de ingresantes (aproximados) de la misma cohorte ha oscilado en las últimas dos décadas entre 0,30 y 0,40. De mantenerse el actual ritmo de ingreso a la FA-UBA, es de esperar que en el futuro egresen no más de 60 - 80 nuevos profesionales por año, lo cual implica (dado el actual presupuesto) \$ 125.000 - 170.000 por cada nuevo profesional.

6. A título ilustrativo, la institución universitaria más cara de la Argentina (Universidad de San Andrés) tiene un costo de matrícula anual del orden de los \$ 10.000, lo cual totaliza \$ 40.000 para una licenciatura que se completa en 4 años. Los programas de estudio de esta institución son dictados por un cuerpo de profesores de alta calificación (la mayoría habiendo obtenido títulos avanzados en el extranjero), y cuenta con una biblioteca, centro de cómputos e instalaciones físicas modernas y atractivas.¹ Este argumento se refuerza al considerar que ésta y otras instituciones similares becan parcialmente a un número de alumnos.

7. Es posible plantear que la carrera de agronomía es más "cara" (laboratorios, viajes al campo, etc.) que aquellas con especialidad en ciencias sociales o empresarias. Sin embargo, la magnitud de la diferencia de costo por alumno difícilmente pueda ser explicada por estas circunstancias.

8. El deterioro de las instalaciones físicas, la falta de espacio para el cuerpo docente, la falta de fondos para libros y para equipamiento informático son tanto más llamativos dado el alto costo por egresado que presenta la Facultad de Agronomía. Claramente, la "falta de recursos" frecuentemente declamada no es tal.

Los ítems anteriores no han sido analizados en documentos sobre estrategias para el cambio de la FA-UBA. Por ejemplo, en los informes relativos a la Reforma Curricular elaborados por consultores nacionales e internacionales no se hace mención alguna a estos puntos. Tampoco se analizan en estos documentos las razones por las cuales existe en la FA-UBA un considerable rezago en adaptar la oferta educativa a cambios de demanda.²

III. PRODUCCION DE SERVICIOS EDUCATIVOS

Incrementar la eficiencia de instituciones educativas requiere prestar atención a algunos conceptos básicos. Razones de espacio impiden tratar este tema en suficiente detalle, razón por la cual sólo se mencionan a continuación aspectos referidos a: (i) la contratación de personal a tiempo simple, (ii) la cantidad de alumnos por docente y (iii) la sustitución de trabajo por capital.³

Docentes a tiempo simple: La adquisición de conocimientos por parte del educador supone altos costos fijos (especialización profesional) pero bajos costos variables de difusión del conocimiento adquirido. Una alta dedicación a la tarea académica resulta necesaria para "diluir" los costos fijos, en particular considerando que los costos variables son en general reducidos. Esto implica que un presupuesto dado "rinde más" cuando es asignado a un número menor de individuos altamente motivados que a un número mayor que tienen un tenue vínculo (formal o real) con la labor académica. Adicionalmente, los costos administrativos y las obligaciones legales (en particular obra social) de

¹La Universidad de San Andrés recibe además aportes privados. Sin embargo, éstos representan un porcentaje relativamente reducido del presupuesto total. Por ejemplo, para el período 1988 - 1991 la recaudación extra-arancelaria totalizó 1,1 millones de pesos. Ver Universidad de San Andrés (s.f.) "Educamos con su Apoyo".

²Ver Engel (s.f.), García Olmedo (s.f.), Obtschatko (1995).

³Para un análisis más detallado de aspectos económicos de la educación ver Cohn y Geske (1990) y Hanushek (1987).

docentes de tiempo simple no difieren de los de aquellos con mayor dedicación, razón por la cual una institución en donde estos docentes son numéricamente importantes ve condicionada su capacidad de utilizar recursos en forma eficiente. Los conceptos anteriores son generalmente aceptados por aquellos con experiencia académica.

Cantidad de alumnos por docente: Algunos estudios sugieren que el ritmo de aprendizaje es - dentro de un amplio margen - independiente de la cantidad de alumnos por docente¹ En las escuelas primarias frecuentemente existen clases de 30 - 40 alumnos, y aún así un niño aprende los rudimentos de lectura en menos de 6 meses. En muchas universidades de prestigio las clases están organizadas en grupos de 60 - 80 alumnos, recibiendo éstos apoyo tutorial por parte de estudiantes avanzados una o dos veces por semana. En contraste, en trabajos prácticos de la FA-UBA no resulta raro que una comisión de 25 - 30 alumnos llegue a ser atendida por un profesor, un JTP y un docente *ad-honorem*.

Es frecuente escuchar que la baja relación alumnos/docente permite el trato personalizado, y por ende mejora la calidad del servicio educativo. Sin embargo, este sistema de enseñanza resulta en una reducida productividad de los recursos profesionales y, por lo tanto, en una traba para el mejoramiento de los niveles salariales. Bajos salarios impiden que se ofrezcan incentivos como para atraer un elevado número de aspirantes para los cargos docentes que se abren en la casa de estudios. Cuando esto ocurre, se resienten las posibilidades de incorporación de individuos a la labor académica. Una baja relación alumnos/docente por lo tanto desfavorece, en lugar de favorecer, a los alumnos.

Sustitución de trabajo por capital: La tecnología de producción de servicios educativos utilizada actualmente es prácticamente idéntica a la utilizada hace tres décadas, pese a que existe la posibilidad de modificar la forma en la cual se llevan

a cabo los procesos. En particular, es posible aumentar la cantidad de capital por trabajador, lo cual permite incrementar la productividad del ser humano.² Este capital puede tomar distintas formas, y comprende tanto capital humano (especialización de post-grado) como capital físico y organizativo (computadoras, videos, bibliotecas, sistemas de información, personal administrativo capacitado, etc.).

La sustitución de trabajo por capital es importante a fin de controlar costos y de este modo liberar recursos para pagar mejores sueldos al plantel docente. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que los docentes eventualmente desplazados resistirán este tipo de medidas.

IV. ASIGNACION DE RECURSOS EN LA FA-UBA

Los distintos "productos" de una institución académica compiten entre sí por un monto dado de recursos. Estos productos pueden ser clasificados de distinta forma: enseñanza e investigación por un lado, y dentro de enseñanza distinto tipo de materias. Analizar la forma en la cual se asignan los recursos es importante ya que resulta poco probable que la FA-UBA reciba refuerzos presupuestarios. Por el contrario, dado el costo por alumno (situación relativamente privilegiada de la FA-UBA en relación a otras unidades académicas) no sería aventurado pensar que éstos podrían disminuir.

La asignación de recursos en la FA-UBA puede comprenderse si se analiza el porcentaje de "horas docente" asignado a distintas áreas del conocimiento (**Figura 2**). Como puede verse, el mismo está fuertemente concentrado en lo que aquí se denomina "Suelos y Plantas" (casi el 60 % de las horas totales), siguiendo en segundo lugar "Ciencia Básica" (15 - 20 %). El área de "Economía" representa menos del 10 % del total de asignación

¹Hanushek, *op.cit.*

²Cualquier texto de microeconomía analiza las implicancias de la utilización de distintas proporciones de factores sobre la productividad de éstos.

³La categorización empleada para la confección de la figura es la siguiente:

(i) Suelos y Plantas: Departamentos de Ecología, Producción Vegetal, Sanidad Animal y Suelos.

(ii) Ciencia Básica: Departamentos de Materias Básicas y Química.

Las restantes categorías corresponden a los departamentos respectivos.



Figura 2. FA-UBA: Asignación de Horas-Docente

de horas-docente de la casa de estudios.¹ Estos porcentajes no son fruto de presiones de demanda por parte de los educandos ya que éstos no pueden elegir las materias de su programa de estudios. Más bien, las decisiones de presupuesto resultan de una compleja interacción de fuerzas donde el *status-quo* y (en menor medida) la fuerza relativa de coaliciones de docentes de la casa juegan un papel preponderante. En otras palabras, la asignación de recursos ilustrada en la **Figura 2** no representa la fuerza relativa de demanda de **afuera** de la facultad (el mercado laboral de los egresados) sino que representa la fuerza relativa de oferta **interna** de la misma (los docentes).

En definitiva, la asignación de recursos entre áreas puede apartarse durante largos períodos de lo demandado: la FA-UBA recibe asignaciones presupuestarias que son en gran parte independientes de la demanda real de los productos por ella generados. Esto la diferencia de empresas y aun de organizaciones sin fines de lucro que quiebran si no responden en forma ágil a demandas de mercado.

V. FORTALECIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

Los esfuerzos para el mejoramiento de la oferta académica en el área de economía y negocios deberían tomar en cuenta lo siguientes:

1. La calidad de una unidad académica depende de la calidad del cuerpo de profesores y **no** del

listado de cursos en el catálogo correspondiente.

2. La concentración del esfuerzo financiero en la contratación de un número reducido de profesores redundará en una productividad mayor que la dispersión del mismo monto total en un número mayor de cargos.

3. La posibilidad de que los alumnos diseñen - dentro de amplios límites - sus propios programas de estudio tiene ventajas importantes.

4. Las demandas de educación cambian a través del tiempo. Todo "plan" que pretenda determinar *a-priori* el tipo de cursos que debe ser ofrecido está condenado al fracaso.

En relación al primer ítem, es frecuente que en una determinada disciplina científica exista una notable similitud en el listado de cursos ofrecidos por las facultades o departamentos de distintas universidades. Sin embargo, la calidad de los centros de estudio varía en forma marcada pese a la aparente similitud de sus "catálogos". Es por lo tanto errado enfatizar el diseño de un plan de estudios mediante el listado de cursos. En cambio, lo relevante es atraer a un sólido núcleo de profesores, y luego permitir que el plan de estudios se adapte a las demandas e intereses cambiantes tanto de alumnos como del cuerpo profesional.

El ítem 2. fue analizado en la sección precedente, y por lo tanto no será tratado aquí. En relación al ítem 3., la currícula actual de la FA-UBA impide elección de materias por parte del alumnado, lo cual contrasta en forma marcada con instituciones de prestigio del exterior, donde el estudiante - tanto a nivel de grado como de postgrado decide por sí mismo cuales cursos va a tomar. Aumentar el poder decisorio de los alumnos permitiría: (i) que la institución académica reciba en forma clara señales sobre lo que los destinatarios del esfuerzo educativo desean, y (ii) que los responsables de los cursos se vean obligados a mejorar la calidad de los mismos ya que dejan de tener "clientela cautiva".

Por último, el ítem 4. sugiere que la conducción tanto de una facultad como de un departamento debe diseñar un sistema de asignación de recursos que responda en forma ágil a demandas cambiantes. No alcanza con "mejorar" cursos existentes. En muchos, casos cursos enteros deben ser aban-

donados y otros diseñados en su reemplazo.¹ La conducción debe facilitar que el presupuesto fluya desde áreas declinantes a aquellas que experimentan incrementos de demanda.

En el corto plazo resulta necesario imaginar procedimientos que permitan reasignar los recursos con los que se cuenta. Al respecto, en el Departamento de Economía de la FA-UBA (Cuadro N° 1) trabajan 40 docentes, de los cuales 11 son de dedicación exclusiva, 16 semi-exclusiva y 23 de dedicación simple. La implementación de un programa académico riguroso en economía y negocios agropecuarios requiere sustanciales modificaciones en la organización interna de este departamento. El ítem más importante a considerar se relaciona al diseño de formas contractuales que permitan incentivar a los docentes. Las mismas deberían, además, ofrecer posibilidades para que profesionales que hasta el momento no han estado relacionados a la FA-UBA tengan vínculos académicos con ella.

Se pretende facilitar mayor dedicación a la tarea de docencia e investigación. Los aumentos de dedicación considerados aquí no se refieren a transformar cargos de dedicación simple en semi-

exclusiva, o éstos últimos a dedicación exclusiva. Estas modificaciones resultarían en escasos incrementos de productividad del departamento, dada la baja retribución subyacente. Una mera "consolidación de cargos", asimismo, no permitiría generar incentivos como para atraer a individuos que no están actualmente relacionados a la FA-UBA. Nos referimos aquí, en cambio, al diseño de un contrato de empleo que se caracteriza por:

1. Carga horaria semanal y listado de responsabilidades que surgen de la libre contratación entre las partes.
2. Remuneración suficientemente elevada como para que aquellos que la reciben sientan **fuertes** incentivos para retener el cargo que ocupan.
3. Renovación de contrato que depende de la **demand**a de servicios educativos y de investigación y del **desempeño** demostrado en la satisfacción de esta demanda.

El contrato anterior se parece más a un contrato de locación de obra que al contrato docente actualmente existente en la UBA. En este contrato se pone especial énfasis en los objetivos a cumplir y en la remuneración a recibir por éstos.

Cuadro N° 1: Recursos Docentes - Departamento de Economía

| | Dedicación | | |
|----------------------|------------|----------------|-----------|
| | Exclusiva | Semi-Exclusiva | Simple |
| Administración Rural | 2 | 1 | 9 |
| Comercialización | 1 | 1 | 1 |
| Economía Agraria | 2 | 5 | 4 |
| Economía General | 2 | 3 | 4 |
| Sociología Rural | 3 | 6 | 3 |
| Departamento | 1 | | 2 |
| Total | 11 | 16 | 23 |

Nota: La cátedra de Administración Rural tiene 3 docentes adicionales en uso de licencia.

¹Este comentario alcanza en forma especial al autor de esta nota: la materia "Administración Rural" no existe más en su forma original en muchos programas de economía agraria de universidades del exterior.

Ahora bien: ¿Qué posibilidades existen de aumentar la dedicación docente del departamento **sin modificar** el presupuesto asignado al mismo? Para responder a esta pregunta supóngase una forma contractual que requiere unas 12 horas por semana de trabajo, a una retribución aproximada de \$ 1200 por mes (cifras de Junio de 1996). Suponiendo que cada cargo de dedicación semi-exclusiva tiene un costo salarial de \$ 300 por mes, y que los correspondientes a dedicación simple tienen un costo de \$ 100 por mes, harían falta 4 cargos de los primeros y 12 de los segundos para financiar cada uno de estos cargos de "dedicación especial". Estas cifras no toman en cuenta el ahorro que significa, para la UBA, el menor costo administrativo y de obra social que resultan de la consolidación mencionada. Las cifras son presentadas sólo a título ilustrativo, sin embargo no sería aventurado pensar que este tipo de contrato proveería mejores incentivos que el actualmente existente. En efecto, la cifra propuesta supondría una retribución anualizada de aproximadamente \$ 30 por hora, comparable al escalafón "B" de la Administración Nacional.¹ Asimismo, la retribución horaria anterior es entre dos y tres veces mayor que los \$ 200 - \$ 250 por día recibidos por técnicos CREA (cifras aproximadas, junio 1996).

El Departamento de Economía cuenta actualmente con 11 docentes de dedicación exclusiva. A éstos podrían adicionarse 6 cargos de los que aquí llamamos "dedicación especial" ($6=16/4 + 23/12$). Un equipo de 17 personas de este tipo debería poder implementar en el mediano plazo un programa de enseñanza e investigación de relevancia. La categoría de docente con "dedicación especial" planteada aquí contempla el número (aproximado) de individuos que podrían mantenerse bajo contrato en caso de que el presupuesto asignado a las categorías de dedicación semiexclusiva y parcial fuese consolidado en cargos cuya retribución oscila entre los \$ 900 y los \$ 1500. No corresponde analizar aquí detalles asociados a esta estrategia, lo importante es que la

concentración del esfuerzo financiero implícito en la modificación del actual sistema contractual permitirá avanzar en la creación de una unidad académica de mayor presencia en el medio.

Es posible que en el futuro la demanda por cursos en el área de economía y negocios aumente en forma significativa.² Para que esta demanda sea satisfecha, sin embargo, deberían darse dos condiciones: (i) que el Departamento de Economía aumente la calidad y variedad de cursos ofrecidos a través de nuevos sistemas de contratación de docentes y (ii) que los alumnos puedan elegir su propio programa de formación profesional.

VI. REFLEXIONES FINALES

Este trabajo presenta consideraciones relativas al desarrollo de un programa de economía y negocios agropecuarios en la FA-UBA. No se presenta un listado de cursos "importantes" ya que se considera que esto sería equivocado. Sería asimismo erróneo enfatizar la "importancia" del área de economía y negocios frente a otras: en el futuro ésto deberían determinarlo los propios alumnos. En cambio, el énfasis se pone en la necesidad de crear un marco apropiado para cambiar los incentivos enfrentados por los actuales y futuros integrantes de dicha área de estudios. En particular, se evalúa la posibilidad que existe de incrementar sustancialmente las retribuciones, consolidando cargos cuyas retribuciones son actualmente sólo nominales.

Los recursos financieros disponibles por alumno en la FA-UBA son sumamente elevados. Estos recursos, sin embargo, no se asignan de acuerdo a demandas concretas por parte de los educandos: éstas no pueden ser efectivizadas debido a que el programa de estudios impide posibilidad de elección individual. Este hecho, unido a la poca flexibilidad que existe para reasignar recursos determina que todo crecimiento de una nueva área debe primero asegurarse fuentes de financiación (nuevo presupuesto). Ello es difícil o aún imposible en una

¹El cálculo supone unas 500 horas de trabajo por año y una retribución anual de \$ 15.600 (12 meses más aguinaldo). La retribución de la categoría de Director Nacional de la Administración Nacional es de aproximadamente 5.000 pesos por mes, o 30 pesos por hora ($30=[5000 \times 13]/[200 \times 12]$).

²Al respecto ver Obtschatko, *op. cit.* y Benencia y Ferrazino (s.f.).

situación donde el presupuesto asignado es de por sí excesivo. En definitiva, este mecanismo de asignación presupuestaria contrasta con los principios básicos de gestión donde la flexibilidad resulta indispensable. En síntesis, un aspecto crítico de la educación superior agropecuaria es el grado en que la conducción institucional pueda flexibilizar asignaciones presupuestarias a fin de hacer éstas compatibles con las cambiantes demandas del mercado educativo.

Aumentar la eficiencia de la institución educativa posiblemente requiere que mayor poder decisorio sea puesto en manos tanto de alumnos (a través de la elección de cursos) como de la conducción de los departamentos y de la facultad en su conjunto. No resulta realista pensar que las reasignaciones presupuestarias puedan ser decididas por aquellos que se verán afectados por ellas (los docentes). Lo anterior no debe interpretarse como un juicio de valor, sólo pretende resaltar que nadie puede ser "juez y parte" al mismo tiempo.

BIBLIOGRAFIA

- BECKER, G.S. (1964). "Human Capital - A Theoretical and Empirical analysis with special reference to education" (2da. edición) Midway Reprint. *The University of Chicago Press*.
- BENENCIA, R. y A.M.FERRAZINO (s.f.). "La demanda de calificaciones para las nuevas profesiones universitarias". CONICET - Proyecto Concertado, Programa Nacional Prioritario de Tecnología, Trabajo y Empleo. Mimeo.
- COHN, E. y T.G.GESKE (1990). *The Economics of Education*. Pergamon Press.
- CONNOR, L. (1989). "Land-Grant undergraduate programs ag programs - they need revitalizing". *Choices* (1989-1).
- CONNOR, L. (1993). "Structural change and higher education: implications for agricultural economics academic programs". Mimeo. presentación hecha en la reunión anual de la Southern Agricultural Economics Association. Tulsa Oklahoma. Febrero 1993.
- ENGEL, P.(s.f.). "Perspectivas para la reforma curricular de la FA-UBA. Mimeo, FA-UBA.
- GARCÍA OLMEDO, F. (s.f.). "Análisis global de la oferta educativa, técnica y científica de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires en relación a la reforma curricular. Mimeo, FA-UBA.
- HANUSHEK, E.A. (1987). "Educational production functions". En: G.Psacharopoulos (editor) *Economics of Education - Research and Studies*. Pergamon Press.
- OBTSCHATKO, E. (1995). "Marco de referencia sobre la actividad agropecuaria y agroalimentaria argentina". Mimeo, FA-UBA.
- SCHUH, G.E. (1986). "Revitalizing land-grant universities". *Choices* (1986-II).
- UNIVERSIDAD DE SAN ANDRÉS (s.f.). "Educamos con su apoyo".