



## La formación profesional en la carrera hacia un nuevo paradigma

(Primera nota)



**E**l horizonte de las ciencias agrarias se ha extendido, haciéndose cada vez más rico y a la vez más complejo. En el tránsito hacia una nueva agricultura, con su derivación industrial incluida, han ido entrelazándose en la práctica miradas y métodos de disciplinas diferentes que se necesitan entre sí a la hora de comprender y gobernar los complejos procesos implicados en la actividad agroproductiva.

Los desarrollos tecnológicos derivados de la investigación

básica, la observación analítica -y microscópica- de procesos, la informatización de la información y la experimentación para la innovación y la mejora han ido adquiriendo una dinámica en permanente aceleración, acompañando y promoviendo la dinámica que ha caracterizado al sistema productivo en su conjunto.

Esta realidad o, si se quiere, esta nueva realidad en conformación abre una serie de interrogantes, en particular acerca del proceso formativo básico de los nuevos

profesionales y en general, de las competencias y aptitudes requeridas para el perfeccionamiento continuo y la adaptabilidad funcional, que involucra a todos los profesionales en actividad -nuevos o "viejos"-, tanto en el plano académico como en el directamente productivo.

Iremos aquí tratando de entender este nuevo panorama y sus variantes, pensando hacia adelante, con el aporte de profesionales y docentes buscando respuestas, y seguramente nuevos interrogantes si somos capaces de escuchar.

# Un mundo en transición

Opina el Mg. Ing. Mec. **Marcos Golato**.  
Investigador EEAOC - Docente UNT

**U**nos años atrás se hablaba de que los jóvenes estaban preparándose para nuevos desafíos y trabajos que todavía no habían sido creados. En ese momento no entendía bien ese concepto, pero hoy en día es ya una realidad; ya hay nuevas profesiones, nuevas ocupaciones, nuevas necesidades para las que todavía no hay programas educativos adecuados. Hoy mucha de la formación necesaria para esas actividades no previstas se va adquiriendo con la práctica.

Creo que la cuarentena ha cambiado mucho en cuanto al perfil de los recursos humanos; en general está ocurriendo así en casi todas las actividades productivas, entre las cuales está también, por supuesto, la agroindustrial.

Los responsables del manejo de equipos de trabajo y de laboratorios, y los supervisores técnicos, han ejercido un rol mucho más importante en este período reciente,



porque tuvieron no solo que ver la parte técnica de los procesos, sino también cómo adaptarse humana y emocionalmente a las nuevas condiciones de trabajo. Menciono entre estas condiciones la necesidad de administrar el tiempo y la capacidad de interacción con otros en equipo, y de ocupar provisoriamente en la tarea lugares que implicaban nuevos desafíos también desde el punto de vista técnico, con

exigencias de rápida adaptación. Esa aptitud complementaria a las del conocimiento de base es hoy más valorada que ayer. Lo ideal sería que, pasada la emergencia sanitaria que nos puso a prueba, esa aptitud y esa valoración especial se preserven.

## ■ Identidad, compromiso y determinación

**E**n la Eeaoc recibimos estudiantes que están haciendo sus prácticas profesionales y he notado en ellos cambios. Vienen con nuevos desafíos, son más estrictos, necesitan sentirse identificados y valorados y tratan de buscar un equilibrio entre lo laboral y lo personal. Pude verlo así estos dos últimos años.

Los más jóvenes tienden a preservar su individualidad, su tiempo personal. Buscan otro modo de administrar sus esfuerzos y cumplir al mismo tiempo con los objetivos comprometidos, que es lo que en realidad da sentido a su incorporación a los equipos de trabajo. Si no se sienten plenos en





ese aspecto, abandonan. He percibido en la mayoría mucha determinación en ese sentido.

#### ■ Nuevas competencias, nuevo perfil

**H**oy hay nuevos desafíos técnicos que se van planteando, tenemos que estar preparados y creo que las nuevas generaciones lo saben. Los veo interesados en seguir estudiando y aprendiendo nuevos conceptos y técnicas. El mercado laboral (y esto lo saben bien) es ahora más competitivo que antes. Es posible en ese aspecto que vayamos hacia una hiper especialización del perfil laboral requerido, dadas las nuevas exigencias prácticas y la necesaria interdisciplinariedad.

Antes, cuando hablábamos de alguna profesión (contador, abogado, químico o ingeniero mecánico entre otras) eran títulos de carreras con un programa formativo muy general y con eso era suficiente. Hoy, cada una de esas carreras tiene sus especialidades. Nos vamos especializando cada vez mejor en

base a las necesidades que van surgiendo.

**Pero vuelvo a las particularidades del momento: más allá de las competencias técnicas, hay otras que considero fundamentales a la hora ser competitivos, y que cuentan mucho a la hora de valorar un perfil. Una es la inteligencia emocional, que una persona pueda interactuar y establecer relaciones interpersonales es fundamental; me parece una herramienta muy necesaria.** Y hacer uso de esa inteligencia para manejar la frustración, cosa que ocurre y para la que es necesaria una fortaleza suficiente para superarla.

Conocer otros idiomas también es muy importante, es algo que tiene que incorporar el futuro profesional desde los ciclos básicos. En un mundo globalizado, el idioma es obviamente fundamental para relacionarte. Y después, obviamente, el compromiso, el respeto por el otro y por lo que se está haciendo. Es parte de la formación personal y no necesariamente se adquiere en la escuela.

Creo que el perfil ideal de un profesional hoy es el de una persona comprometida y proactiva, que inicialmente puede o no estar dotado de todas las competencias técnicas requeridas.

Antes,

cuando contratábamos gente o evaluábamos el perfil o un currículum, buscábamos un promedio alto, cursos y especializaciones. En cambio, hoy resulta mucho más importante una persona con los conocimientos técnicos necesarios, pero a la vez se valoran la curiosidad, la actitud frente al compromiso y, sobre todo, el ser proactivo. Esto es, estar predispuesto a resolver problemas nuevos con nuevas ideas, para así consolidar su rol en el engranaje laboral en el que se inserta. Una persona así se va a confundir una o dos veces, eso se corrige; pero con el tiempo una persona con esas cualidades se convierte en un componente importante en una institución. Esa es la tendencia además en las grandes empresas que lo han entendido: promueven esa flexibilidad y estimulan el espíritu innovador.

#### ■ Modelo tradicional vs. flexible

**A**ntes, el modelo tradicional era desarrollar una carrera laboral completa en una institución y adaptarse a ese modelo; creo que eso ha cambiado, justamente, por el concepto del win-win. Me parece que el empleado busca sentirse pleno no tan solo en lo económico, en lo laboral y en el grupo de trabajo, sino también consigo



mismo. Se trata de mantener un equilibrio: tener tiempo suficiente para poder hacer cosas personales de su agrado, poder compartir con la familia y tener hobbies; eso es muy importante. **Hay instituciones, empresas grandes como Google o MercadoLibre, que tienen en cuenta esto y poseen la flexibilidad para brindar estos espacios; y hay otras que trabajan por objetivos nada más, por ejemplo.**

El tema del home office me parece que vino para quedarse. Es una herramienta que incluso a las empresas le ha servido para bajar costos, pero también ayuda al equilibrio que están buscando los empleados, porque el tiempo ya lo manejan ellos.

Hace 10 años era impensado lo que ahora está sucediendo y lo que vendrá. En síntesis, creo que es cierto que cuenta mucho



la capacidad y el conocimiento básico para el cumplimiento de los objetivos, pero en el perfil de los profesionales más valorados ya no solo interesa cuánto sepa de física, matemáticas o química, sino que debe terminar de formarse de otra manera. Se trata de desplegar

otras competencias en recursos humanos y otro tipo de formación en comunicaciones digitales, porque eso vino para quedarse. Y, sobre todo, tener flexibilidad para adaptarse a los nuevos desafíos que impone una realidad en constante cambio. ]



SOLUCIONES INTEGRALES  
PARA EL CAMPO






S.M. de Tucumán - Lavalle N° 3005 | Tel. (54 381) 4330086  
 Concepción - Av. Del Bicentenario S/N | Tel. (54 3865) 5749605  
 Web: [www.zafrasa.com.ar](http://www.zafrasa.com.ar)