



Competencias especiales en la formación profesional

La experiencia del Ing. Juan Giardina

Hasta qué punto el o los modelos de formación profesional en materia de ciencias agrarias van adaptándose al avance permanente del conocimiento y las tendencias procedimentales de la actualidad? Se trata de un campo ahora muy vasto de investigaciones, hallazgos, desarrollos científicos y tecnológicos, que solo pueden volcarse a la producción con el esfuerzo y la dedicación de eficientes y bien orientados equipos de trabajo interdisciplinarios.

Hace mucho se entendió que la generación de conocimiento científico no tiene fin, como tampoco el horizonte de las innovaciones tecnológicas y metodológicas

posibles; hoy se entiende también que las fronteras entre las distintas disciplinas van haciéndose más difusas y, consecuentemente, más estrecha la interrelación entre una y otra. La especialización, a la que esta tendencia de las múltiples miradas en un mismo objetivo de hecho conduce, incluye entonces una paradoja: la formación del profesional de la agronomía, de cualquier especialidad, nunca será hoy del todo útil si no es capaz de entender, pensar y obrar en sintonía con otras con las que necesariamente tiene que interactuar.

Eso valdría tanto para el ingeniero agrónomo que decide volcarse a la práctica independiente, como para

aquellos que la desarrollan como integrantes de equipos de trabajo dedicados a la investigación, la experimentación o la producción comercial asociativa.

Así surge de las conversaciones que Avance Agroindustrial ha venido sosteniendo con referentes técnicos que, a la experiencia de su propia formación universitaria y práctica directa de su profesión, en cualquier especialidad en la que se desempeñen, agregan la de su dedicación a la docencia.

Desde la suya, compartida entre sus responsabilidades como coordinador de un equipo de trabajo perteneciente al Subprograma de Agronomía de la caña de azúcar

de la EEAOC y su tarea docente en escuelas agrotécnicas, el **Ing. Juan Giardina** subraya para esta revista algunos aspectos a tener en cuenta, además de lo estrictamente académico y técnico.

Nos dice Juan Giardina:

■ En la EEAOC

La capacitación profesional es permanente y no tiene fin. Por eso, podría decirse que los conocimientos con los que los ingenieros agrónomos salimos de la universidad son solo un nuevo punto de partida. Por un lado, porque falta lo que enseña o va enseñando la experiencia directa; y por otro, porque al mismo tiempo esa experiencia práctica será realmente aleccionadora y más efectiva en la medida en que ese profesional siga al día con el conocimiento científico, tecnológico y de procesos que constantemente se está generando en esta actividad. Hoy, además de las competencias académicas hacen falta otras capacidades, no académicas ni técnicas, pero imprescindibles, me parece, para un buen desempeño laboral. Y tienen que ver con las aptitudes para un buen manejo de las relaciones interpersonales y la retransmisión de saberes adquiridos.

Prolongué mi propia formación universitaria al integrarme a los equipos técnicos de agronomía de la caña de azúcar en la EEAOC. Una experiencia que considero virtuosa a raíz de la modalidad participativa de los responsables de los equipos de los que formé parte. Es algo que trato de replicar y profundizar ahora desde mi posición como coordinador, una tarea que supone mi propio perfeccionamiento en materia de liderazgo.



Coordinador de todas maneras es un término adecuado, porque liderar un equipo consiste precisamente en conjugar capacidades individuales en función de objetivos comunes, para lo que cuentan tanto el que investiga como el que hace trabajo de campo: el que trae el dato depende del que lo procesa y el que lo procesa depende del que trae el dato. Es un equipo.

Lo ideal es que esa complementación se logre no por imposición -como ocurre en un modelo de liderazgo coercitivo, autoritario- sino por convicción. Eso requiere, de una parte, paciencia y estímulo, una adecuada valoración de las aptitudes personales, el reconocimiento explícito de los logros del equipo, oportunidades de capacitación teórica (desde la asistencia a talleres y seminarios hasta cursos de posgrado), y la inteligencia emocional para suavizar conflictos y generar en el conjunto expectativas reales acerca de su desarrollo profesional. Y mucho de lo mismo cuenta para

los miembros del equipo que se están formando.

Más allá de las lógicas ambiciones individuales respecto de la evolución de la carrera de cada uno, es fundamental ese entrenamiento en relacionamiento interpersonal, la asimilación y la retransmisión de conocimientos (lo que en educación llamamos "transposición didáctica"), útiles para interactuar con otros profesionales, productores y



operarios. Esas capacidades deben desarrollarse conjuntamente.

■ En escuelas agrotécnicas

Esas capacidades especiales, no específicas de la agronomía pero, como dije, a mi juicio imprescindibles, deben ser cultivadas desde los inicios de la formación. Es lo que intento a través de mi actividad docente en escuelas agrotécnicas en las que inciden -y mucho- otras condiciones de contexto.

Para empezar, la mayoría de los alumnos de estos establecimientos -especialmente las de áreas rurales- asisten exclusivamente en busca de su título secundario; ronda aproximadamente en un 20% el porcentaje de esa población de estudiantes que lo hacen por una vocación definida, aunque eso mismo puede cambiar durante la adolescencia. Las condiciones socioeconómicas de sus familias dificultan muchas veces la prosecución de sus estudios en el nivel terciario y las garantías de una salida laboral para el nivel técnico que adquieren en esta etapa son escasas. Eso exige del docente ser creativo para hacer entretenido el dictado de las materias de las que se ocupa, motivar el interés por la actividad, la utilidad y el gusto del conocimiento, y mostrarles que pueden llegar a otra posición, alentándolos a progresar.

Hoy, con más de 10 años en la escuela secundaria, he tratado con muchos chicos y cada vez me conforta más sentir que puedo aportar ese modesto granito de arena: visión, incentivo, apoyo, confianza. Es una tarea muy satisfactoria.

