

Algo más que formación técnica para los jóvenes veterinarios egresados de la FCV-UNL. Análisis de las demandas profesionales desde algunas áreas del sector productivo

Galván, Stella M.¹; Kummer, Cristian²; Volpato, Verónica².

1-Directora del proyecto de investigación "Requerimientos del sector socio-productivo hacia la formación profesional de los Médicos Veterinarios egresados de la FCV-UNL. Su incidencia en la estructuración del currículo educativo. 2- Becarios de Iniciación a la actividad científica. Facultad de Ciencias Veterinarias. Universidad Nacional del Litoral. sgalvan@fcv.unl.edu.ar

Resumen

El ejercicio de la profesión veterinaria impacta en diferentes ámbitos del sector social y productivo. El presente artículo refiere fundamentalmente al grado de satisfacción con la formación recibida puesta en evidencia por parte de los jóvenes profesionales egresados de la Facultad de Ciencias Veterinarias (FCV) de la Universidad Nacional del Litoral (UNL) que desarrollan su actividad en el área de la salud y producción animal, en diferentes sectores de la economía.

Se centró la mirada en dos áreas sustantivas de la economía actual. Una de ellas la de la producción bovina, por tratarse de una faceta en la que la FCV-UNL es considerada como referente educativa, al encontrarse inserta en una de las principales regiones de producción bovina del país; la otra se vincula con la producción avícola, en la que si bien forma parte de las misiones de formación de cualquier institución educativa vinculada a las ciencias veterinarias, en el caso de ésta, no se caracterizó por ser un ámbito prioritario según diferentes indicadores curriculares (carga horaria, cantidad de contenidos, asignaturas, espacio físico, dedicación docente, entre otras).

Tras investigaciones sobre el grado de satisfacción acerca de la formación brindada por la FCV-UNL sobresalieron datos muy significativos que dan cuenta de la necesidad de afianzar determinadas competencias profesionales, que no necesariamente pasan por la formación técnica de los Médicos Veterinarios.

Introducción

Nos encontramos ante un profundo cambio de paradigma social, cultural y económico, ante el cual las profesiones no quedan al margen. Tanto en el caso de las nuevas economías, como en el funcionamiento de las organizaciones y de las estructuras productivas, los propósitos estructurales pasan a tener otras connotaciones. Tienden a ser globales, la fuerza motriz se sustenta fundamentalmente en la introducción de nuevas tecnologías, el recurso fundamental es la información, por ende el conocimiento; para ellas las tareas son complejas, intelectuales y participativas, en tanto que el énfasis está puesto en la innovación y la creatividad y el flujo de la información es interactivo.

Ante semejantes cambios de paradigmas, ¿cómo se adecua la formación de los profesionales, en particular los de las ciencias veterinarias a estos nuevos desafíos? ¿En qué medida, los jóvenes egresados están preparados para satisfacer las nuevas demandas que plantean no sólo el sector productivo, sino también los individuos y la sociedad en su conjunto?

Si bien, desde hace algo más de una década en la República Argentina se han establecido los estándares de calidad que regulan la formación profesional, en particular de aquellas disciplinas cuyo accionar debe garantizar la seguridad pública, aún hay que transitar un largo trecho para hacer más efectivo el trayecto hacia dicha formación.

El desafío está en generar oportunidades para lograr un profesional con mayores y mejores competencias.

La formación profesional por competencia no es un concepto nuevo, sin embargo se resignifica en la dinámica de cuestionar y aceptar el conjunto de nuevos paradigmas que encierra el modelo de formación que se despliega. Desde esta nueva perspectiva resulta necesario plantear una definición para orientar, estructurar y con ello aplicar las bases al concepto y, por consecuencia, a dicho modelo formativo

Una primera definición de este tipo de este enfoque es: formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos

para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo. Planteado de este modo, el concepto no es novedoso, ya que siempre se propiciaron estas competencias en la formación de los profesionales. Si bien estos propósitos son difícilmente cuestionables, tal como se los plantea quedan despojados del sentido crítico o estratégico que hoy día tiene para las organizaciones, empresas y empleadores de estos profesionales, así como para los individuos y la sociedad en general. Sin embargo, en las expectativas actuales que se tiene acerca de los futuros profesionales se requiere de una mirada más estratégica de la formación por competencias.

En primer término, que las competencias no se limitan al conocimiento, sino que incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad, es decir, define a la formación de manera integral, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar y no se limita al conocimiento únicamente.

A su vez este enfoque debe atender a la relación explícita que se establece entre esos atributos y el resultado o desempeño requerido.

En este sentido y desde una perspectiva más utilitarista Alles (2006) define a las competencias como la calidad y cantidad de una determinada característica de la personalidad requerida para ocupar un puesto o llevar a cabo exitosamente una gestión, en un contexto determinado.

De este modo se intenta achicar la brecha entre la calificación, entendida como un acervo de conocimientos y habilidades, y el desempeño concreto requerido en la empresa u organización.

Desde esta posición se deben garantizar las oportunidades para que los futuros profesionales adquieran nuevos conocimientos y habilidades que conduzcan efectivamente a un desempeño o resultado superior de la organización.

En el modelo estructural planteado aquí, la relación entre los atributos de la persona y los resultados se entiende en un doble sentido. Para que los atributos o el currículo conduzcan a un desempeño efectivo, sus nuevos contenidos requieren ser deducidos de la estrategia global del negocio, de la

trayectoria de innovación en tecnología y organización, así como en la gestión de recursos humanos y relaciones laborales.

Bajo esta perspectiva, la probabilidad de que el esfuerzo invertido en la innovación del currículo finalice en un desempeño efectivo, contribuyendo al mejoramiento sostenido de la productividad, es mayor cuando parte de las proyecciones de los elementos observados en la competencia.

Por otra parte, la contribución de estos atributos al desenvolvimiento eficiente no se da en forma directa, sino que dependen del desarrollo alcanzado en los diversos subsistemas de la organización.

La aplicación de la competencia es justamente esta capacidad de articulación de los atributos personales con los otros subsistemas que determinan el progreso de la estructura en la que se enmarca el accionar del profesional.

Haciendo referencia específicamente a los profesionales de las ciencias veterinarias, si bien estos atributos o competencias son necesarios para cualquier ámbito del ejercicio profesional, su disponibilidad se hace más evidente en aquellos veterinarios que se desempeñan en estructuras organizativas complejas y de las que son parte significativa.

Para ilustrar de manera más contundente lo expresado con antelación, resulta de gran utilidad analizar los resultados de una investigación sustentada en un estudio de caso que se viene desarrollando en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional del Litoral (FCV-UNL), que tiene como objetivo determinar el grado de satisfacción de los agentes, entidades y empresas del sector social y productivo que se constituyen en empleadores de los graduados de Medicina Veterinaria con respecto a las competencias profesionales de los mismos, así como las principales demandas que este sector plantea en relación a la formación.

Una primera aproximación

Al centrar la atención sobre los profesionales que desarrollan su actividad en salud y producción animal, en diferentes sectores de la economía,

sobresalieron datos muy significativos que dan cuenta de la necesidad de afianzar determinadas competencias profesionales, que no necesariamente pasan por la formación técnica de los Médicos Veterinarios.

Se centró la mirada en dos áreas sustantivas de la economía actual. Una de ellas la de la producción bovina, por tratarse de una faceta en la que la FCV-UNL es considerada como referente educativa, al encontrarse inserta en una de las principales regiones de producción bovina del país; la otra se vincula con la producción avícola, en la que si bien forma parte de las misiones de formación de cualquier institución educativa vinculada a las ciencias veterinarias, en el caso de ésta, no se caracterizó por ser un ámbito prioritario según diferentes indicadores curriculares (carga horaria, cantidad de contenidos, asignaturas, espacio físico, dedicación docente, entre otras).

En este último caso, otro aspecto que avala el interés por revisar la formación de los futuros veterinarios dedicados al sector avícola pasa por lo acontecido en la última década; dado que, como resultado de diferentes políticas pecuarias de nuestro país, se han producido modificaciones en el consumo de carnes per cápita, evidenciándose un aumento significativo del consumo de pollos, así como de otros productos derivados de la producción avícola, lo que ha motivado un impulso notable de este sector económico y productivo. Esta situación trajo aparejada un aumento en la demanda de profesionales por parte de dicho sector (Volpato y col.). Cabe aclarar que algo más de la mitad de la producción avícola del país se concentra en las provincias de Entre Ríos y de Santa Fe (en mucha menor medida). Justamente de estas mismas provincias provienen el 74 % de nuestros graduados, por lo que tienen muchas probabilidades de insertarse laboralmente en éstos ámbitos; de allí la necesidad de reconsiderar desde el punto de vista institucional si las oportunidades de formación para este sector son las suficientes, o si hay que efectuar algún ajuste curricular en la formación de los futuros egresados.

Hallazgos que no sorprenden

Movidos por el interés de conocer el grado de satisfacción de profesionales, agentes, entidades y empleadores de veterinarios que desarrollan su actividad

profesional en el área de la salud y producción y como alternativa para recabar información sobre las principales demandas de dicho sector hacia la formación de los profesionales Médicos Veterinarios, se realizaron estudios correlativos en diferentes ámbitos del quehacer productivo.

Además, se aplicó una encuesta semiestructurada a 29 productores lácteos de la cuenca lechera del centro de la Provincia de Santa Fe (Kummer y col, 2014), cuyas referencias se obtuvieron en registros disponibles en el Ministerio de la Producción de la misma.

La encuesta incluyó consignas destinadas a recoger información sobre la percepción de estos empleadores, tanto al momento de incorporar veterinarios a sus establecimientos, como a partir del ejercicio profesional de los mismos, también sobre competencias profesionales específicas, importancia que el empleador le da a aspectos vocacionales y al interés por perfeccionarse, tipo de desempeño de los profesionales (deseados y constatados), capacidad de liderazgo, habilidad para el trabajo en equipo, capacidad para la toma de decisiones y la comunicación de acciones, manejo de diferentes tecnologías, capacidades administrativas y de manejo de recursos humanos, entre otras variables.

Entre algunos de los resultados obtenidos se destaca que el 82,8% de los empleadores valora positivamente la predilección vocacional que demuestran estos profesionales al momento de incorporarlos a su empresa. El 75% de los mismos tiene en cuenta el trayecto curricular que ha desarrollado el profesional durante la etapa formativa. En tanto que un 65,5% de los encuestados considera además los cursos de perfeccionamiento en los que participó. En menor medida (51,7%) valora incluso la realización de posgrados.

Resulta muy significativo el porcentaje de empleadores que manifiestan interés por el perfeccionamiento continuo (96,5%) de estos profesionales. Sin embargo, sólo el 27,6% reconoce haber aportado recursos para dicha capacitación.

Acerca de los aspectos que deberían ser reforzados en la formación de estos veterinarios se destacan entre otros: el 68,9 % demanda mayores competencias prácticas, en tanto que el 65,5% refiere a la necesidad de garantizar mayores competencias en administración agropecuaria y en planificación estratégica. El 58,6% requiere conocimientos de nuevas tecnologías y técnicas, así como la capacidad para gestionar proyectos innovadores. En menor medida, sugieren mayores competencias para el trabajo en equipo (44,8%) y para el manejo del personal a cargo (41,3%). Como dato muy significativo se destaca que 9 de cada 10 productores, consideran a la FCV-UNL como una de las instituciones más acreditadas para la formación de profesionales dedicados a la salud y producción de bovinos de leche.

En lo que respecta a los médicos veterinarios que trabajan en el área de la salud y producción avícola, en este caso se optó por indagar a 10 jóvenes veterinarios que habiendo egresado en los últimos cinco años se desempeñan en relación de dependencia en este sector productivo; esto en función de la demanda creciente de profesionales que se ha producido en los últimos tiempos. Dado que se trato de un número reducido de jóvenes, se decidió también realizar entrevistas en profundidad a los empleadores de los mismos.

En lo que hace a los profesionales se los consultó sobre la percepción que ellos mismos tienen respecto a la formación recibida, el grado de satisfacción con la misma y áreas formativas que en su opinión deberían ser reforzadas en el currículo de grado (Volpato, V. y col, 2015). A partir de dicha consulta se obtuvieron los siguientes resultados:

9 de estos profesionales se dedicaron desde el principio de su actividad profesional a este sector del quehacer veterinario. Sin embargo, la mitad de ellos, también se abocan a otras áreas profesionales (producción bovina, asesoramiento, inspección sanitaria y clínica de pequeños animales). Paradójicamente, 8 de los 10 consultados, reconocieron que no preveían dedicarse a esta rama profesional, al inicio de sus estudios.

Respecto al modo en que accedieron a este nicho laboral, 6 de estos veterinarios invocaron contactos previos, en tanto que 2/10 accedieron a sus empleos a través de la bolsa de trabajo de la FCV-UNL y 2 a través de sus propias iniciativas.

Respecto a su perfeccionamiento, la totalidad de los consultados destacan el estímulo que sus propios empleadores ejercen sobre ellos para que se perfeccionen, incluso aportando recursos económicos para ello.

Sobre los aspectos que estos profesionales consideran que deberían ser reforzados durante la formación de grado, 9/10 requieren de capacidad en el manejo de personal y competencias para la administración y gestión de establecimientos productivos. En tanto que 6/10 sugieren reforzar las competencias de los futuros profesionales en liderazgo y coaching y en menor medida requieren de capacitación en planificación prospectiva, trabajo en equipo y mayores conocimientos técnicos.

Respecto al grado de satisfacción con la formación recibida, sorprende la significativa ponderación que estos profesionales expresan sobre la misma, siendo que 2/10 califican la formación como sobresaliente, 4/10 como muy buena y 4/10 como buena; no registrándose ningún caso de insatisfacción con el proceso formativo.

Por otra parte, se efectuaron 4 entrevistas en profundidad a empleadores de estos jóvenes graduados. En estos casos además de las mismas consignas que se aplicaron a los graduados se los consultó sobre los aspectos no técnicos de la producción avícola que son ponderados por ellos al momento de evaluar el desempeño de estos jóvenes profesionales, donde se detectaron cuatro ejes sobre los que los empresarios hacen hincapié por su relevancia en el rol que se espera que el Médico Veterinario desempeñe, siendo los mismos: realización de proyectos, manejo de costos, manejo y selección de personal e innovación tecnológica.

Cabe aclarar que tanto los empleadores y profesionales consultados muestran su preocupación por esas carencias en la formación, que conducen a que el

profesional veterinario vea relegada su participación sólo a la asesoría sanitaria de la empresa. Destacan incluso que, de estar mejor preparados en estos aspectos vinculados con la gestión de procesos, podrían formar parte del directorio encargado de la toma de decisiones, accediendo incluso a cargos como el de gerente de producción.

Otra cuestión señalada por los informantes es la falta de visión interdisciplinar en los egresados, que explican, se iniciaría en muchos de ellos al decidir comenzar sus estudios para formarse como veterinarios, sesgando la posibilidad de expandir su formación en otras áreas que pueden complementar su quehacer en el momento que se insertan al ámbito laboral.

Se ha profundizado también respecto al accionar de los empleadores a la hora de incorporar un Médico Veterinario, donde se evidenció que los empresarios tienen suelen recurrir a la institución educativa, para consultar acerca de los alumnos próximos a egresar o profesionales recientemente egresados, que hayan demostrado aptitud o interés de dedicarse a la producción avícola,. Asimismo, indagan respecto a los valores, las motivaciones, la procedencia, la personalidad y la idiosincrasia de los estudiantes y profesionales, otorgándole gran importancia a estas cualidades. Cabe aclarar que el curriculum vitae es tomado en mayor consideración cuando la contratación del personal se encuentra a cargo de una Oficina de Recursos Humanos incorporada a la estructura empresarial o de un servicio prestado por terceros.

Al examinar la opinión de los informantes, destacan positivamente a la FCV-UNL en su percepción como institución de formación profesional; sin embargo demandan que se refuercen en los futuros egresados mayores competencias para la administración y gestión, así como capacidad de liderazgo y manejo de personal.

A modo de conclusión

Surge entonces el interrogante acerca del origen de estas hiatos en la formación profesional, determinándose que si bien existen espacios formativos que propenden al desarrollo de este tipo de competencias, se encuentran en

las primeras instancias de la carrera, y no se retoman luego, siendo poco aprovechadas por los estudiantes de los niveles iniciales porque aún no reconocen la importancia que tienen.

Los resultados obtenidos entran en conflicto con el análisis curricular que se ha realizado en años anteriores, con relación a la falta de espacios formativos que se detectaron respecto a la salud y producción avícola.

Quedaría pendiente, determinar en qué espacios formativos se han desarrollado aquellos aspectos que son tan bien ponderados por parte de estos profesionales. Es posible que la disponibilidad de grupos de estudios dirigidos que la carrera de Medicina Veterinaria, en los que los alumnos pueden afianzar aspectos vocacionales a partir de un entrenamiento intensivo en determinadas especies animales y que incluso no tienen reconocimiento curricular, tenga más potencia que aquellos espacios curriculares prescriptos y formales que forman parte de la malla curricular.

Por otro lado, resulta notable el requerimiento de los profesionales respecto a la necesidad de reforzar la adquisición de competencias en administración y gestión de establecimientos, manejo de personal y liderazgo, cualidades que cuentan con espacios para desarrollarse, pero que no son suficientemente logradas, debiéndose aún determinar si estos espacios necesitan modificar sus estrategias para ser más fructíferos para los futuros profesionales, o bien si son los estudiantes quienes deben tomar conciencia acerca de la importancia que estas herramientas tendrán en su futuro desempeño como Médicos Veterinarios

Referencias

-Alles, MA. (2006). Diccionario de preguntas: Gestión por competencias. Cómo planificar la entrevista por competencias. Editorial Granica. Buenos Aires.

-Kummer, CA; Galván, SM; Pinotti,M; Sacco,SC. (2014). La opinión del sector productivo de la cuenca lechera acerca de la formación profesional de los

Médicos Veterinarios egresados de la Facultad de Ciencias Veterinaria de la Universidad Nacional del Litoral. XV Jornadas de Divulgación Técnico-Científicas en Ciencias veterinarias. UNR. Casilda. Publicado en Acta: ISSN 1667-9326.pp 209-210.

-Ministerio de la Producción de la Provincia de Santa Fe. (2014). <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/96170/469676/version/1/file/Registros+de+tambos.pdf>.

-Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), 2000. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Edición de la España.

-Volpato, V; Galván, SM; Müller, MA. (2015). Requerimientos del sector avícola respecto a la formación profesional de los Médicos Veterinarios egresados de la FCV-UNL. XXIII Jornadas de Jóvenes Investigadores Grupo Montevideo, Universidad Nacional de La Plata.

-Volpato, V; Galván, SM; Müller, MA; Lucerna, Y; Dubois, A. (2015). Opinión de Médicos Veterinarios que se desempeñan en el sector avícola respecto a la formación recibida en la FCV.