



Manuel Fernández
www.cowsulting.com

► LOS PUESTOS DE TRABAJO NO DEBERÍAN CLASIFICARSE POR EDAD, SINO POR NIVEL DE EXPERIENCIA, AUTONOMÍA, RESPONSABILIDAD Y CONOCIMIENTO TÉCNICO. TÉRMINOS COMO *JÚNIOR*, *SEMISÉNIOR* O *SÉNIOR* SE REFIEREN A LA EXPERIENCIA PROFESIONAL, NO A CUÁNTOS AÑOS TIENE UNA PERSONA

Soy veterinario desde hace 36 años y he pasado la mayor parte de ese tiempo combinando el trabajo de campo en muy diferentes facetas con la explotación de datos generados en las explotaciones, no solo de vacuno lechero, sino también de cebaderos, ovejas y cabras de leche.

Haber recibido el primer premio +50 Emprende en su VII edición —un galardón impulsado por Savia (proyecto de la Fundación Endesa) cuyo objetivo es visibilizar y apoyar el talento emprendedor de profesionales séniores— ha supuesto, en primer lugar, una gran alegría, pero también un gran orgullo al ver cómo hay una parte de la sociedad que pone en valor el talento sénior (al modo del respeto que antes teníamos al conocimiento de nuestros mayores).

Profesionales séniores y el uso de la IA en el sector

Yo he recibido el primer premio, pero todos mis compañeros podrían haberlo ganado. En cualquier caso, todos hemos estado unidos para reivindicar nuestro principal punto en común: **el talento emprendedor está más vinculado que nunca a la palabra sénior.**

Cuando se entra en una empresa, se tiende a clasificar los puestos de trabajo por edad y eso tiene efectos secundarios muy peligrosos:

- Te encuentras a gerentes supermediocres promocionados tan solo por su edad dirigiendo a técnicos supercompetentes e infravalorados.
- Te encuentras a personal supercompetente al que la empresa va haciendo invisible simplemente por haber superado cierta edad.

Los puestos de trabajo no deberían clasificarse por edad, sino por nivel de experiencia, autonomía, responsabilidad y conocimiento técnico. Términos como *júnior*, *semisénior* o *sénior* se refieren a la experiencia profesional, no a cuántos años tiene una persona.

Aunque a veces se asocie *júnior* con gente joven y *sénior* con personas mayores, eso **no es correcto**. Un trabajador de 45 años puede ser *júnior* si cambia de sector, y uno de 28 puede ser *sénior* si tiene mucha experiencia y responsabilidad en su área.

Todos conocen la frase atribuida a Richard Branson, fundador de Virgin, que dice lo siguiente: “Forma bien a la gente para que pueda marcharse; trátala mejor para que no quiera hacerlo”. O su variante: “Prueba lo contrario y verás cómo se quedan... pero sin aportar valor”. La idea es que una empresa debe invertir en la formación de sus trabajadores, aunque eso los haga más valiosos en el mercado y, al mismo tiempo, debe crear un entorno laboral tan bueno que quieran quedarse.

Sin embargo, las empresas que tienen empleados muy bien formados y motivados pero que han llegado a los 50+ los hacen invisibles. ¿Qué sentido tiene? ¿Para qué los has formado si los abandonas cuando más servicio te pueden dar?

Clasificación habitual por edad-nivel profesional

Nivel	Experiencia aproximada	Autonomía	Responsabilidad
<i>Trainee/Becario</i>	0-1 año	Baja	Baja
<i>Júnior</i>	0-2 años	Baja-media	Baja-media
<i>Semisénior/Mid</i>	2-5 años	Media	Media
<i>Sénior</i>	5+ años	Alta	Alta
<i>Lead</i>	6+ años	Alta	Alta sobre equipo/proyecto
<i>Manager</i>	Variable	Alta	Gestión de equipo
<i>Director</i>	8-10+ años	Muy alta	Estrategia y dirección

► ESPERO QUE ESTA REFLEXIÓN SIRVA PARA ANIMAR AL SECTOR (CADA AÑO UN POCO MÁS SÉNIOR DE POR SÍ) A APROVECHAR SUS RECURSOS, A ESPABILAR Y A NO MIRAR HACIA EL PASADO: “NO MIRES ATRÁS PARA LAMENTARTE; MIRA ADELANTE PARA CONSTRUIR LO QUE TODAVÍA ESTÁ EN TUS MANOS”

Ese ha sido el denominador común de la mayoría de los participantes en los premios +50 Emprende. Paradójicamente, la Fundación Endesa, junto con la Fundación Más Humano y sus colaboradores, ha conseguido sacarnos a la luz y visibilizar proyectos tan apasionantes como regar olivos con agua recogida del ambiente, iniciativas de reciclaje y sostenibilidad, o CcVet, mi propio proyecto, que enlaza la información generada en los casos clínicos de las granjas con la inteligencia artificial.

La Fundación Endesa ha logrado sacar de mí la sonrisa que hace tanto tiempo tenía apagada. Soy consciente de que estamos en un momento de cambio vertiginoso, en el que la IA lo protagoniza casi todo y donde el sector primario es el más reactivo a su uso (a pesar de que las AgroTech crecen a un ritmo del +12 % anual). También creo que los mayores de 50 años somos los más preparados para afrontar cambios, porque a lo largo de nuestra vida nos ha tocado superar muchos. En este momento de la historia, ligado al crecimiento de la IA, los ciclos de cambio se producen cada tres meses (sí, cada tres meses...).

Se da la circunstancia de que este año he dado por concluido mi papel de secretario y miembro de la directiva en Anembe. En este caso sí tengo que decir que lo he hecho debido a mi edad (60 años), porque pienso que en ese entorno los jóvenes tienen que tener más protagonismo y hablar, mientras que los mayores debemos escuchar y ayudar. Creo que ambas posturas no son incompatibles.

La inteligencia artificial no solo es un reto, es una revolución comparable a la Revolución Industrial. Ahora mismo todos damos por bueno que las máquinas nos sustituyan en el trabajo físico; a partir de ahora nos parecerá normal que sustituyan parte de nuestro trabajo mental para hacernos mucho más productivos.

Por diferentes razones personales, mi trayectoria como veterinario ha sido muy diferente a la de compañeros que llevan 35 años en el mismo puesto haciendo lo mismo. Soy natural de Zaragoza y en los años 90, con apenas 25 años, me tocaba luchar con 300.000 datos de nacimientos de corderos que nos hacían la vida imposible en ANGRA porque los ordenadores no lograban manejarlos. Me tocó organizar todos los datos de inseminaciones ovinas, recodificarlos y servirlos en bandeja para hacer las valoraciones genéticas BLUP-Gibbs en el excelente Departamento de Genética de la Facultad de Zaragoza.

Cuando salté a la cornisa cantábrica me fue imposible dejar de trabajar con datos. Empecé a volcarme mayormente en el vacuno lechero e hice calidad de leche, inspección de mataderos, reproducción, clínica, gestión económica, nutrición de fábrica y de granja... Pasé por unas ocho empresas y ejercí como *freelance*, pero nunca renuncié a la curiosidad de buscar lo que dicen los datos de las cosas.

He ido mejorando mi nivel de programación informática y he creado infinidad de aplicaciones y simuladores que, en la mayoría de los casos, no han sido aprovechados. También escribí cuatro libros técnicos de gran difusión que hoy se han visto desplazados, ya que las editoriales no han podido superar el reto tecnológico (la gente lee cada vez menos libros y usa cada vez más internet). Tengo mi propia plataforma de cursos online (creada por mí mismo), pero hay algo para lo que definitivamente no me han entrenado: para ver la revolución de la IA y quedarme al margen.

Por eso, mi proyecto estrella es CcVet, una plataforma que implementará un motor propio de inteligencia artificial en salud veterinaria, integrado con la revolución de los espacios de datos *OneHealth*. Soy miembro del espacio de datos Datalife-OneHealth de Galicia, del CESGA (Centro de Supercomputación de Galicia), del grupo de trabajo del CRED (Centro de Referencia de Espacios de Datos) y del grupo CTN-UNE 335 “Sistemas agroalimentarios impulsados por datos”. Todos son entornos donde los veterinarios y ganaderos brillamos por nuestra ausencia, pero yo, un sénior, estoy allí porque creo que hay que estar.

Puede que a CcVet le pase lo mismo que a las múltiples aplicaciones y simuladores que he desarrollado, pero me temo que esta vez he ido demasiado lejos. Si no se aprovecha en España, seguro que se usará fuera.

Espero que esta reflexión sirva para animar al sector (cada año un poco más sénior de por sí) a aprovechar sus recursos, a espabilar y a no mirar hacia el pasado: “No mires atrás para lamentarte; mira adelante para construir lo que todavía está en tus manos”. ■