



Manuel Fernández
www.cowsulting.com

Profesionais sénior e o uso da IA no sector

► OS POSTOS DE TRABALLO NON DEBERÍAN CLASIFICARSE POR IDADE, SENÓN POR NIVEL DE EXPERIENCIA, AUTONOMÍA, RESPONSABILIDADE E COÑECEMENTO TÉCNICO. TERMOS COMO *JÚNIOR*, *SEMISÉNIOR* OU *SÉNIOR* REFÍRENSE Á EXPERIENCIA PROFESIONAL, NON A CANTOS ANOS TEN UNHA PERSOA

Son veterinario desde hai 36 anos e pasei a maior parte dese tempo combinando o traballo de campo en moi diferentes facetas coa explotación de datos xerados nas explotacións, non só de vacún leiteiro, senón tamén de cebadoiros, ovellas e cabras de leite.

Recibir o primeiro premio +50 Emprende na súa VII edición — un galardón impulsado por Savia (proxecto da Fundación Endesa) cuxo obxectivo é visibilizar e apoiar o talento emprendedor de profesionais sénior— supuxo, en primeiro lugar, unha grande alegría, pero tamén un grande orgullo ao ver como hai unha parte da sociedade que pon en valor o talento sénior (ao xeito do respecto que antes lle tiñamos ao coñecemento dos nosos maiores).

Eu recibín o primeiro premio, pero todos os meus compañeiros poderían gañalo. En calquera caso, todos estivemos unidos para reivindicar o noso principal punto en común: **o talento emprendedor está máis vinculado ca nunca á palabra sénior**.

Cando se entra nunha empresa, téndese a clasificar os postos de traballo por idade, e iso ten efectos secundarios moi perigosos:

- Atópaste xerentes supermediocres promovidos tan só pola súa idade dirixindo a técnicos supercompetentes e infravalorados.
- Atópaste persoal supercompetente ao que a empresa vai facendo invisible simplemente por ter superado certa idade.

Os postos de traballo non deberían clasificarse por idade, senón por nivel de experiencia, autonomía, responsabilidade e coñecemento técnico. Termos como *júnior*, *semisénior* ou *sénior* refírense á experiencia profesional, non a cantos anos ten unha persoa.

Aínda que ás veces se asocie *júnior* con xente nova e *sénior* con persoas maiores, iso **non é correcto**. Un traballador de 45 anos pode ser *júnior* se cambia de sector, e un de 28 pode ser *sénior* se ten moita experiencia e responsabilidade na súa área.

Todos coñecen a frase atribuída a Richard Branson, fundador de Virgin, que di o seguinte: “Forma ben a xente para que poida marchar; trátaa mellor para que non queira facelo”. Ou a súa variante: “Proba o contrario e verás como quedan... pero sen achegar valor”. A idea é que unha empresa debe investir na formación dos seus traballadores, aínda que iso os faga máis valiosos no mercado e, ao tempo, debe crear un espazo laboral tan bo que queiran quedar.

Porén, as empresas que teñen empregados moi ben formados e motivados pero que chegaron aos 50+ fanos invisibles. Que sentido ten? Para que os formaches se os abandonas cando máis servizo che poden dar?

Clasificación habitual por idade-nivel profesional

Nivel	Experiencia aproximada	Autonomía	Responsabilidade
<i>Trainee/Bolseiro</i>	0-1 ano	Baixa	Baixa
<i>Júnior</i>	0-2 anos	Baixa-media	Baixa-media
<i>Semisénior/Mid</i>	2-5 anos	Media	Media
<i>Sénior</i>	5+ anos	Alta	Alta
<i>Lead</i>	6+ anos	Alta	Alta sobre equipo/proxecto
<i>Manager</i>	Variable	Alta	Xestión de equipo
<i>Director</i>	8-10+ anos	Moi alta	Estratexia e dirección

► AGARDO QUE ESTA REFLEXIÓN SIRVA PARA ANIMAR O SECTOR (CADA ANO UN POUCO MÁIS SÉNIOR DE POR SI) A APROVEITAR OS SEUS RECURSOS, A ESPELIRSE E A NON MIRAR CARA AO PASADO: “NON MIRES ATRÁS PARA LAMENTARTE; MIRA ADIANTE PARA CONSTRUIR O QUE AÍNDÁ ESTÁ NAS TÚAS MANS”

Ese foi o denominador común da maioría dos participantes nos premios +50 Emprende. Paradoxalmente, a Fundación Endesa, xunto coa Fundación Más Humano e os seus colaboradores, conseguiu sacarnos á luz e visibilizar proxectos tan apaixonantes como regar oliveiras con auga recollida do ambiente, iniciativas de reciclaxe e sostibilidade, ou CcVet, o meu propio proxecto, que enlaza a información xerada nos casos clínicos das granxas coa intelixencia artificial.

A Fundación Endesa logrou sacar de min o sorriso que hai tanto tempo tiña apagado. Son consciente de que estamos nun momento de cambio vertixinoso, no que a IA o protagoniza case todo e onde o sector primario é o máis remiso ao seu uso (malia que as AgroTech medran a un ritmo do +12 % anual). Tamén creo que os maiores de 50 anos somos os máis preparados para afrontar cambios, porque ao longo da nosa vida nos tocou superar moitos. Neste momento da historia, ligado ao crecemento da IA, os ciclos de cambio prodúcense cada tres meses (si, cada tres meses...).

Dáse a circunstancia de que este ano dei por concluído o meu papel de secretario e membro da directiva en Anembe. Neste caso si teño que dicir que o fixen debido á miña idade (60 anos), porque penso que nese ámbito a mocidade ten que ter máis protagonismo e falar, mentres que os maiores debemos escoitar e axudar. Creo que ambas as posturas son compatibles.

A intelixencia artificial non só é un reto, é unha revolución comparable á Revolución Industrial. Agora mesmo todos damos por bo que as máquinas nos substitúan no traballo físico; a partir de agora pareceranos normal que substitúan parte do noso traballo mental para facernos moito máis produtivos.

Por diferentes razóns persoais, a miña traxectoria como veterinario foi moi diferente á de compañeiros que levan 35 anos no mesmo posto facendo o mesmo. Son natural de Zaragoza e nos anos 90, con apenas 25 anos, tocábame loitar con 300.000 datos de nacementos de anos que nos facían a vida imposible en ANGRA porque os ordenadores non lograban manexalos. Tocoume organizar todos os datos de inseminacións ovinas, recodificalos e servilos en bandexa para facer as valoracións xenéticas BLUP-Gibbs no excelente Departamento de Xenética da Facultade de Zaragoza.

Cando saltei á cornixa cantábrica foime imposible deixar de traballar con datos. Empecei a especializarme maiormente no vacún leiteiro e fixen calidade de leite, inspección de matadoiros, reprodución, clínica, xestión económica, nutrición de fábrica e de granxa... Pasei por unhas oito empresas e exercín como *freelance*, pero nunca renunciei á curiosidade de buscar o que din os datos das cousas.

Fun mellorando o meu nivel de programación informática e creei infinidade de aplicacións e simuladores que, na maioría dos casos, non foron aproveitados. Tamén escribín catro libros técnicos de gran difusión que hoxe se ven desprazados, xa que as editoriais non puideron superar o reto tecnolóxico (a xente le cada vez menos libros e usa cada vez máis Internet). Teño a miña propia plataforma de cursos *online* (creada por min mesmo), pero hai algo para o que definitivamente non me adheraron: para ver a revolución da IA e quedar á marxe.

Por iso, o meu proxecto estrela é **CcVet**, unha plataforma que implementará un motor propio de intelixencia artificial en saúde veterinaria, integrado coa revolución dos espazos de datos *OneHealth*. Son membro do espazo de datos Datalife-OneHealth de Galicia, do CESGA (Centro de Supercomputación de Galicia), do grupo de traballo do CRED (Centro de Referencia de Espazos de Datos) e do grupo CTN-UNE 335 “Sistemas agroalimentarios impulsados por datos”. Todos son espazos onde os veterinarios e gandeiros brillamos pola nosa ausencia, pero eu, un sénior, estou alí porque creo que hai que estar.

Pode que a CcVet lle pase o mesmo que ás múltiples aplicacións e simuladores que desenvolvín, pero témome que esta vez fun demasiado lonxe. Se non se aproveita en España, seguro que se usará fóra.

Espero que esta reflexión sirva para animar o sector (cada ano un pouco máis sénior de por si) a aproveitar os seus recursos, a espelirse e a non mirar cara ao pasado: “Non mires atrás para lamentarte; mira adiante para construír o que aínda está nas túas mans”. ■