

Instituto Politécnico

Universidad Nacional de Rosario Universidad Nacional de

**Un buen
profesional
Técnico para
el siglo XXI**

5º y 6º año

Vanesa Gisel Silva



Prácticas Profesionalizantes

M a s t e r i z a c i ó n : R E C U R S O S P E D A G O G I C O S

1. ¿Qué significa ser un profesional técnico?

La palabra "profesional" remite, en el lenguaje cotidiano, a una persona que se dedica a una actividad determinada de manera competente y responsable. Sin embargo, en el mundo del trabajo técnico, ser un profesional implica mucho más que simplemente "saber hacer" una tarea: implica **adoptar un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que dan sentido y calidad al desempeño cotidiano**.

El profesional técnico es, en primer lugar, un **sujeto responsable de su saber**: no actúa mecánicamente, sino que comprende el impacto de sus acciones, reconoce los riesgos y desafíos del campo en el que se desempeña, y se compromete a realizar su trabajo con calidad, ética y compromiso social.

Cuando hablamos de "ser técnico" en el contexto actual, no nos referimos solo a alguien que domina un conjunto de herramientas, sino a una figura que encarna saberes, responsabilidades, vínculos éticos y decisiones que inciden en el bienestar colectivo. La técnica, lejos de ser un conjunto neutro de procedimientos, está profundamente imbricada en relaciones de poder, estructuras sociales e imaginarios culturales.

Como señala la antropóloga Donna Haraway (1995), *"no existe un conocimiento desde la nada; todo saber se produce desde una posición situada"*. El profesional técnico no es, por tanto, un simple ejecutor de saberes ajenos, sino un actor que interpreta, aplica y también transforma esos saberes, muchas veces sin ser plenamente consciente del peso social que ello implica.

Más allá del "saber hacer": una práctica situada

En el mundo del trabajo técnico, el "saber hacer" tiene valor solo cuando se acompaña de un "saber para qué" y un "saber con quién". Pensar técnicamente no es sólo aplicar fórmulas o seguir protocolos, sino también entender el sentido de lo que hacemos y a quién afecta. ¿A quién sirve nuestro trabajo? ¿Qué consecuencias tiene? ¿Quién decide qué tecnología es necesaria y cuál no?

Como profesionales técnicos, no somos piezas sueltas en un engranaje industrial; somos personas inmersas en redes sociales, productivas, ambientales y culturales. Tener esta conciencia no nos quita profesionalismo: nos hace más responsables y más humanos.

Dimensiones clave de la práctica técnica

1. Pensamiento crítico:

Frente a situaciones laborales complejas, no alcanza con aplicar instrucciones. Se necesita interpretar contextos, anticipar consecuencias y poder cuestionar aquello que parece "normal" o "natural". Como dice Paulo Freire (1997): *"La educación no cambia el mundo. Cambia a las personas que van a cambiar el mundo"*. Esta lógica se aplica también al

mundo del trabajo: formarse como técnico es también una forma de transformarse a sí mismo y al entorno.

2. Toma de decisiones fundamentadas:

En entornos de producción, una decisión técnica puede tener impacto ambiental, económico, humano o sanitario. Tomar decisiones informadas y éticas requiere no solo conocimientos técnicos, sino también criterios sociales, culturales y ecológicos.

3. Responsabilidad extendida:

La responsabilidad profesional no termina en el producto final. Implica también responder por lo que no se ve: por las condiciones de producción, por los residuos generados, por los efectos indirectos. Como dice la filósofa Judith Butler (2004), *“somos responsables de aquello que nunca elegimos, pero que sin embargo nos constituye”*.

La dimensión ética de lo cotidiano

Puntualidad, organización, compromiso profesional: estos elementos, que a veces se consideran “blandos”, son en realidad aspectos profundamente éticos. La puntualidad, por ejemplo, no es solo una formalidad: es un gesto de respeto hacia el trabajo ajeno. La organización del tiempo no es solo una cuestión de eficiencia: es también una manera de sostener la calidad del trabajo, incluso en contextos de precariedad o presión. Por su parte, la **responsabilidad laboral**, como se dijo previamente, no se agota en cumplir un horario o entregar productos a tiempo, sino que supone **responder por las consecuencias** de las acciones realizadas, **reconocer errores**, en lugar de ocultarlos y actuar con **seriedad y compromiso**, incluso en tareas rutinarias.

El compromiso no se mide por declaraciones de buena voluntad, sino por la **coherencia entre lo que se dice y lo que se hace**. Un técnico comprometido busca la mejora continua, colabora con sus compañeros y se involucra en la búsqueda de soluciones, más allá del mínimo exigido.

Por último, toda persona que pretenda ser un buen profesional debe tener en cuenta **la construcción de una imagen profesional**. Esta, se construye todos los días, a partir del cuidado en el modo de presentarnos (vestimenta, higiene personal, estado físico y emocional), el tono y la calidad de nuestras comunicaciones y la actitud frente a las dificultades o críticas. Una buena imagen profesional no es simplemente una cuestión de apariencia: es la **síntesis visible de nuestra ética, responsabilidad y habilidades**, entre otras.

Como se puede ver, lo técnico y lo humano no son cuestiones separadas, sino que son dos caras de la misma moneda. En el hacer cotidiano de un laboratorio, una planta industrial o una institución educativa, se juegan valores, vínculos, modos de habitar el tiempo y el espacio. La profesionalidad se construye con cada acción y decisión.

2. Ética profesional y conflictos en el mundo laboral

La ética profesional no es una serie de reglas impuestas desde afuera ni un manual de buenas costumbres. Es, sobre todo, una **práctica situada**, que se construye en el día a día, en las decisiones concretas que tomamos incluso cuando nadie nos observa. En el ámbito técnico, donde el conocimiento tiene un impacto directo sobre personas, entornos y comunidades, la ética no es un complemento: es una dimensión central del hacer profesional.

Ética como pregunta, no como respuesta

La ética no se limita a “portarse bien” o a “respetar normas”. Implica **interrogar lo que hacemos**, cuestionar si nuestras acciones, aunque legales, son justas. Como plantea la filósofa argentina María Lugones (2008), actuar éticamente supone también reconocer los sistemas de opresión en los que estamos inmersos y buscar formas de resistirlos desde nuestras prácticas cotidianas.

La ética técnica se pone en juego cuando, por ejemplo:

- Se nos pide acelerar un proceso sin los controles adecuados.
- Se oculta información sobre riesgos ambientales o laborales.
- Se prioriza la ganancia sobre la salud de las personas.

Es ahí, en esos bordes, donde se define el verdadero carácter de un profesional.

Ciencia, técnica y poder

La antropología y la sociología de la ciencia han demostrado que el conocimiento técnico no es neutro. Como dice Bruno Latour (1987), *“la ciencia no es un espejo de la naturaleza, sino una red de actores humanos y no humanos que negocian constantemente qué se considera verdadero”*. Esta idea, que puede parecer ajena al mundo laboral técnico, es clave para entender que las decisiones técnicas son también **decisiones políticas y sociales**.

Cuando un técnico decide no reportar una fuga, modificar un informe, o aceptar condiciones inseguras, no está haciendo solo “su trabajo”: está tomando una postura frente a la vida, frente al otro, frente a lo colectivo.

Tensiones éticas en la práctica

Muchos estudiantes y trabajadores jóvenes se enfrentan por primera vez a lo que podríamos llamar **zonas grises**: situaciones donde lo legal no es necesariamente justo, o donde lo correcto es incómodo. Algunos ejemplos frecuentes:

- ★ Presión para producir más, aunque eso implique riesgos.
- ★ Expectativas de encubrimiento de fallas “para no comprometer a nadie”.

- ★ Normalización de prácticas discriminatorias o sexistas.

Estas no son excepciones: son expresiones de una cultura laboral que muchas veces pone en tensión el saber técnico con el cuidado de la vida. Como profesionales, tenemos la posibilidad de interrumpir esa lógica, aunque implique incomodidad o conflicto. Como dice Silvia Rivera Cusicanqui (2010), *“hay que descolonizar la práctica, y eso empieza por mirar lo que hacemos todos los días”*.

Principios éticos fundamentales

A modo de brújula, podemos nombrar algunos principios básicos, que deben pensarse siempre en relación con el contexto:

- **Honestidad:** decir la verdad técnica, aunque incomode.
- **Respeto:** tratar a toda persona con dignidad, sin importar su jerarquía.
- **Confidencialidad:** no usar la información técnica para perjudicar.
- **Justicia:** evitar favoritismos, discriminación o corrupción.

Pero más allá de esta lista, lo fundamental es sostener una **actitud reflexiva** que nos permita revisar nuestras propias acciones, resistir las presiones injustas y comprometernos con prácticas de cuidado.

La ética no es un accesorio del saber técnico: es lo que lo vuelve verdaderamente humano. Y como todo lo humano, es conflictiva, histórica, situada. Por eso requiere pensamiento crítico, diálogo y responsabilidad. No hay fórmulas: hay decisiones. Y esas decisiones construyen, cada día, la calidad de nuestra práctica y de nuestra sociedad.

3. El marco legal del trabajo: derechos y obligaciones

En el mundo laboral, los marcos legales no son un simple conjunto de normas burocráticas que deben conocerse "porque sí". Representan una **conquista histórica** de los trabajadores organizados y un dispositivo colectivo que busca garantizar condiciones mínimas de dignidad, seguridad y justicia en el trabajo.

Desde la perspectiva antropológica, las leyes laborales deben leerse como **expresiones materiales de relaciones sociales**, en constante tensión. No son neutrales ni eternas: reflejan luchas, disputas y transformaciones que atraviesan al conjunto de la sociedad.

Derechos laborales fundamentales

En un contexto de creciente flexibilización y precarización del trabajo, especialmente en sectores técnicos e industriales, es fundamental tener claridad sobre ciertos derechos básicos:

- **Ambiente de trabajo seguro:** ninguna persona debería arriesgar su vida por trabajar.
- **Formación continua:** el empleador debe facilitar capacitaciones y actualizaciones técnicas.
- **Salario justo y en tiempo:** el empleo implica un derecho a la retribución digna.
- **Respeto a la jornada laboral y al descanso:** el tiempo personal también es un derecho.

Obligaciones profesionales: reciprocidad y responsabilidad

En una relación laboral justa, los derechos van de la mano con responsabilidades. Entre ellas:

- ★ Cumplir con los protocolos de seguridad.
- ★ Reportar situaciones de riesgo o accidentes.
- ★ Usar adecuadamente los EPP (elementos de protección personal).
- ★ Documentar procesos y resultados con seriedad.

Registrar no es una mera formalidad: es una práctica de cuidado. Llevar bitácoras, llenar planillas, dejar evidencia escrita permite **trazar responsabilidades**, evaluar mejoras, prevenir accidentes y proteger tanto a los trabajadores y trabajadoras como a las organizaciones.

La ley como herramienta de cuidado colectivo: principales leyes laborales argentinas.

La legislación laboral en Argentina está compuesta por un conjunto de normas que regulan las condiciones del trabajo asalariado. A continuación, esbozaremos un resumen de las más significativas, fundamentales para cualquier profesional técnico:

1. Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744

Es la norma madre del derecho laboral argentino. Regula los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores. Algunos puntos clave:

- **Jornada de trabajo:** No debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- **Horas extra:** Deben ser remuneradas con recargo del 50% (días hábiles) o 100% (domingos o feriados).
- **Descanso semanal:** Mínimo 35 horas corridas.
- **Vacaciones anuales pagas:**
 - 14 días corridos hasta 5 años de antigüedad.
 - 21 días de 5 a 10 años.
 - 28 días de 10 a 20 años.
 - 35 días con más de 20 años.
- **Aguinaldo (Sueldo Anual Complementario):** Se abona en dos cuotas (junio y diciembre), equivalente al 50% del mejor sueldo del semestre.
- **Licencias:** Por maternidad, paternidad, fallecimiento de familiar, matrimonio, estudio, entre otras.

La Ley de Contrato de Trabajo no solo organiza el vínculo entre empresa y trabajador: expresa un compromiso social de protección frente a la desigualdad estructural en el mundo del empleo.

2. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N.º 19.587

Tiene por objetivo la **prevención de riesgos laborales** y la promoción de entornos seguros:

- Establece la obligación de capacitar al personal.
- Exige la provisión de EPP.
- Regula condiciones edilicias, ventilación, iluminación, almacenamiento de sustancias peligrosas, etc.
- Define responsabilidades compartidas entre empleadores y trabajadores.

3. Ley de Jornada de Trabajo N.º 11.544

Complementa a la Ley de Contrato de Trabajo. Regula específicamente el tiempo de trabajo.

- Fija la jornada máxima legal (8 horas diarias, 48 semanales).
- Incluye disposiciones sobre trabajo nocturno (debe ser remunerado con recargo).

- Regula condiciones para trabajo insalubre o en turnos rotativos.

4. Ley de Riesgos del Trabajo N.º 24.557

Esta norma organiza el sistema de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) e incluye:

- Cobertura médica y farmacológica en caso de accidente o enfermedad laboral.
- Indemnizaciones por incapacidad laboral.
- Prevención y control de riesgos por parte de empleadores y aseguradoras.

5. Ley de Asociaciones Sindicales N.º 23.551

Reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse colectivamente:

- Derecho a sindicalizarse sin interferencia.
- Derecho a elegir delegados y representantes.
- Participación en negociaciones paritarias.

Estas disposiciones no son favores del empleador: son **derechos adquiridos**. Como recuerda el historiador E.P. Thompson (1963), *el derecho no es solo un instrumento de control: puede ser también un recurso de resistencia cuando los trabajadores se apropian de él*.

Por eso, un técnico comprometido no solo conoce la normativa, sino que también se involucra en su cumplimiento, en su defensa y en su mejora. El derecho laboral es parte del saber profesional.

Contradicciones reales: cuando la ley no alcanza

El conocimiento técnico muchas veces choca con la realidad. Hay talleres sin ventilación, laboratorios sin mantenimiento, empresas que priorizan la productividad por sobre la vida. Las normativas pueden estar escritas, pero no implementadas. Como señala Rita Segato (2013), *el poder se ejerce también cuando se normaliza la omisión, cuando se acepta como inevitable lo inaceptable*.

Frente a esto, el técnico no puede permanecer indiferente. Ser profesional también es **asumir un rol crítico** frente a condiciones injustas, buscar estrategias colectivas de defensa y fomentar una cultura laboral que valore la vida por encima de la rentabilidad.

- **La ley no reemplaza a la ética, pero la complementa:** un buen profesional, se forma en ambas dimensiones: sabe lo que es legal, pero también se pregunta si es justo, si es suficiente, si es humano.

4. Competencias técnicas y blandas en el mundo del trabajo actual

4.1 El saber técnico como saber situado

En el discurso técnico tradicional, las competencias se asocian al **saber hacer eficazmente una tarea específica**: operar una máquina, diagnosticar una falla, interpretar un plano o manipular una sustancia química. Sin embargo, esta concepción **reduce el conocimiento a una función instrumental**, dejando de lado la complejidad del contexto en el que ese saber se pone en juego.

Desde la antropología, entendemos el conocimiento técnico como **un saber situado** (Haraway, 1988), es decir, condicionado por los entornos sociales, económicos y culturales en los que se produce. Una misma técnica puede tener distintos sentidos si se aplica en un laboratorio de investigación, en una empresa con precarización laboral, o en una cooperativa de trabajo.

“El conocimiento técnico no flota en el vacío: siempre está encarnado en personas concretas, en contextos específicos, y con consecuencias reales.”

Donna Haraway (1988)

Por eso, ser un profesional técnico no significa simplemente tener conocimientos científicos, sino saber **adaptarlos críticamente** a cada situación laboral, con atención a la calidad, la seguridad y la dimensión humana del trabajo.

4.2 Aprendizaje permanente: del saber fijo al saber en movimiento

Uno de los principales desafíos del trabajo técnico hoy es su **carácter cambiante**. Nuevas tecnologías, digitalización de procesos, automatización, cambio climático y transición energética están transformando profundamente los perfiles laborales del sector.

Ya no es viable sostener la idea de que lo aprendido en la escuela “alcanza para toda la vida”. La formación técnica, para ser socialmente útil y profesionalmente sostenible, debe sostenerse en una **lógica de actualización continua**:

- ❖ Cursos de especialización.
- ❖ Capacitaciones brindadas por sindicatos, universidades o empresas.
- ❖ Participación en ferias, congresos, simposios técnicos.
- ❖ Autoformación y trabajo colaborativo.

Esta apertura al cambio no debe verse como una exigencia individualista sino como parte de un compromiso colectivo con la **mejora de la calidad del trabajo** y con la construcción de saberes que respondan a problemas reales, y no sólo a demandas del mercado.

“Aprender no es acumular datos, sino transformar la experiencia en comprensión compartida.” Paulo Freire (1970)

4.3 Las competencias blandas

En las últimas décadas, se ha vuelto cada vez más evidente que el desempeño profesional no depende solo de los conocimientos técnicos. La capacidad de **trabajar con otros**, de comunicarse, de resolver conflictos, de tomar decisiones en grupo o adaptarse al cambio es igual de importante que saber manejar un instrumento de medición.

Estas son las llamadas **"competencias blandas"**, o **habilidades socioemocionales**, que lejos de ser “menos importantes”, son las que permiten que los conocimientos técnicos tengan un **impacto humano positivo**.

Principales competencias blandas en el trabajo técnico:

- ❖ **Trabajo en equipo:** Saber cooperar, compartir saberes, respetar diferentes puntos de vista, asumir responsabilidades colectivas.
- ❖ **Comunicación efectiva:** Escuchar activamente, expresar ideas con claridad, respetar turnos de palabra, usar distintos medios según el contexto. Dentro de la comunicación efectiva, dos habilidades clave son:
 - **Escucha activa:** No se trata solo de “oír” lo que otra persona dice, sino de prestar atención plena, interpretar sus palabras, emociones y necesidades, y demostrar comprensión. Escuchar activamente en el trabajo permite evitar errores, resolver conflictos y fortalecer la colaboración.
 - **Comunicación asertiva:** Implica expresar opiniones, necesidades o desacuerdos con claridad, respeto y firmeza. No es lo mismo callar por miedo al conflicto que comunicar con asertividad. Esta habilidad permite defender ideas sin imponerlas, y sostener vínculos laborales basados en el respeto mutuo.

Estas competencias son especialmente valiosas en entornos técnicos donde la coordinación, el trabajo interdisciplinario y la toma de decisiones compartidas son parte cotidiana del quehacer profesional.

- ❖ **Resolución de problemas:** Afrontar desafíos de manera creativa, sin paralizarse ante imprevistos, y sin recurrir a soluciones peligrosas o poco éticas.
- ❖ **Adaptabilidad:** Ajustarse a nuevas tecnologías, metodologías o modos de organización sin perder la calidad del trabajo.
- ❖ **Empatía y respeto:** Tratar a los demás con dignidad, sin importar jerarquías o diferencias culturales.

“La técnica sin humanidad se vuelve fría, deshumanizante. La humanidad sin técnica puede ser impotente. Solo juntas pueden transformar el mundo del trabajo en un lugar digno.” - Silvia Rivera Cusicanqui (2010)

4.4 Las tensiones entre técnica y humanidad

Muchos técnicos han sido formados en entornos donde se priorizaba la destreza técnica por sobre el desarrollo humano. Esto puede generar **dificultades para vincularse, escuchar o negociar**. No se trata de “culpas individuales”, sino de procesos históricos donde el trabajo técnico fue muchas veces pensado como **un espacio mecánico, aislado de lo social y competitivo**.

Desarmar ese modelo implica problematizar la figura del técnico como **una persona en diálogo con otras**, capaz de construir redes, de reconocer las desigualdades que atraviesan su entorno laboral, y de actuar con conciencia crítica ante ellas.

El saber técnico no puede seguir siendo entendido como un saber neutro o aislado en el siglo XXI. La figura del profesional técnico necesita abrirse a una ética más amplia, que contemple el impacto de su trabajo en la vida de las personas y en el mundo que habitamos.

Desde la antropología, entendemos que todo saber es un saber situado: que se construye desde algún lugar, en un entramado de relaciones y con efectos concretos en el mundo. Ser técnico, entonces, no es solamente “saber hacer bien una tarea”, sino **entender para quién, en qué contexto, con qué condiciones y con qué consecuencias** hacemos lo que hacemos. El desafío no es solo saber más, sino **saber con otrxs y para otrxs**.

Solo desde esta mirada integral podremos construir una práctica técnica **al servicio de la vida**, del bien común y de una sociedad más justa y sostenible.

“Toda tecnología es política: no solo por cómo se diseña, sino por cómo se implementa, a quién sirve y a quién excluye.” - Langdon Winner (1986)

Bibliografía:

- Freire, Paulo (1970). *Pedagogía del oprimido*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Haraway, Donna (1988). “Conocimientos situados: la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial”. En: *Ciencia, cyborgs y mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Latour, Bruno (1992). *Nunca fuimos modernos: ensayo de antropología simétrica*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Lugones, María (2008). *Colonialidad y género*. En Tabula Rasa, N° 9, pp. 73-101.
- Rivera Cusicanqui, Silvia (2010). *Ch'ixinakax utxiwa: Una reflexión sobre prácticas y discursos descolonizadores*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Segato, Rita Laura (2013). *La crítica de la colonialidad en ocho ensayos y una antropología por demanda*. Prometeo Libros.
- Winner, Langdon (1986). *La ballena y el reactor. Una búsqueda de los límites en la era de la alta tecnología*. Barcelona: Gedisa.

Fuentes:

- Constitución Nacional Argentina (1994).
- Ley de Contrato de Trabajo (LCT), Ley N.º 20.744.
- Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley N.º 19.587.
- Ley de Jornada de Trabajo, Ley N.º 11.544.
- Ley de Asignaciones Familiares, Ley N.º 24.714.
- Ley de Salario Mínimo, Vital y Móvil, Ley N.º 24.013.
- Ley de Régimen de Licencias Laborales, Decreto 156/1976 y normativa complementaria.