



Belén Forniés Bello

Vicepresidenta de ASPEGI

Asociación de mujeres empresarias,
profesionales y directivas de Gipuzkoa



¿Qué papel pueden tener la creatividad, la iniciativa o el aprender a aprender en la calidad del empleo de las personas? ¿Qué valor añadido aportan a las organizaciones? ¿Consideras que las organizaciones reconocen o valoran estas competencias a las y los trabajadores (promoción, recompensa, reconocimiento expreso...)?



En primer lugar es necesario situar el contexto en el que se desenvuelve ASPEGI. En la Asociación participan mujeres profesionales independientes que contratan o colaboran con otras profesionales o microempresas, principalmente en los sectores de servicios y comercio, aunque, paulatinamente se van incorporando mujeres directivas de otros sectores como la industria, la tecnología, la I+D+i,...

Dicho esto, en la Asociación creemos firmemente en el impulso de las competencias transversales aunque, como en todo, algunas personas están más convencidas y participan de un modo más activo en nuestras iniciativas al respecto; pero en general, son temas demandados por nuestras asociadas. Precisamente este año todos los encuentros formativos que ha desarrollado la Asociación han estado vinculados al impulso de la creatividad en las personas y las empresas. Además, ASPEGI gestiona el Proyecto Emekin de Diputación Foral de Gipuzkoa, que apoya a las mujeres emprendedoras y en el que se trabaja intensamente el sentido de la iniciativa.

Particularmente yo, en el pasado, me he dedicado profesionalmente a la consultoría empresarial y actualmente a la consultoría de género, y hace unos años trabajé en este tema de las competencias transversales en el marco del programa Coemprende 10 de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Por lo tanto, conozco de primera mano que es un ámbito en el que en Gipuzkoa (y, en concreto en este caso, desde DFG) se lleva trabajando desde hace mucho.



¿Qué contextos, enfoques y dinámicas pueden facilitar o entorpecer el desarrollo de las competencias transversales en las organizaciones?



En este asunto es clave el concepto y modelo de empresa que se tenga. El margen de desarrollo de este tipo de competencias es mucho más amplio en aquellas empresas que impulsen un modelo de gestión avanzado y participativo, con un liderazgo transformador, un propósito claro y una visión de largo plazo; suelen ser empresas con el radar puesto de una manera consciente. En el lado opuesto se sitúan las empresas con estructuras más piramidales, jerárquicas y rígidas, con un liderazgo de "control", en las que no se da rienda suelta al talento traccional de sus equipos y personas.

¿Considera que estamos concediendo a estas competencias transversales la suficiente importancia y estableciendo las estrategias pertinentes para desarrollarlas de forma permanente (las organizaciones empresariales y sindicales, las empresas, las trabajadoras y trabajadores...)?

“ La importancia desde un punto de vista estratégico de las competencias transversales en las empresas ha quedado más patente si cabe con la crisis del Covid-19, que nos ha mostrado que tenemos que empezar a trabajar en otras claves; tenemos que poner a nuestros equipos a pensar y traccionar, y es el momento de que las administraciones impulsen estos modelos de trabajo.

A nivel institucional sí considero que hay algunas instituciones más permeables a este tema y lo trabajan; por ejemplo, la Diputación Foral de Gipuzkoa, que lleva años impulsando programas e iniciativas en este ámbito. Otra cosa son los resultados, dado que interviene diversidad de factores, algunos de los cuales es complejo gestionar.

Respecto a las organizaciones empresariales, algunas en sus discursos lanzan estas ideas sobre la necesidad de impulsar estas competencias, pero luego en la práctica no se aprecian grandes cambios.

Por otro lado, en las organizaciones sindicales no se aprecia o visibiliza gran dedicación a este tema. El modelo actual de movimiento sindical se muestra aún, en general, más alineado con la reivindicación que con la colaboración y, a veces, se echan de menos determinados discursos.

En cuanto a las trabajadoras y trabajadores, depende del perfil de la persona y del modelo de organización en el que se encuadren, evidentemente. Lo que parece cierto es que cualquier cambio, el abordaje de nuevos planteamientos y de nuevos modelos de trabajo en el ámbito organizacional, deben ser provocados e impulsados por las empresas, para poder ser secundados y posibilitados por las personas que la integran.

¿De qué forma podemos acercar y promover entre las empresas de menor tamaño el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y el aprendizaje? ¿Qué estrategias podemos seguir para su fortalecimiento?

“ Es cierto que las microempresas, las y los profesionales independientes y las personas autónomas suelen quedarse fuera de este tipo de iniciativas, lo que sucede por diferentes motivos: porque no les llega la información, porque los proyectos están orientados a otros modelos empresariales y no se adaptan a empresas más pequeñas –ni en los tiempos, ni metodológicamente, ...-. En ASPEGI, por ejemplo, trabajamos estas temáticas en formato de talleres, de encuentros conversacionales, de manera muy práctica y dinámica.

Habría que poner el foco en facilitar la participación de la pequeña y la microempresa, con mucha flexibilidad en cuanto a la metodología; trabajar en clave de itinerario de largo recorrido, ir poco a poco. Y, sobre todo, conseguir transmitir el impacto que tendrá en su empresa el hecho de trabajar las competencias transversales.