



Julen Elgeta

Presidente de HETEL

Asociación de centros de FP Euskadi



¿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...)?



El papel hipotético que debería tener la creatividad o la iniciativa o aprender a aprender, etc. en la calidad del empleo debería ser importante y se debería permitir desarrollar estas competencias en la empresa, porque entiendo que sí podría aportar valor a las empresas, a las organizaciones. No obstante, creo que pocas organizaciones y empresas en general contemplan en su modelo de gestión o en su estrategia la posibilidad no solamente de que una trabajadora o trabajador aporte o pueda tener oportunidades para poder desarrollar su creatividad, sino que este aporte de creatividad forme parte de la estrategia de la empresa. Al final no se trata únicamente (que está bien, por supuesto) de que una empresa reconozca estas competencias y que sea como un hecho extraordinario el que una trabajadora o trabajador sea creativo, sino que, de alguna forma, lo verdaderamente importante sería que no debiese tener lugar este reconocimiento porque trabajar la creatividad ya forma parte de la empresa, de su estrategia, de su modo de hacer.

Me refiero al hecho de que cada persona en su puesto de trabajo ya tenga establecido un formato, un estilo, una manera de llevar adelante sus funciones y que inexorablemente pasen por desarrollar la creatividad. Reconocer la creatividad es, de alguna forma, reconocer que la propia creatividad es algo extraordinario en la empresa y, por tanto, si es algo extraordinario no es algo ordinario y no está implantado aún en su ADN. Desde mi punto de vista, aún queda un largo recorrido para hacer. Creo que reconocer lo extraordinario está bien, pero el gran reto está en convertir algo extraordinario en algo cotidiano, en algo habitual.



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



Cada empresa es un mundo, por lo que no se pueden generalizar los contextos, las dinámicas o los enfoques. En mi opinión, lo primero que habría que hacer es demostrar, convencer a una empresa u organización de que, si quiere mejorar, incluso iba a decir exponencialmente, mejorar el valor del producto, del proceso, de aquello que sea su resultado como empresa, pues la creatividad, las competencias más transversales, la iniciativa, la resolución de problemas, la autonomía, el autoaprendizaje, etc. son competencias que debería trabajar y desarrollar. ¿Cómo? Solo ella lo sabe; ejemplos o buenas prácticas o referencias puede haber muchas, pero creo que se trata más de convencer a la empresa de que es beneficioso para ella, y posteriormente, que sea ella (la empresa) la que lo intente, probablemente erróneamente las primeras veces, e ir ajustando y mejorando a continuación.

En este sentido está bien conocer buenas prácticas, referencias, casos de éxito, pero al final, si uno mismo no lo hace, no lo intenta y falla y es consciente de que va a volver a fallar y de que los resultados probablemente no van a ser como los planificados y que va a tener que volver a repensar la dinámica, esas buenas prácticas quedarán en meras referencias.



¿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...)?



Quienes tienen que dar la suficiente importancia a estas competencias son las propias empresas y yo creo que no se está haciendo todo lo que se debería. Conceder importancia no es decir que algo es importante, conceder importancia a las competencias transversales es, como decía en la pregunta anterior, intentar poner en marcha dinámicas e iniciativas riesgosas en la mayoría de los casos. Entiendo que muchas veces no es fácil poner enfoques, dinámicas, desarrollar estas competencias y generar entornos y contextos para facilitar este desarrollo competencial, pero, por otra parte, si realmente fuese importante este ámbito, si realmente fuese clave, debería estar en la estrategia, en el cuadro de mando, en la parte más significativa; y eso sí sería concederle la importancia que merece, adjudicarle unas acciones, unas personas, unos recursos. Pero personalmente no veo que mayoritariamente se tienda a ir por ahí.



¿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?



Hay una parte en la formación profesional que lleva desarrollando durante muchos años una metodología que lo que trata específicamente es de desarrollar todas estas competencias transversales: la autonomía, la resolución de problemas, la gestión del caos, el llegar a acuerdos, el fijar y establecer prioridades, explorar estrategias, etc. Lo que está ocurriendo es que los alumnos/as, tras estar al menos dos años trabajando en esta metodología en los centros de FP, cuando van a las empresas, bien en prácticas o bien con un contrato laboral o en formato dual, se encuentran con una realidad en la que no hay ningún entorno, ninguna dinámica que puedan utilizar para poder desplegar todo el conocimiento, todas estas competencias transversales que han trabajado. En un alto porcentaje de las contrataciones las empresas se fijan, sobre todo, en los conocimientos técnicos, tecnológicos.

Las empresas no saben o desconocen absolutamente que nuestro alumnado que se inserta laboralmente en una empresa sabe o conoce herramientas creativas, herramientas para buscar información, para trabajar la inteligencia competitiva, para llegar a consensos, para gestionar equipos...En definitiva, la empresa desconoce lo que conoce la persona que acaba de contratar.

Y esto no debería ser, pero es. Simplemente, si entre todos fuésemos capaces de informar a las empresas de que el alumnado que lanzamos al mercado de trabajo desde la formación profesional no solamente dispone de conocimientos tecnológicos, que, por supuesto y que ahí están, sino que han contratado a una persona con todo un bagaje importante en competencias transversales desarrolladas más allá de lo que pueda poner en su currículum estándar, ya ganaríamos mucho.

Una vía para ello podría ser el sistema dual; es decir, aquel alumnado que durante el último curso de formación profesional alterna centro de FP y empresa, es decir, por las mañanas está en el centro y por las tardes en las empresas. Sería recomendable que el alumnado tuviese la oportunidad de demostrar en las empresas o de hacerle ver a la empresa todo el conocimiento que lleva dentro, toda la experiencia (porque va a la empresa habiendo trabajado una metodología colaborativa en el centro de FP y habiendo resuelto, en consecuencia, muchos retos o problemas, utilizándola) adquirida en el centro.

El alumno/a cursa el ciclo formativo de un modo creativo desde el inicio, es decir, desde la identificación del problema hasta llegar a la resolución. En la resolución de estos problemas o retos el alumno/a ha pasado por muchas fases, de tal manera que los primeros problemas tienen una componente importante de caos o de frustración, pero, para futuros problemas los habrá sabido afrontar y superar, interiorizando un aprendizaje muy valioso.

Todo esto, este bagaje personal en competencias transversales es desconocido para muchas empresas y deberíamos dedicar algunos esfuerzos en transmitirlo. Por otra parte, y así nos lo transmiten los alumnos y las alumnas, la realidad con la que se encuentran en las empresas no es precisamente la más idónea para desplegar esas competencias transversales.

Por lo tanto, yo creo que estos miles de alumnos y alumnas que ahora mismo están en las empresas trabajando y estudiando en un sistema de FP dual podrían ser los agentes que permitiesen esa transferencia de competencias transversales, sobre todo a las pequeñas empresas que es donde están ahora mismo en este sistema dual.

Profundizar en el sistema dual y, además, de todos los objetivos que ahora están persiguiendo y alcanzando, añadir a dicho sistema nuevos objetivos como este que estoy comentando podría ser algo viable incluso a corto plazo. Es cuestión de ponerse manos a la obra porque ya hay mucho hecho en la formación profesional.