

El método: en el mundo de Daniel Blake

Revista: [Pasos a la Izquierda N°24](#)

Por **ESTELLA ACOSTA PÉREZ**

En estos momentos las competencias laborales pueden aparecer cuando escriben periodistas, que se documentan lo mínimo, cuando se aportan declaraciones de profesionales de los recursos humanos y bastante peor cuando los análisis se basan en las conclusiones de las empresas de trabajo temporal o las consultoras. Es una constante la utilización de palabras efectistas, muchas en inglés, como skills, soft, upskilling o reskilling. Universo de seducción para mostrar perfiles profesionales con futuro de empleo o para guiar las acciones formativas de la fuerza de trabajo en activo. Se puede caer en estos análisis de forma ingenua, pero es evidente la mano de los departamentos de selección de recursos humanos. Por eso interesa señalar algunas de las falacias, que en el fondo son engañosas respecto de la calidad del empleo y muestran el mayor alejamiento posible de los derechos laborales.

Desde una perspectiva de modelo de cualificaciones destaca la insistencia en las competencias “blandas” (soft) como uno de los grandes descubrimientos actuales. Caracterizándolas como “personales”, oponiéndolas a las duras o técnicas, específicas de cada profesión. Determinando de forma estricta las competencias técnicas, dejando a las capacidades individuales el dominio de las blandas. El peligro es la arbitrariedad para valorar esas capacidades si son “personales”, creando la falsedad de que se tienen o no se tienen, hasta llegar a pensar que son innatas.

Interesa señalar algunas de las falacias, que en el fondo son engañosas respecto de la calidad del empleo y muestran el mayor alejamiento posible de los derechos laborales

¿Cuáles son? Unos señalan: Habilidades de comunicación, capacidad para la resolución de problemas, para trabajar en equipo, creatividad, iniciativa, habilidades de gestión del tiempo, flexibilidad. En otro listado en internet: Adaptación al cambio. Espíritu colaborativo. Comunicación digital. Creatividad e innovación. Eficiencia y orden. Empatía y tolerancia. Resiliencia. Inteligencia emocional.

Una rara mezcla que hay que aceptar como competencias y, además: ¿Esas capacidades humanas son “blandas”? Podríamos continuar incluyendo “ocurrencias” sobre este tipo de habilidades o capacidades, que se adquieren en aprendizajes a lo largo de la vida y en su mayoría se pueden aprender con programas formativos adecuados. En ocasiones existen investigaciones que van redefiniendo las necesidades en la producción o en los servicios, pero demasiadas veces se refieren a demandas de las empresas. En algún caso, de forma muy sugerente, van acompañadas de lo que ofrecen las empresas: horarios flexibles, la posibilidad de teletrabajar, la modificación de las condiciones de trabajo y una retribución variable.

En suma: empleo precario, fuera de convenio, individualización de las relaciones laborales. Ciertas recomendaciones se maquillan con la necesidad de upskilling y reskilling (mejora de las competencias y recualificación) pero no siempre queda claro de quién es la responsabilidad, que debería ser asumida por la empresa como inversión en planes de formación para toda la plantilla. Forman parte de un modelo, donde la cualificación sería responsabilidad de las administraciones públicas o de las personas. Un modelo donde se valora más la fidelidad que la cualificación, donde se pide que además de la formación científico-técnica se disponga de habilidades comerciales.

En un estudio en CCOO de Madrid (1999) señalamos como Competencias claves para el empleo de calidad las siguientes: Adaptación al cambio, comunicación (oral y escrita), trabajo en equipo, autonomía, resolución de problemas, formación continua, iniciativa e innovación, planificación y organización del trabajo, valoración de las condiciones de trabajo. También ejemplificamos cuándo y cómo se pueden aprender, desde las enseñanzas del sistema educativo hasta las acciones formativas de mejora y recualificación¹.

Es necesario considerar la cualificación como un derecho de la ciudadanía y no como una responsabilidad individual

Es necesario considerar la cualificación como un derecho de la ciudadanía y no como una responsabilidad individual (tampoco la empleabilidad lo es). De ahí la importancia de no identificarlas como “personales”, sino caracterizarlas como genéricas para no confundir con las “claves” del aprendizaje a lo largo de la vida². También se incluyen o se confunden con las transversales, aquéllas útiles para todos los perfiles profesionales como los idiomas o las tecnologías digitales.

En otro estudio posterior de la Federación de Industria de CCOO con la Universidad Politécnica de Madrid (2015) El Empleo y las cualificaciones en la industria TIC³, consultadas diversas empresas del sector quedaron señaladas como competencias genéricas y transversales demandadas: la adaptación activa a los cambios, la comunicación y trabajo en equipo, la iniciativa y creatividad

relacionada con la elaboración de proyectos, las unidas a las competencias cognoscitivas, simbólicas y del ámbito científico, saberes y las habilidades complementarias del ámbito tecnológico específico (por ejemplo: idiomas o ciberseguridad). Relacionando ese trabajo de campo con el marco de referencias europeo, (European e-Competence Framework) se visualizan claramente los conocimientos, las competencias laborales y las capacidades valoradas. En un primer cuadro aportamos lo general, en el segundo una muestra de las correspondencias con los desafíos, que estarán ausentes en la cultura organizativa de muchas empresas:

En muchas ofertas de empleo o en opinión de las empresas las Competencias genéricas y transversales:		
Colaboración y compromiso, cumplir con expectativas clientes	Innovación, iniciativa, creatividad, habilidades sociales	Disponibilidad, adaptabilidad, flexibilidad
Capacidad para elaborar y gestionar proyectos Resolución de problemas y pensamiento estratégico	Capacidad de integración en equipos multidisciplinares, intercambio de conocimientos	Capacidad para la gestión de equipos, corrección de hábitos, habilidades de comunicación
Tecnologías punteras y específicas	Ciberseguridad	Idiomas.

“La excesiva especialización se queda obsoleta en poco tiempo, es prioritaria la adaptación a los cambios vertiginosos. Se necesitan personas que sepan dinamizar los equipos y estar al día con los avances científicos y tecnológicos.”
(entrevista en empresa)

DESAFÍOS	COMPETENCIAS PROFESIONALES:
Usar métodos colaborativos para potenciar la innovación. Aunar conocimientos diferentes y complementarios, interdisciplinarios, entre diferentes actores empresariales e institucionales, para producir innovaciones (disrupción tecnológica)	Comunicación y Trabajo en equipo cooperativo Iniciativa y creatividad Capacidad de elaboración de proyectos Saberes y habilidades técnicas de su área Capacidades simbólicas y cognitivas
Combinar flexibilidad y eficiencia en los medios productivos: Implica combinar procesos automatizados, muy especializados, con variaciones que permitan flexibilidad. La digitalización necesita inversiones y procesos de adaptación complejos.	Adaptación activa a los cambios y capacidad para transformar la realidad y resolver problemas Conocimientos científicos y tecnológicos del sector y digitales. Tecnologías punteras y específicas Disponibilidad, adaptabilidad, flexibilidad

El efecto dominó:

La cuestión medular es la influencia en la formación. En las acciones o programas de formación profesional debería analizarse si responden a las necesidades de la clase trabajadora, aparte de atender las demandas del sistema productivo en su conjunto. Ni del “mercado de trabajo” ni de “las empresas”. Se trata de una visión estratégica, por eso el diálogo social es un indicador de calidad en los principios de la OIT para la formación profesional, que incluyen la pertinencia y la equidad⁴.

Ahora con la implantación de la FP Dual no se puede programar sólo en función de una o dos empresas. Por lo general, tendrán una visión cortoplacista y de bajos costes laborales, y formarse para uno o dos puestos de trabajo no garantiza la tan mentada empleabilidad. Tampoco es útil la demanda del “mercado de trabajo” actual, porque las variaciones y cambios que se producen hasta terminar los estudios implican que la formación debe orientarse de forma más amplia y sólida. La demanda es del sistema productivo, ya que el “mercado de trabajo” depende de otras variables.

La cuestión medular es la influencia en la formación. En las acciones o programas de formación profesional debería analizarse si responden a las necesidades de la clase trabajadora, aparte de atender las demandas del sistema productivo en su conjunto

Las competencias genéricas no pueden constituir un factor de selección arbitraria, individual, en manos de los departamentos de recursos humanos. Lo mismo que hay que reivindicar la contratación para el alumnado de la FP dual, es importante no permitir que la selección del alumnado se realice de forma discriminatoria, ni en la formación inicial ni en la continua. La formación es un derecho y la equidad es la base del éxito como sociedad democrática y socialmente justa. El nivel de cualificación es un factor relevante para la inclusión laboral y la adaptación a los cambios. Las capacidades claves se adquieren en aprendizajes formales, no formales e informales y serán significativas en función del contexto de empleo, el desarrollo económico y los derechos laborales

* Gracias a la vida, que me ha dado conocer a Javier Aristu: Los títulos de los capítulos de “El oficio de resistir” son fascinantes. Son la constancia de sus habilidades literarias, y de su vida con “olas de militancia y olas de docencia”. Desearía mantener la “distancia” que practicaba para la reflexión crítica, difícil cuando se ejerce la profesión a la vez que la militancia. Conjugarlas de forma humilde, es un activo para el desarrollo de las ideas y los proyectos.

Estella Acosta Pérez. Orientadora y profesora asociada de la Universidad Autónoma de Madrid jubilada. Asociación Isegoría. Militancia sindical en CCOO. Forma parte del Consejo de Redacción de Pasos a la Izquierda.

NOTAS

- 1.- Acosta Pérez, E, Guerrero Serón, A y Taborda Saluzzi, A (1999): Competencias claves para el empleo de calidad. GPS. Madrid. [\[A\]](#)
- 2.- Competencias claves para aprendizaje a lo largo de la vida de la Unión Europea: base de las enseñanzas obligatorias. [\[A\]](#)
- 3.- https://industria.ccoo.es/Publicaciones/Informes_y_propuestas/Sectoriales/TIC. [\[A\]](#)
- 4.- Pasos a la izquierda N°9, 10, 13 y 19. [\[A\]](#)