

A photograph showing three people in a meeting. A woman in a black shirt is pointing at a laptop screen. A woman in a white shirt is leaning in, looking at the screen. A man in a blue and white striped shirt is also looking at the screen. The image is split diagonally from the bottom right corner.

**Servicio de apoyo a la evaluación
y gestión de competencias
en la atención a personas con
discapacidad**

Ability4P

Desarrollando capacidades

¿Qué es Ability For People?

Ability4P

Ability For People (Ability4p) es un servicio de apoyo a la evaluación y gestión de competencias en el sector de atención a las personas con discapacidad, que utiliza para ello una metodología, unas bases de datos y una herramienta web, sencillas, ágiles, eficaces y válidas para todas las empresas del sector, y que permite:

- la evaluación de las competencias profesionales de todos los puestos de trabajo, incluyendo a distintos observadores y con cuestionarios accesibles para personas con discapacidad intelectual,
- la obtención automática de informes exhaustivos de resultados de la evaluación, desglosados por cada evidencia, competencia y grupo de competencias evaluadas, de manera numérica y gráfica, según los diferentes observadores participantes (autoevaluación, responsables, compañeros, etc.); realizando la comparación de resultados con la media del perfil evaluado en la empresa y en el conjunto de evaluaciones de sector realizadas en el mismo aplicativo,
- la consiguiente identificación de necesidades formativas, y
- la definición de un plan de formación y desarrollo profesional.

Ability4p entiende la evaluación de competencias como un paso más dentro de una carrera de fondo en la implementación de un sistema de gestión por competencias. Para las organizaciones que se inicien en este sistema, comienza un camino en el que gradualmente se puede ir avanzando por la reflexión y adaptación de los perfiles profesionales a la realidad de la

propia organización, por la información y formación en competencias a los equipos, por la preparación para un adecuado feedback por parte de los responsables sobre los resultados obtenidos en la misma, y por la interrelación con procesos de selección o promoción de profesionales.

El final de esta carrera de fondo no puede ser otro que el apoyo efectivo al desarrollo profesional y personal de los equipos que día a día llevan a cabo una labor de calidad fundamental en las organizaciones.

¿Cómo surge Ability4p?

Contando con la opinión de una amplia participación de profesionales, familiares y personas usuarias, un grupo de entidades del sector vienen realizando, desde hace años y de manera coordinada, una definición de las competencias profesionales específicas de los profesionales del sector de atención a la discapacidad.

Estas entidades también han podido identificar y consensuar las necesidades en materia de formación y en materia de instrumentos de gestión de los recursos humanos con el fin de implementar respuestas innovadoras e inspiradas en sus propias experiencias que favorecerán la optimización de las prácticas profesionales.

A la hora de elaborar los perfiles profesionales correspondientes, se han tenido en cuenta también los antecedentes de buenas prácticas ya desarrollados en el sector, la variada normativa autonómica en materia de autorización de centros y servicios sociales, los modelos de calidad de vida en la atención a las personas con discapacidad defendidos por las organizaciones del sector y los requerimientos de una moderna política de gestión de recursos humanos en el ámbito empresarial.



La exigencia de la evaluación de competencias profesionales en el XIV Convenio Colectivo del sector de la discapacidad

Una de las principales novedades introducidas en el XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad es la puesta en marcha de un proceso de evaluación de mejora de competencias de las personas trabajadoras.

Esta novedad se enmarca en una estrategia de gestión por competencias que conlleva la identificación, definición y graduación de las competencias profesionales que se consideran más adecuadas para el mejor desempeño de la labor profesional en cada puesto de trabajo dentro del sector, así como el establecimiento de un completo sistema de desarrollo consecuente de las mismas.

El XIV Convenio Colectivo señala que los procesos de desarrollo y evaluación de competencias son opcionales para cada empresa y para sus trabajadores, y tienen importantes repercusiones económicas, organizativas y de clima laboral.

El mismo convenio señala que las entidades interesadas en la puesta en marcha de la sistemática de evaluación y desarrollo profesional deben realizar la primera definición individual de competencias antes del 31-12-2013. Esta primera definición no tiene efectos económicos para las personas trabajadoras.

De la misma manera especifica que la segunda evaluación se realizará antes del 31-12-2015 y tendrá efectos económicos, para las personas trabajadoras que lo hayan superado, a partir del 1 de enero de 2016.

Repercusiones para las organizaciones:

- Conlleva apostar por una gestión de personas basada en competencias, entendidas como conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas laborales que permiten la realización exitosa de una actividad.

- Estas competencias constituirán los ejes básicos para la definición de los procesos y políticas de recursos humanos y para la implantación de sistemas de desarrollo profesional (ingreso, formación, promoción, ascensos, ...).
- La sistemática de evaluación introducida por el convenio tiene importantes repercusiones económicas: si la entidad no convoca el procedimiento de evaluación, automáticamente todas las personas trabajadoras percibirán un complemento de desarrollo profesional del 3,7% del sueldo base a partir del 1-7-2015.
- Sin embargo, si la entidad convoca los procesos de evaluación, es el profesional el que decide voluntariamente presentarse. Si la persona trabajadora no lo hace, no percibe ningún complemento; y si lo hace y supera la evaluación, el complemento a percibir es del 1,9% del sueldo base a partir del 1-1-2016.

Repercusiones para las personas trabajadoras:

- El sistema de evaluación de competencias debe permitir reconocer las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y elevar el nivel general de formación del conjunto de los profesionales gracias a una formación convenientemente orientada.
- El desarrollo profesional de las personas trabajadoras debe compensar y potenciar la mejora en el desempeño de sus competencias profesionales y la experiencia contrastada durante el tiempo de servicios prestados.
- La evaluación de competencias supondrá una clarificación de los hábitos laborales exitosos que se espera que el profesional demuestre.
- Implica una maduración de las relaciones laborales, ya que conlleva un contraste entre la dirección y cada una de las personas trabajadoras del resultado de la evaluación de competencias.
- También permitirá vincular la formación a los distintos procesos de carrera y de promoción de las personas trabajadoras.



Trabajo en equipo.



Compromiso con las organizaciones.



Orientación al cliente.

Servicios, ahorros y tarifas

El servicio básico incluye: Asistencia técnica *on line* para la realización de las evaluaciones, autorización de uso de la aplicación informática, demostración a distancia de sus funcionalidades, atención telefónica para su correcta utilización, bases de datos con todos los perfiles profesionales del sector, cuestionarios de evaluación adaptados, manuales y protocolos de trabajo, mantenimiento y actualización permanente de contenidos, etc.

El servicio básico se compone de una tarifa fija por organización más una tarifa variable por trabajador evaluado. Están previstas condiciones especiales en función del tamaño de la organización, para agrupaciones de entidades, federaciones y confederaciones.

Tabla de estimación de ahorro.

Nº trabajadores estimados por organización	*Ahorro resultante de aplicar del sistema de evaluación según Convenio
10	6.750 €
20	13.500 €
30	20.250 €
40	27.000 €
50	33.750 €
60	40.500 €
70	47.250 €
80	54.000 €
90	60.750 €
100	67.500 €
200	135.000 €
300	202.500 €

El coste del servicio supone una media de entre el 10 y el 20% del ahorro resultante de aplicar el sistema de evaluación según convenio.

Además de este ahorro, la utilización de este servicio le permitirá realizar evaluaciones en un plazo mínimo y sin que sea necesaria la dedicación de personal especializado.

*Ahorro resultante de aplicar el sistema de evaluación según el convenio:
Estimación media de 675€ por trabajador.

Diferencia resultante entre realizar la sistemática de evaluación de competencias y empezar a pagar el complemento del 1,9% del sueldo base a partir del 1/1/2016, frente a tener que pagar automáticamente el 3,7% del sueldo base 6 meses antes (a partir del 1/7/2015) si no se realiza el proceso de evaluación de competencias.

Otros servicios complementarios: Además del servicio básico, Ability4p pone a disposición de las organizaciones interesadas los siguientes servicios complementarios:

- Cuadro de mando geo-estratégico, que analiza y presenta de manera eficaz, información y resultados agregados por centros, empresas o Comunidades Autónomas.
- Consultoría especializada para:
 - la formación en gestión por competencias (Procesos de formación bonificables por la Fundación Tripartita, debiéndose ajustar a los criterios de la misma),
 - la adaptación a la organización de los perfiles estándares,
 - la elaboración de informes exhaustivos de resultados del proceso de evaluación de competencias,
 - la interpretación y aplicación de los resultados obtenidos,
 - la gestión de los planes de desarrollos profesionales, y para
 - la elaboración de planes de formación adecuados a las necesidades detectadas.

Estos servicios serán presupuestados en función de la demanda específica de cada organización.



Ventajas del servicio Ability For People

Entre las principales ventajas del servicio Ability4p destacan:

- ✓ Una metodología de definición de perfiles profesionales y de evaluación de competencias, ya contrastada y experimentada en organizaciones del sector de la discapacidad.
- ✓ La existencia de una completa base de datos con todos los perfiles profesionales recogidos en convenio.
- ✓ Una exhaustiva base de datos de cuestionarios de evaluación de estos perfiles profesionales, ya validados y contrastados.
- ✓ Muchos de estos cuestionarios de evaluación están ya redactados en lenguaje fácil y accesible para ser contestados por personas con discapacidad intelectual.
- ✓ El ahorro de recursos personales y materiales que supone la automatización del proceso de evaluación de competencias a través de una aplicación informática desarrollada específicamente para el sector.
- ✓ El acompañamiento y asesoramiento experto durante todo el proceso, apoyado en metodologías contrastadas.

Como principales resultados que obtienen las organizaciones, destacan:

- ✓ La obtención, de una manera ágil y sencilla, de informes individuales de definición y evaluación de competencias.
- ✓ El cumplir, en tiempo y forma, con los requerimientos del XIV Convenio Colectivo en cuanto a la puesta en marcha de la sistemática de evaluación de competencias y desarrollo profesional.
- ✓ El ahorro de la diferencia económica resultante de implantar esta sistemática de evaluación y desarrollo profesional, estimada en 675€ de media por persona trabajadora.

The logo for Ability4P features the word "Ability" in a blue, sans-serif font, followed by "4P" in a larger, bold, blue font. A red, stylized shape resembling a lightning bolt or a flame is positioned behind the "4P".

Ability4P

Para más información contactar:

Teléfono: 902 104 228

Correo electrónico: info@ability4p.net

Web: www.ability4p.net