

Ability4P

www.ability4p.net

info@ability4p.net

902 104 228



Servicio de apoyo a la evaluación de competencias

PRUEBA PILOTO

**DEL SERVICIO ABILITY4P EN LA
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN
TRABAJADORES OPERARIOS CON
DISCAPACIDAD**



Servicio de apoyo a la evaluación de competencias



Aspectos novedosos

- **Participación** en la construcción de los perfiles **desde el comienzo** de:
 - usuarios y profesionales con discapacidad intelectual.
 - grupos de interés
- Los profesionales con discapacidad intelectual **han realizado su autoevaluación** del desempeño.
- La evaluación del desempeño se ha realizado a través de la **cumplimentación de cuestionarios online** personalizados y **adaptados**.
- La evaluación del desempeño se ha llevado a cabo **en distintas entidades del sector pertenecientes a distintas comunidades autónomas**.
- Cada entidad ha podido **personalizar los perfiles** construidos conjuntamente.
- Todas las entidades participantes han seguido un mismo **protocolo de evaluación**.

Objetivos:



Identificar las **necesidades formativas** a través del contraste entre la valoración del desempeño actual y los perfiles de referencia definidos en el proyecto.

Definir el **protocolo de evaluación** más adecuado para garantizar la participación.

Definir las características más idóneas del aplicativo informático para garantizar su **accesibilidad**.

Protocolo de evaluación para el Pilotaje



1. **Revisión de perfiles** para adecuarlos a cada entidad
2. **Definición del número de observadores**
3. **Información y formación** sobre el proceso
4. Puesta en marcha de un sistema de **acompañamiento y apoyo**
5. Realizar la **evaluación de competencias**
6. **Análisis y valoración** del proceso

Datos sobre participación



GLOBAL

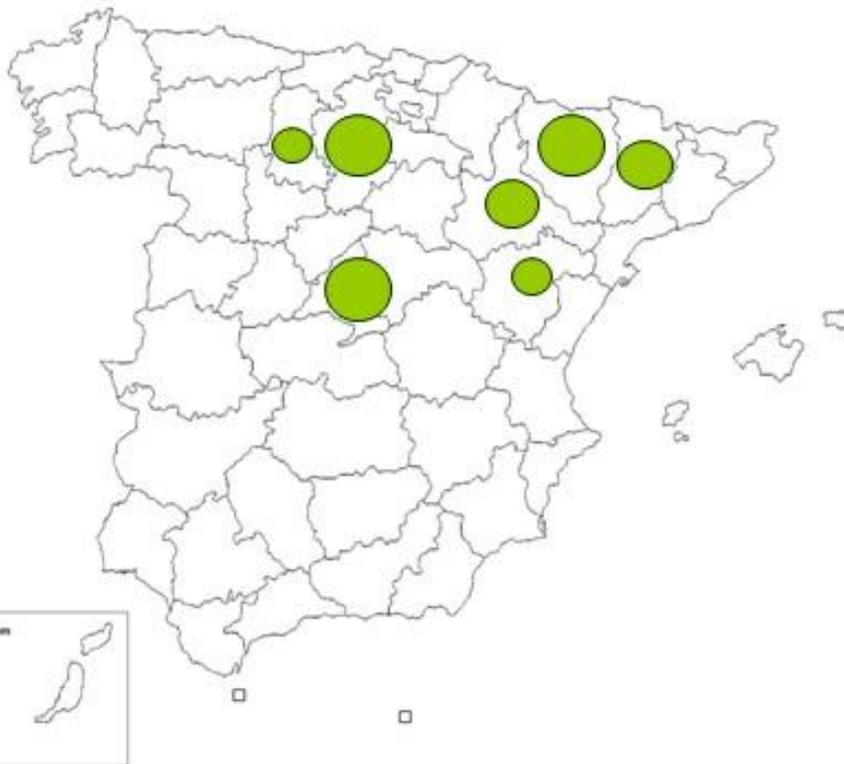
✓ **268** operarios/as de **7 entidades distintas** han realizado su evaluación del desempeño.

✓ En torno al **45%** son operarios/as de **Manipulados**, **30%** de **Limpieza** y al **25%** de **Jardinería y Viveros**

✓ Cada operario/a evaluado ha contado con una media de **1.3 observadores** de su desempeño (Responsables y/o monitores). Así hay **422 cuestionarios cumplimentados por observadores**.

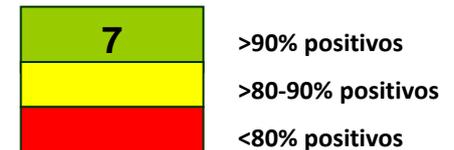
✓ En total, han más de **690 cuestionarios cumplimentados** en el proceso de evaluación del desempeño de los 265 operarios/as

Cuadro de Mando Geoestratégico



Estadística resultados sistema de evaluación competencias de Operarios/as:

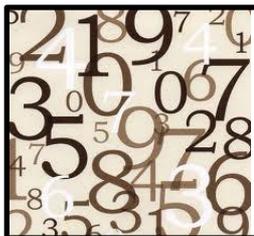
Total empresas: 7



Total operarios/as: 268



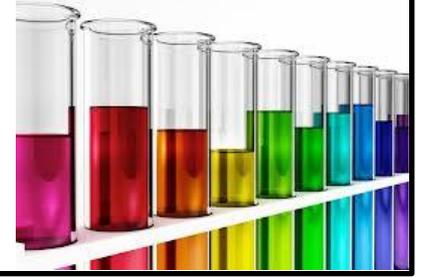
+ info (por Grupos o Puestos de trabajo,...)



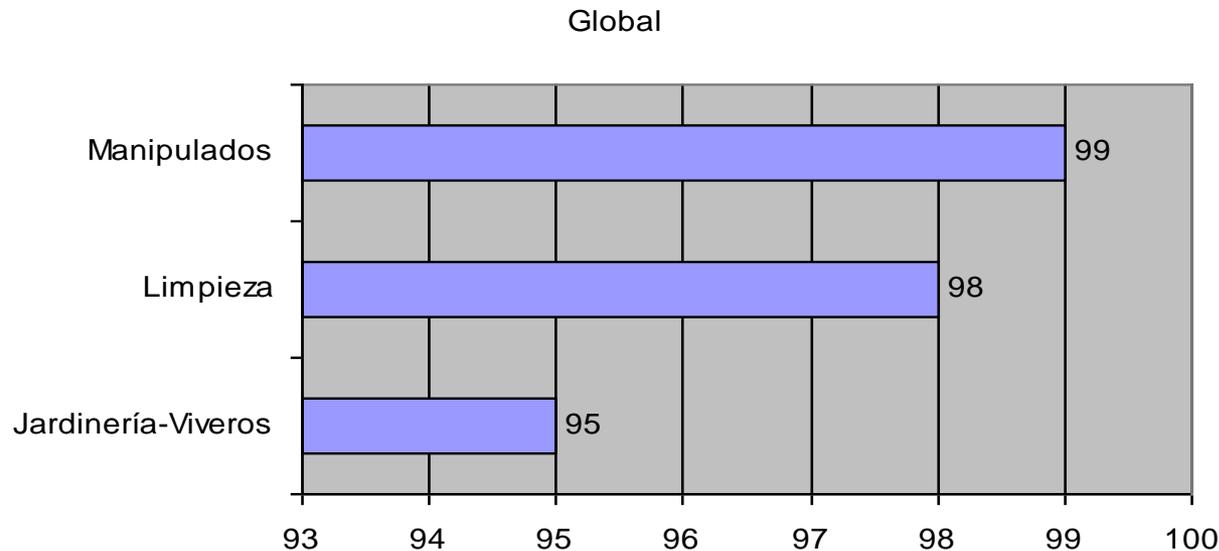
Puntuaciones globales obtenidas (Escala 1-5)

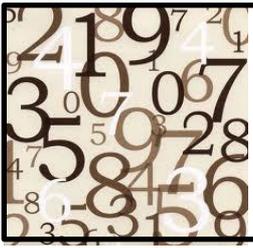
| | Autoevaluación | Observadores: Responsables y/o Monitores | Media “ponderada” por el número de observadores (30% autoevaluación - 70% observadores) |
|--------|----------------|--|---|
| GLOBAL | 4.54 | 3.74 | 3.98 |

Principales resultados

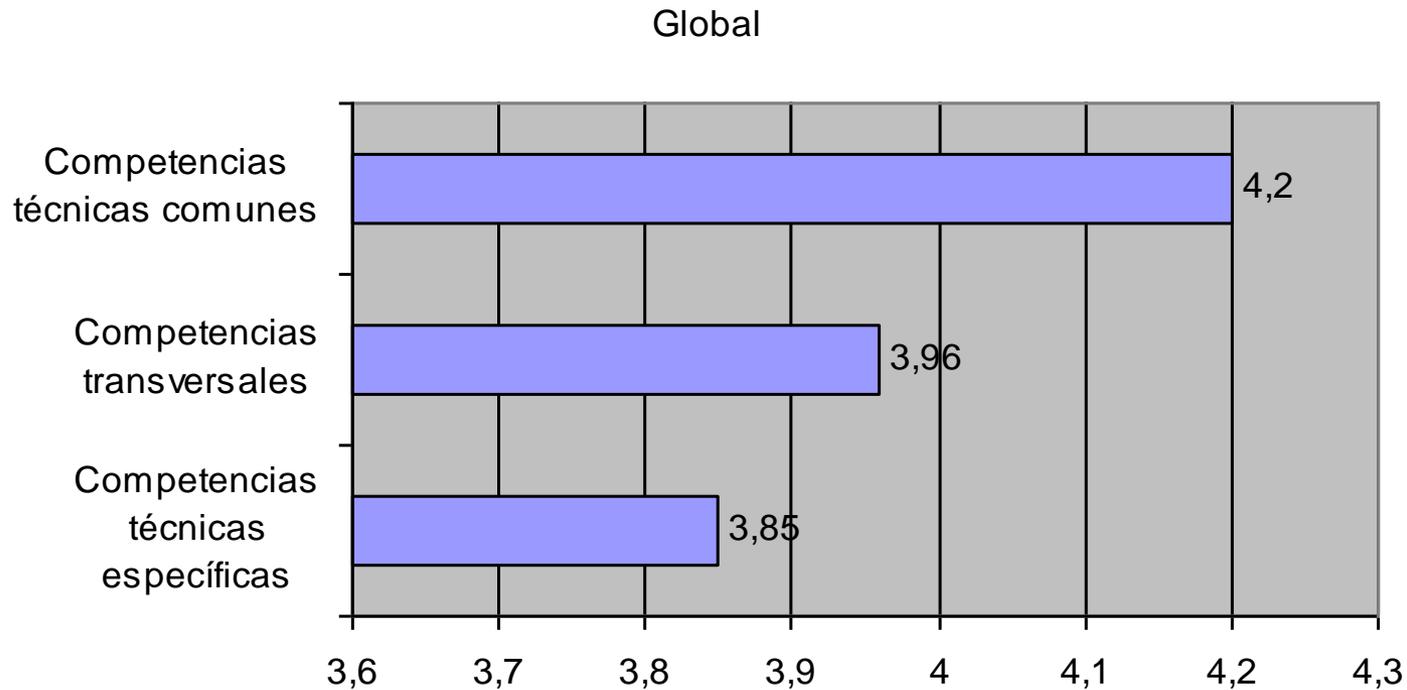


- ✓ Una media del **97.5 %** de los operarios/as **superan el nivel de desarrollo esperado** en los resultados **global** (el 3 sobre 5)





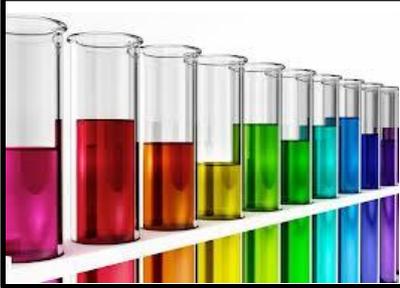
Puntuaciones globales obtenidas (Escala 1-5; 30/70)





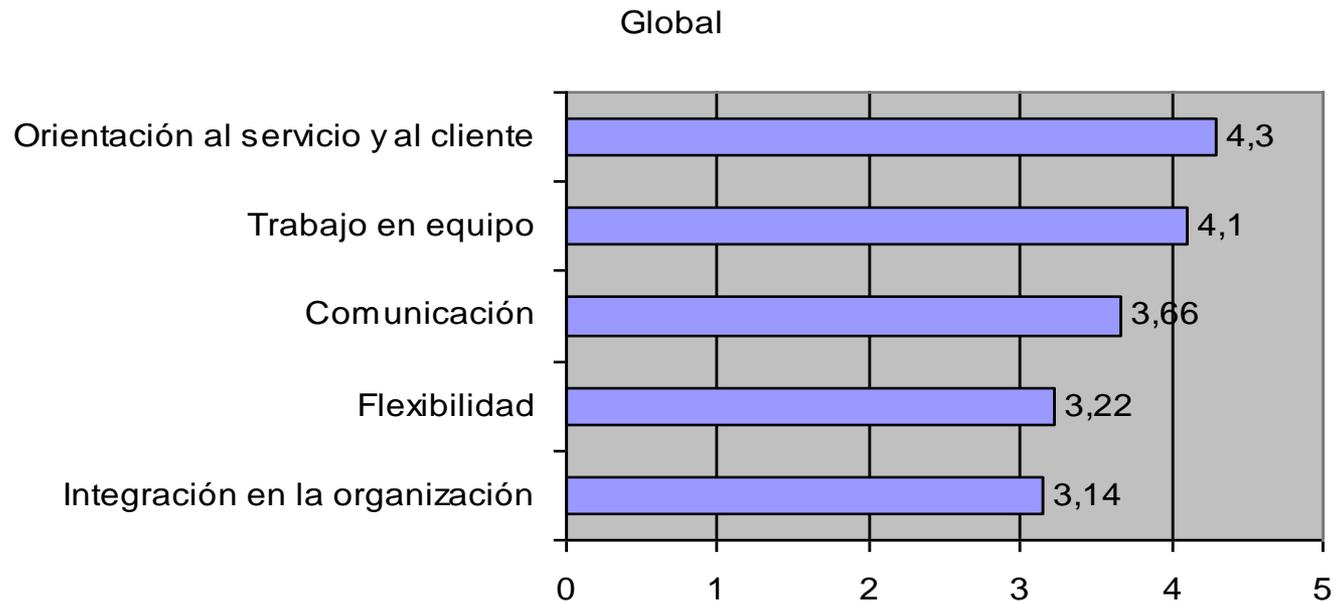
Principales resultados

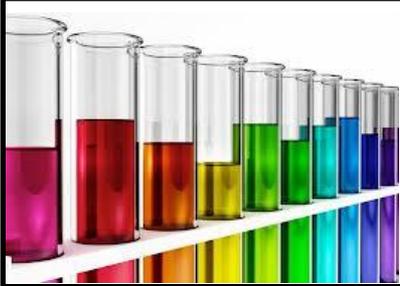
- ✓ La **diferencia entre la autoevaluación y la visión de los observadores** del desempeño de los operarios es de una media de **0.7 puntos** en el global.
- ✓ Hay **mayor diferencia** entres las dos visiones en las **competencias técnicas específicas** (las que hacen referencia a las funciones propias de cada puesto), **en particular en Jardinería-Viveros**



Principales resultados

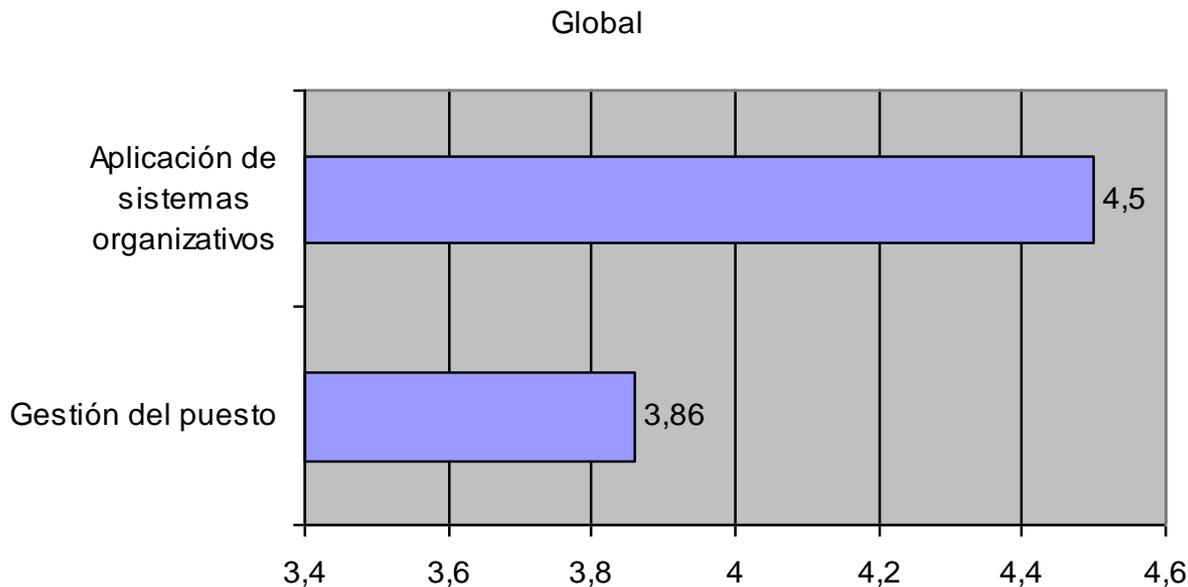
✓El nivel de puntuación de las **competencias transversales de mayor a menor es:**





Principales resultados

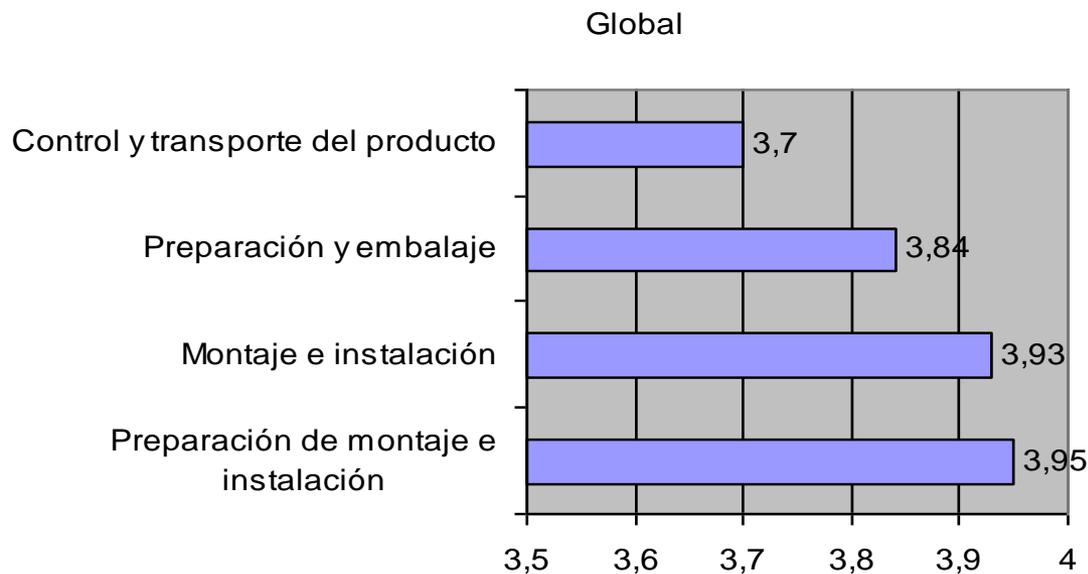
✓ El nivel de puntuación de las **competencias técnicas comunes** de menor a mayor es:





Principales resultados

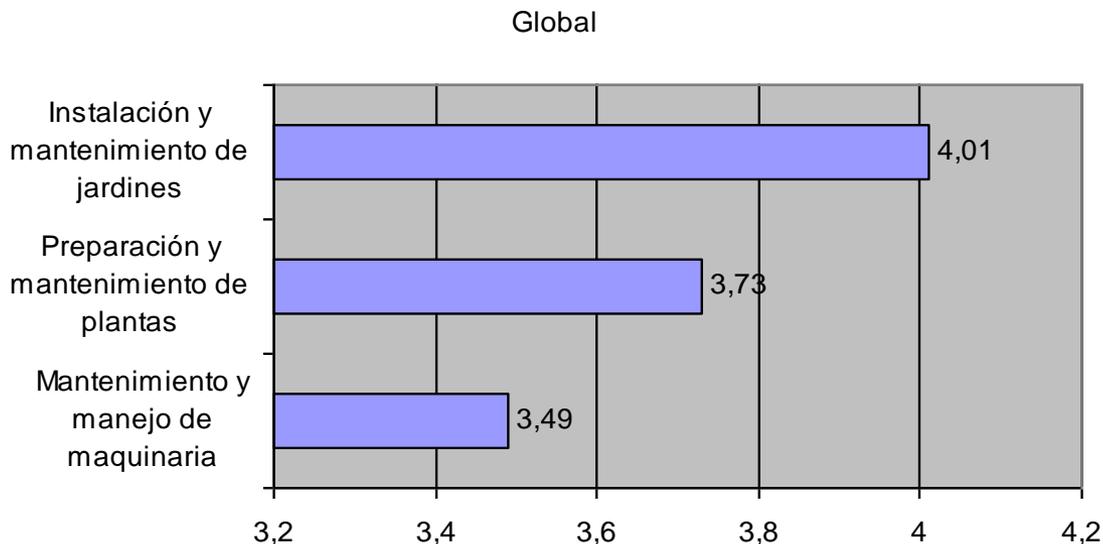
✓ El nivel de puntuación de las **competencias técnicas específicas de mayor a menor por especialidad MANIPULADOS**:

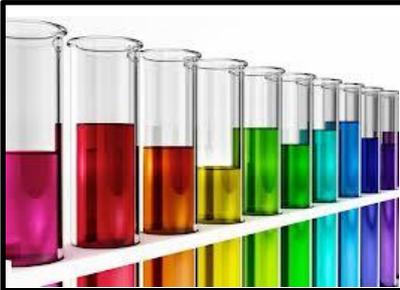




Principales resultados

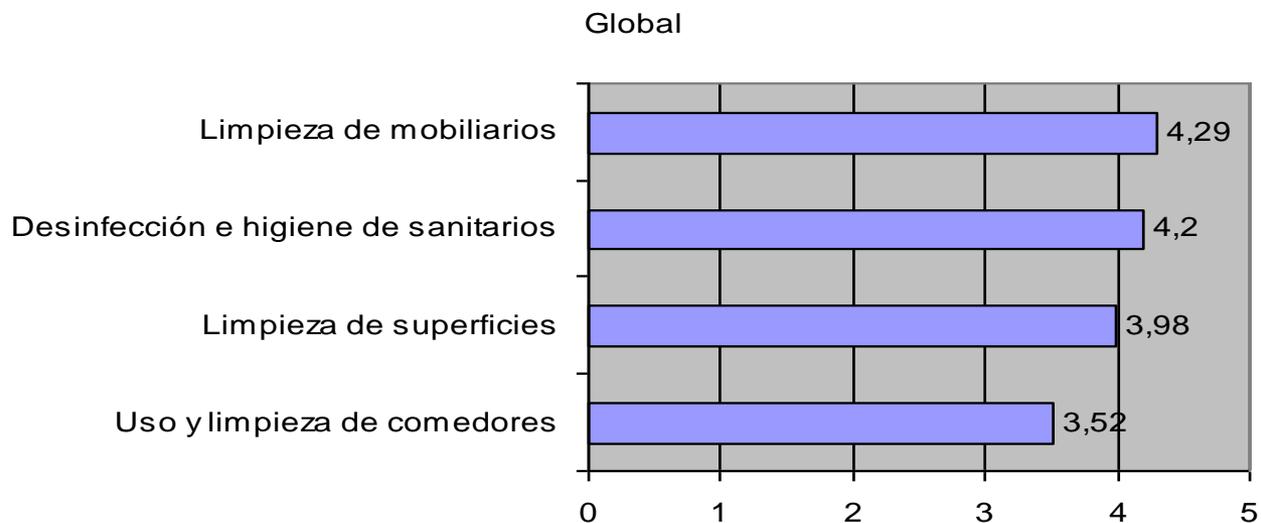
✓ El nivel de puntuación de las **competencias técnicas específicas de mayor a menor por especialidad JARDINERÍA-VIVEROS:**





Principales resultados

✓ El nivel de puntuación de las **competencias técnicas específicas de mayor a menor por especialidad LIMPIEZA:**



Principales necesidades formativas comunes detectadas

- **Transversales y Técnicas comunes:**
 - Resolución de los problemas que surgen en la realización de su trabajo
 - Flexibilidad para cambiar de puesto de trabajo
 - Comunicación en el equipo de trabajo
 - .../...
- **Específicas Manipulados:**
 - Cumplimentación de registros correspondiente
 - Colocación de piezas del producto a montar en el lugar adecuado
 - Control de que el producto cumple los requisitos de calidad específicos a la finalización del proceso de producción
- **Específicas Jardinería-Viveros:**
 - Manejo de la maquinaria de motor
 - Supervisión del estado de las herramientas y maquinaria .../...
- **Específicas Limpieza:**
 - Limpieza de los cubos de basura
 - Arreglo de camas colocando adecuadamente protectores de colchón, sábanas, manta y edredón
 -/...

ESTRUCTURA DE LOS PERFILES PROFESIONALES DEFINIDOS

| BLOQUES DE COMPETENCIAS | COMPETENCIAS | EVIDENCIAS (base) | PESO | NIVEL DE DESARROLLO (1-5) |
|---|---|--|--------|---------------------------|
| COMPETENCIAS TRANSVERSALES Aquellas competencias establecidas por Convenio para cada grupo profesional. |  Orientación al Servicio y al Cliente, Trabajo en Equipo, Comunicación, Flexibilidad, Integración y globalidad | <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de trabajo: PCD, Familiares y Profesionales. • Modelo de Calidad de Vida • Código Ético • Planificación organizativa | 25-40% | Aprobado: 3 |
| COMPETENCIAS TÉCNICAS COMUNES |  Aplicación de los sistemas organizativos Gestión del puesto de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Normativa, • Modelo de Calidad de Vida • Código Ético • Planificación organizativa | 20-33% | |
| COMPETENCIAS TÉCNICAS ESPECÍFICAS Competencias específicas para cada puesto de trabajo. |  Según especialidad y entidad: Manipulados, Jardinería, Limpieza | <ul style="list-style-type: none"> • INCUAL • Modelo de Calidad de Vida | 33-50% | |
| COMPETENCIAS DE LOGRO Y RESULTADO |  Competencias específicas relacionadas con la estrategia de la entidad (calidad, productividad, sostenibilidad) | Planificación Estratégica | | |

Encuesta satisfacción del proceso



Datos sobre participación en la encuesta de satisfacción:

> 100 cuestionarios de satisfacción cumplimentados

75% cumplimentados por Observadores y 25% por Acompañantes de la autoevaluación de operarios/as

Perfil del evaluador del proceso: > 50% Encargados/Responsables

Número medio de casos asignados para evaluar: 40% < 5; 30% 5-10; 10% >10

Encuesta satisfacción del proceso



Valoraciones sobre aspectos relacionados con el **PROCESO, Global:**

> **85%** de los observadores/acompañantes valoran el proceso respecto a la *información, recursos, disponibilidad de los acompañantes y organización en general* del proceso entre **adecuada-buena-muy buena**.

> **90%** de los observadores/acompañantes valoran los **plazos de tiempo** dados como **suficientes**.

Encuesta satisfacción del proceso



Valoración respecto a la herramienta web para evaluar competencias:

> 90% de los observadores/acompañantes valoran la **utilidad y facilidad** de uso de la **herramienta web** entre **adecuada-buena-muy buena**.

Testimonio de un familiar



Daniel Cavero, padre de una persona asistida en la Fund. San Cebrián de Palencia:

Nos han dado las herramientas necesarias, competencias transversales, para llevar a efecto la definición de perfiles, para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, que cada día nos demandan más libertad y atención.

Testimonio de una trabajadora

Natalia Vicent, Responsable de fin de semana en ATADES ZARAGOZA:



Me ha servido para distinguir entre aquellas competencias que son las tareas o actividades propias del puesto de trabajo, competencias umbral, de aquellas competencias que tienen que ver con el comportamiento o actitudes que se tienen a la hora de desempeñarlo. Estas últimas son las competencias diferenciadoras, las que deben ser reconocidas convenientemente.

De modo que no sólo se ve dignificado nuestro trabajo sino que también se consigue el mayor objetivo de nuestra organización: conseguir que la sociedad, de la que todos forman parte por muy diferentes que seamos, permita a las personas con discapacidad lograr mayor autonomía e independencia.

Testimonio usuarias Servicios Grupo Amás



Vanesa Martínez y Soraya Moreno,
Usuarias de los Servicios de Grupo AMÁS:

Soraya: *A mí me ha gustado, nos hemos comunicado y nos hemos entendido, hemos podido participar y aportar, también me he reído mucho. Lo que más me ha gustado es poder ver los resultados de las evaluaciones de operarios en Grupo Amás comparados con el resto de entidades.*

Vanessa: *Esto es algo nuevo para mí y ha sido muy agradable. Me ha gustado ver resultados positivos en las evaluaciones a operarios. Nos ha parecido fácil. Nos ha gustado tener la opinión de todos y la nuestra.*

Testimonio de una directiva



Fina March, Directora de Personas en Taller Shalom de Lleida:

Acertar en la selección es fundamental para garantizar la buena marcha del área asistencial y la de empleo.

El hecho de poder utilizar unos perfiles profesionales definidos y contrastados a nivel de organización y del sector para hacer la selección, para profesionales con o sin discapacidad, es una ventaja.

Ability4P

www.ability4p.net

info@ability4p.net

902 104 228



Servicio de apoyo a la evaluación de competencias