



PRODE abre una Unidad de Estancia Diurna para personas mayores en Dos Torres

El pasado 13 de diciembre, PRODE culminó un nuevo proyecto con la inauguración en Dos Torres de una unidad de estancia diurna para personas mayores en situación de dependencia. Con una capacidad de 20 plazas, el objeto de este dispositivo de atención diurna será el de dar respuesta a un amplio abanico de necesidades para promover la autonomía de las personas usuarias y, a la vez, favorecer su permanencia en el entorno habitual, evitando la institucionalización. Entre los servicios que serán dispensados destacan el de comedor, atención individualizada, transporte, rehabilitación, terapia ocupacional, estimulación física, cognitiva y relacional, atención psicológica, fisioterapia, ocio y tiempo libre, además de asesoramiento a las familias. Junto a PRODE han participado en la puesta en marcha de esta Unidad otras instituciones entre las que destacan el Ayuntamiento de Dos Torres, el Grupo de Desarrollo Rural de Los Pedroches y la Diputación de Córdoba.

*“La libertad no tiene su valor en sí misma:
hay que apreciarla por las cosas que con ella se consiguen”.*

Ramiro de Maeztu

Hacia un nuevo modelo de gestión de personas

En el antiguo marco de las relaciones laborales, ha sido tradicional vincular la permanencia prolongada y sin interrupciones de un trabajador a la percepción de determinada cantidad de salario en concepto de antigüedad, entendida como un reconocimiento automático, sin más, de la fidelidad de un trabajador a una determinada realidad y organización empresarial.

Sin embargo, la evolución del mercado de trabajo y las nuevas orientaciones en materia de gestión de personas y de organizaciones han hecho que se dé un salto cualitativo en la anterior concepción. En concreto, una de las principales novedades del *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, al incorporar un nuevo *complemento de desarrollo profesional* que viene a sustituir, tanto formal como conceptualmente, a la antigüedad.

Este nuevo complemento se enmarca en una estrategia de gestión por competencias, que conlleva una 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. La gestión por competencias es un conjunto de procesos orientados a promover el desempeño profesional exitoso en una organización a través del diseño de perfiles de puesto, selección de personal, adaptación al puesto, orientación y desarrollo profesional, formación, evaluación, reconocimiento, promoción, etc.

El complemento de desarrollo profesional debe compensar y potenciar a los trabajadores y cualificarlos profesionalmente por la mejora en el desempeño de sus competencias y por la experiencia. La mejora de la

cualificación profesional a través del desarrollo de las competencias profesionales ha de ser objetivo prioritario a fin de asegurar una respuesta adecuada al compromiso de calidad en la atención a las personas con discapacidad.



Las normas que regulan el trabajo de los empleados en las empresas están cambiando. Esto ocurre también en empresas que atienden a personas con discapacidad, como PRODE. Hasta ahora las empresas pagaban más a los trabajadores que llevaban más tiempo trabajando. Y ahora se premiará con más dinero, formación o ascensos a los trabajadores que mejor hagan su trabajo. Esto se hará a través de una norma llamada Complemento de Desarrollo Profesional.

La puesta en marcha de un sistema de mejora de cualificaciones y de desarrollo de competencias profesionales debe permitir reconocer las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral, elevar el nivel general de cualificación del conjunto de profesionales mediante una formación convenientemente orientada y debe hacer reconocibles y visibles las competencias de los profesionales.

Para ello, y previa convocatoria de las empresas de procesos de evaluación de competencias con una periodicidad máxima de tres años, las personas trabajadoras podrán someterse voluntariamente a la evaluación de la mejora de sus competencias en base a los siguientes parámetros (teniendo derecho al complemento de desarrollo profesional solo los trabajadores que hayan superado dicha evaluación):

- Las evidencias constatadas por la

persona trabajadora en su desempeño profesional.

- Las observaciones que formulen las personas del entorno de la persona valorada.

- La mejora de las competencias de la persona trabajadora.

- Las evidencias de los resultados del trabajo desarrollado por la persona trabajadora.

Dicha evaluación se realizará a través de cuestionarios específicos por puestos de trabajo, recogiendo preguntas para constatar los conocimientos, habilidades, conductas laborales y resultado del trabajo realizado en base a lo recogido en planes de acreditación de la Administración, programas y objetivos de la empresa, criterios deontológicos de conducta profesional, áreas de apoyo que deben dominar los profesionales en su actividad, etc.

Se recogen como competencias transversales al sector a la hora de su valoración para una adecuada gestión por competencias: comunicación, identificación con la organización, iniciativa, orientación al servicio y al cliente, responsabilidad y trabajo en equipo. Y como competencias específicas de los grupos profesionales: comprensión de la organización, desarrollo de las personas, flexibilidad, integración y globalidad, liderazgo, planificación y organización y toma de decisiones).

En definitiva, la gestión por competencias establece una serie de competencias (habilidades, aptitudes y conductas laborales) que a través de evidencias (conducta laboral objetiva) conforman los ejes básicos a los efectos de organización de la actividad de los centros y servicios para definir políticas de personal y para implantar sistemas de desarrollo profesional (ingreso, formación, promoción y ascensos, fundamentalmente).



hablando con...

Santos Hernández

Técnico de FEAPS Confederación. Coordinador del Proyecto de Política de Personas
Miembro de la Red de Consultoría de FEAPS

¿Cómo considera que debe valorarse el nuevo concepto de desarrollo profesional recogido en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad?

El sistema de desarrollo profesional que recoge el convenio forma parte de una nueva forma de gestión en materia de personas en nuestras organizaciones. Este sistema debe tener como objetivo fundamental la mejora en el desempeño de cada uno de los que formamos parte de las organizaciones, para contribuir de la forma más cualificada al logro de sus fines. Por eso, considero que el desarrollo profesional debe enmarcarse en una política de gestión de personas definida por la organización y que esa política se desarrolle mediante el modelo de gestión por competencias.

La gestión por competencias supone para muchas entidades de FEAPS un giro de 180 grados a la hora de planificar y gestionar sus recursos humanos. ¿Cree que cambiar la política de personas en este sentido será asumida con eficacia y pueda hacerse en el tiempo previsto?

Las organizaciones FEAPS han ido asumiendo cambios para afrontar los nuevos retos que conlleva la nueva misión, fruto del congreso de Toledo 10. Necesitamos organizaciones nuevas y para ello nuevas formas de desarrollar la gestión de las personas. Entre esos retos está el desarrollar un modelo de política de personas acorde a los compromisos que hemos asumido, tanto para las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo como para sus familias. Este modelo contempla una forma determinada de entender la gestión de personas, recogiendo como método más idóneo para desarrollarlo el de gestión por competencias, con un sistema de desarrollo profesional en base a la evaluación del desempeño, y unos plazos determinados para que las entidades entren en este sistema y gestionen personas de forma eficiente.

¿Qué apoyos está previsto que se presten desde FEAPS a sus entidades miembro en relación con este tema?

Desde FEAPS se viene prestando apoyo a aquellas entidades que quieren implantar el modelo de política de personas FEAPS. En el desarrollo de este modelo se contempla la gestión por competencias. Hasta ahora, se han dado apoyos conjuntamente con AEDIS de formación sobre competencias y sobre los hitos para quienes quieran entrar en el sistema de desarrollo profesional, apoyo que se seguirá prestando a las entidades que estén elaborando sus planes de personas y a las que estén implantando la gestión por competencias mediante formación, metodología, herramientas, etc.

● Colaborando con el conocimiento

PRODE ha colaborado en un estudio que desde el Departamento de Sociología de la UNED se está desarrollando para investigar sobre la violencia contra la mujer con discapacidad. El compromiso de PRODE conduce a trabajar en toda iniciativa, orientada a adquirir conocimiento generador de información, que posibilite su utilización para eliminar la vulneración de cualquier derecho de las personas con discapacidad.

● PRODE celebra la navidad

PRODE, en estas fechas, ha organizado gran cantidad de actividades para celebrar la Navidad con todos los usuarios de la Entidad. Entre ellas, destacan varias excursiones como la realizada a Rute, donde un nutrido número de clientes disfrutó de una jornada visitando los museos del anís, del chocolate y del mantecado. Además se han realizado excursiones a Córdoba para disfrutar del ambiente navideño. También han asistido a actividades por la comarca, aprovechando muchos de los eventos organizados por ayuntamientos y asociaciones. Ha sido una Navidad cargada de experiencias para el disfrute de unas fiestas tan especiales.

Además, este año, PRODE ha sido asignado para representar al Rey Gaspar en la Cabalgata de Reyes Magos de Pozoblanco, siendo una experiencia única, que solo había ocurrido una vez con anterioridad. Un usuario de PRODE ha sido el encargado de representar al Rey, acompañado de sus pajes, repartiendo gran alegría a todos los niños de Pozoblanco en esta noche tan mágica y llena de ilusión.



Eucaristía de Navidad en PRODE

● De los equipos de Innovación

El III Plan Estratégico de PRODE recoge la creación de varios grupos de innovación cuyo objetivo es generar iniciativas innovadoras en todos los ámbitos de la Entidad.

Ya comienza a dar fruto ese trabajo y este mes, a iniciativa de los propios profesionales, se ha presentado una acción, que se llevará a cabo, consistente en hacer llegar a los trabajadores sus nóminas de forma telemática.

● Responsables con toda la sociedad

El III Plan Estratégico de PRODE, actualmente en pleno desarrollo, incluye la Responsabilidad Social Corporativa como uno de los valores que han de presidir la actuación diaria de la Entidad. Para concretarlo, se ha aprobado un Plan de Responsabilidad Social Corporativa, que prevé una serie de acciones dirigidas a la racionalización económica, a la sostenibilidad medioambiental y a una mayor implicación y diálogo con los agentes del entorno. PRODE asume de esta manera que las actuaciones que lleva a cabo para cumplir su Misión tienen incidencia en toda la sociedad; y por ello ha aprobado dicho Plan, a fin de revertir hacia ella mejores resultados.



● Distribución de alimentos a personas con escasos recursos

El pasado 19 de diciembre, en la Sede de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Córdoba, convocadas por la Delegada Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, se reunieron las doce organizaciones que llevarán a cabo la puesta en marcha de los programas desarrollados a través de la Convocatoria de Subvenciones de Garantía Alimentaria en la modalidad de preparación y reparto de alimentos a personas con escasos recursos o en riesgo de exclusión social. En la misma quedaron definidos los términos para la puesta en marcha del programa, en el que PRODE, tras registrarse en la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía, tiene asignada la distribución de alimentos para la zona norte de la provincia de Córdoba.



Reunión con la Delegada Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

- El pasado 18 de diciembre, se celebró el Día Nacional de la Esclerosis Múltiple, una enfermedad del Sistema Nervioso Central, degenerativa y generalmente progresiva, que puede causar trastornos físicos, emocionales y socio-laborales y, en España, la padecen 40.000 personas, 500.000 en Europa y más de dos millones en el mundo.
- La causa de la Esclerosis Múltiple es desconocida y por el momento no existe curación, siendo la segunda causa de discapacidad, después de los

accidentes de tráfico. Los síntomas de esta enfermedad incluyen entre otros: alteraciones visuales, debilidad muscular, espasticidad o rigidez muscular, fatiga, alteraciones de la sensibilidad, alteración de la coordinación (temblor, dismetría,...), problemas de equilibrio, problemas para caminar por la debilidad muscular, los problemas de coordinación, espasticidad, trastornos del habla (disartria), problemas para tragar (disfagia), problemas urinarios, etc. Aparece generalmente entre los 20 y 40 años y afecta con más frecuencia a mujeres que a hombres.

- Tras dos años de uso terapéutico de "Gilenya", fármaco que empezó a comercializarse para combatir los síntomas de la esclerosis múltiple, una primera valoración demuestra que el medicamento ha reducido la tasa de brotes en un 75 % de los 244 pacientes participantes en el estudio. Según ha explicado el doctor Rafael Arroyo, jefe de la Unidad de Esclerosis Múltiple del Hospital Clínico San Carlos de Madrid, "los buenos resultados de este fármaco apuntan a que el 87 % de los pacientes que han tomado este fármaco están libres de la progresión de la enfermedad y de su consecuente discapacidad".

TE INTERESA... LEGISLACIÓN

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el **Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**. (BOE nº 289, de 03/12/2013)
- Resolución de 11 de diciembre de 2013, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se convoca la **concesión de plazas para pensionistas que deseen participar en el Programa de Termalismo Social**. (BOE nº 299, de 14/12/2013)
- Orden SSI/2371/2013, de 17 de diciembre, por la que se regula el **Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia**. (BOE nº 302, de 18/12/2013)
- Real Decreto 1045/2013, de 27 de diciembre, sobre **revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014**. (BOE nº 312, de 30/12/2013)
- Decreto 239/2013, de 27 de diciembre, por el que se establecen **ayudas sociales de carácter extraordinario a favor de pensionistas por jubilación e invalidez, en sus modalidades no contributivas para el año 2014**. (BOJA nº 253, de 30/12/2013)
- Decreto 240/2013, de 27 de diciembre, por el que se establecen **ayudas sociales de carácter extraordinario a favor de las personas perceptoras de las pensiones del Fondo de Asistencia Social y de las beneficiarias del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos para el año 2014**. (BOJA nº 253, de 30/12/2013)
- Real Decreto 1050/2013, de 27 de diciembre, por el que se regula el **nivel mínimo de protección** establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (BOE nº 313, de 31/12/2013)
- Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las **prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia**, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (BOE nº 313, de 31/12/2013)

CINE



- **THE PUNK SYNDROME**
Año: 2012 / **Duración:** 85 min.
País: Finlandia
Actores: Jukka Kärkkäinen, Jani-Petteri Passi, Sami Jahnukainen / **Directores:** Jukka Kärkkäinen, Jani-Petteri Passi
Género: Documental sobre música y discapacidad
Argumento: cuatro personas con discapacidad finlandesas forman un grupo punk. Se llaman Pertti Kurikan Nimipäivät: pelean, beben café y protestan por tener que ir al pedicuro. Un duro pero afectuoso homenaje a la "anormalidad" que es también una reflexión sobre respeto y justicia.

webs favoritas

<http://www.braillevirtual.fe.usp.br/es/index.html>

Una de las dificultades de las personas con ceguera es que los demás a su alrededor no conocen el sistema Braille de lectura para ciegos. Braille Virtual es un curso en línea basado en animaciones gráficas y destinado a la difusión y enseñanza del Braille a personas que ven.

LIBROS



- **DISCAPACIDAD EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO**
Cívitas Ediciones. / **Año:** 2012
Autor: Asunción Torres López
Síntesis: Estudio completo y sistemático de la regulación de la discapacidad desde el punto de vista del Derecho Administrativo. Se toma como punto de partida el tratamiento internacional de las personas con discapacidad, su evolución y la importancia de la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad, así como el tratamiento de la discapacidad en el ámbito de la Unión Europea.

ya estamos aquí...