

“EXISTE RELACIÓN ENTRE FELICIDAD EN EL TRABAJO Y RESULTADO EN LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

ENTREVISTA A JUAN FONTELA, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE ASPRONAGA

(Asociación Pro personas con Discapacidad Intelectual de Galicia)

Hablar de felicidad en el trabajo puede sonar a utopía, sin embargo, entidades como ASPRONAGA están poniendo algunos mimbres para hacer más compatibles ambos conceptos intentando incrementar el bienestar de sus profesionales. Partiendo de una necesidad estratégica y de un amplio debate sobre su Misión, Visión y Valores, está implantando un sistema de calidad compartido y comprometido que pretende satisfacer las expectativas de los trabajadores a través del desarrollo de diversos planes (Reconocimiento y Motivación, Conciliación laboral y familiar, Igualdad...) y la puesta en marcha de medidas de salud y seguridad, convenio colectivo por encima del sector, formación, etc. Iniciativas que a medio plazo inciden directamente en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

¿Qué distingue a su entidad en política de recursos humanos?

En el marco de un Plan de mejora de EFQM comenzamos a diseñar e implementar el “Método INECA”, por el cual un equipo de trabajo, de forma permanente, identifica y valora las necesidades, expectativas y percepción de los trabajadores en distintas dimensiones. A modo de indicador, puedo decir que el índice de rotación de personal es cero. Creo que la clave está en el liderazgo. En primer lugar, el liderazgo de la Junta Rectora, que funciona como un auténtico órgano de gobierno, de control y apoyo; pero no de gestión, una faceta reservada a directores y técnicos que, por esta razón, se sienten implicados y ejercen su propio liderazgo con libertad. Éstos dejan de ser espectadores para ser actores que inciden en la asociación y la transforman.

El actual modelo de calidad de vida exige a las asociaciones incorporar nuevos valores como la reivindicación de derechos.

En estos momentos nuestros retos serían dos: por un lado, la competencia, de ahí la necesidad de mantener nuestra posición de líderes en el sector y contar con el mejor y más motivado personal y, por otro, la necesidad de adaptación y, por ende, la necesidad de innovar y mejorar.

¿Cómo afrontan estos retos en lo referente a los recursos humanos?

En primer lugar buscando la excelencia en la organización, es decir, fomentando el trabajo en equipo, potenciando el liderazgo y generando alianzas en el entorno. Además, es esencial la atención a las y los trabajadores y a sus condiciones laborales. En nuestra organización hemos creado un Plan de Personas (liderar, integrar, desarrollar y reconocer), tenemos un Convenio colectivo que

mejora el del sector, ofrecemos estabilidad en el empleo (100% contratación indefinida), hemos desarrollado un Plan de Reconocimiento y Motivación, un Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral, un Plan de Igualdad, otro de Evaluación del desempeño, otro de desarrollo profesional, etc.

En la calidad de vida de vida incide la calidad y la calidez en la prestación de apoyos y ésta no es posible sin tener en cuenta la calidad de vida laboral.

Cada vez se habla más de felicidad en el trabajo, ¿cómo pueden hacerse compatibles ambos conceptos?

Desde la perspectiva de la Psicología Positiva está demostrado que la “auténtica felicidad” tiene que ver con aspectos como son calidad de vida, resiliencia, actitudes positivas, desarrollo de la inteligencia emocional, etc. Estos factores tienen que ver tanto con la vida personal como con la laboral y los dos ámbitos tienen gran incidencia en la consecución de la misión de la entidad. Conscientes de esta relación entre felicidad, en el más amplio sentido de la palabra, y resultados en la atención a las personas con discapacidad, nosotros hemos desarrollado programas que tratan de potenciar la “felicidad” en el trabajo. Por ejemplo, en relación a la calidad de vida laboral, además de lo dicho en el punto anterior, contamos con un Plan de Prevención de Riesgos laborales adaptado a sectores feminizados, potenciamos la participación a través de equipos de trabajo transversales, etc.

Por otra parte, trabajamos en el fortalecimiento de la resiliencia, en el sentido de aumentar la capacidad del profesional de soportar situaciones difíciles; formamos en la resolución de conflictos; hemos desarrollado talleres de “Inteligencia emocional”, “Actitud ante el trabajo”, “Qué apporto y qué recibo de la organización”, “Comunicación”, “Trabajo en equipo”, “Coaching”... Incluso hemos dado cursos sobre “Gestión del humor” y organizamos reuniones y convivencias informales para potenciar las relaciones.

En la actualidad se habla de dirigir por valores y de un modelo de dirección por conciencia ¿qué caracteriza a cada uno?

La dirección por valores, tiene dos vertientes: la primera es llevar al plano operativo, es decir al comportamiento diario, los valores estratégicos de la organización. No sirve con decir que la institución es “solidaria”, “transparente”, etc. sino que hay que desarrollar herramientas de comportamiento que recojan estos valores. En este sentido en ASPRONAGA hemos desarrollado un Decálogo de Buenas Prácticas en el que se refuerzan las habilidades del “saber hacer” y del “saber estar”, unos Manuales de Convivencia, un Código Ético y un Contrato Social en el que el trabajador se compromete a seguir las directrices de estos documentos. La segunda es alinear los valores de la organización con las creencias y valores personales de los trabajadores y eso

se hace generando cultura, hábitos y transmitiendo el legado cultural mediante diversas herramientas como boletines informativos, Memoria Anual, edición de Plan de Acogida, blog, intranet...

El modelo de dirección por conciencia, parte de un liderazgo inspirador y transformador desde el entusiasmo y el compromiso que impulsa valores morales, culturales, éticos, estéticos y sociales, de manera que esos valores “personales” converjan con los de la organización. Nosotros buscamos en nuestros directivos esta dirección, por ello hemos establecido en el perfil profesional del personal directivo las competencias requeridas para ello: orientación al cliente, integridad, compromiso, toma de decisiones, liderazgo, trabajo en equipo, innovación, proactividad, habilidades comunicativas, sensibilidad interpersonal... Competencias que son desarrolladas mediante planes de formación globales.

Estos modelos todo son ventajas pero ¿realmente están calando en las organizaciones?

Cada vez más. Todas las organizaciones, no sólo el tercer sector, se dirigen por valores. Es un hecho que cuando los profesionales sienten suya la misión de la empresa y ésta es parte de su propia misión personal, es decir, se sienten “felices en el trabajo”, ello redundará de una forma inclaudicable en los resultados de la organización.

Como asociaciones se nos supone una forma de trabajar vinculada a ciertos valores (solidaridad, ética...) ¿Es realmente así? ¿Qué valores deberían distinguírnos?

En los últimos tiempos, nuestras entidades se han acercado a la empresa ordinaria en sus modelos de gestión y la empresa se está acercando a las entidades no lucrativas en los modelos de comportamiento. Esto es así porque ya no se puede gestionar organizaciones que están formadas por personas de otra manera que no sea por medio de unas normas de comportamiento llamados valores, cultura, política, etc.

En relación al segundo punto que plantea, el actual modelo de calidad de vida -en el que se fundamenta la atención a personas con discapacidad intelectual- exige el nacimiento de nuevos valores en las asociaciones como la “reivindicación de derechos” o la “igualdad de oportunidades”, aunque también deberán incorporarse valores que no son exclusivos de estas entidades. Considerar al trabajador como parte esencial de la asociación es otro valor fundamental de nuestras entidades.

¿Se puede hablar de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual sin hacer una reflexión sobre el papel de los profesionales? ¿Cómo influye el bienestar de los profesionales en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual?

Indudablemente en la calidad de vida de las personas con discapacidad incide la calidad y calidez en la prestación de los apoyos necesarios para lograr una vida plena, y es imposible que exista ésta si los profesionales no cuentan, también, con una adecuada calidad de vida laboral. Por eso, las entidades que nos dedicamos a esto, a procurar una vida plena (felicidad) en las personas con discapacidad intelectual, tenemos que procurar, también la “felicidad en el trabajo” de los profesionales que trabajan en ella.

“ERLAZIOA DAGO LANEKO ZORIONAREN ETA URRITASUNA DUTEN PERTSONEI ESKAINTZEN ZAIEN ARRETAREN ONDORIOZKO EMAITZEN ARTEAN”

GURE ERROKAK BI IZANGO LIRATEKE: ALDE BATETIK, GAITASUNA, ETA, HORI DELA ETA, BEHARREZKOA DA SEKTOREAN LIDER GISA BETETZEN DUGUN POSIZIOARI EUSTEA ETA LANGILE HOBERENAK ETA MOTIBATUENAK IZATEA: ETA BESTETIK, EGOKITZKO BEHARRA ETA, ONDORIOZ, BERRIZTATZEKO ETA HOBETZEKO BEHARRA.

BEHARREZKOA DA TALDE LANA SUSTATZEA, LIDERGOA INDARTZEA ETA INGURONEAN ALIANTZAK SORTZEA.

HONAKO ALOR HAGEI BURUZKO PRESTAKUNTZA GARATU DUGU: “GATAZKEN EBAZPENA”, “ADIMEN EMOZIONALA”, “LANAREN AURREKO JARRERA”, “ZER EMATEN DIOT ERAKUNDEARI ETA ZER JASOTZEN DIOT BERARENGANDIK”, “KOMUNIKAZIOA”, “TALDE LANA”, “COUCHING-A”, “UMOREAREN KUDEAKETA”, ETAB.

EZ DA NAHIKOA ERAKUNDEA “SOLIDARIOA”, “GARDENA”? DELA ESATEA, BALIO HORIEK BALDUKO DITUZTEN PORTAERARAKO TRESNAK GARATU BEHAR DIRA.

BADAKIGU PROFESIOALEK ERAKUNDEAREN MISIOA BERE MISIO GISA SENTITZEN DUTENEAN, ETA MISIO HORI BERAIEAN MISIO PERTSONALAREN PARTE DENEAN, HAU DA, “BERAIEAN LANEAN ZORIONTSU” SENTITZEN DIRENEAN, HORREK ERAGIN NABARMENA DUELA ERAKUNDEAREN EMAITZETAN.



LECTURA FÁCIL

El Director de Recursos Humanos de la asociación ASPRONAGA, Juan Fontanela, dice que cuando los profesionales son más felices en su trabajo atienden mejor a las personas con discapacidad intelectual. Partiendo de esta idea, en ASPRONAGA están realizando diversas acciones para que sus trabajadores estén más contentos, por ejemplo, tienen un convenio colectivo mejor que otros, tienen un Plan para que los trabajadores puedan atender su vida familiar, un Plan de igualdad entre hombres y mujeres, etc. También forman a los trabajadores en diferentes temas. Juan también dice que las asociaciones tienen que reivindicar los derechos de las personas con discapacidad intelectual y trabajar para que estas personas tengan las mismas oportunidades.