

# Reptes del s. XXI EN RRHH en el sector de la dependència

**Raquel Calatayud Martínez**

30 de gener 2025

Núm. d'expedient STC074/24/000001. Amb el suport de la Generalitat de Catalunya.  
Aquesta jornada forma part dels Plans de Formació de l'àmbit de Catalunya, adreçats a la capacització per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el diàleg social i la negociació col·lectiva.



# Índex.

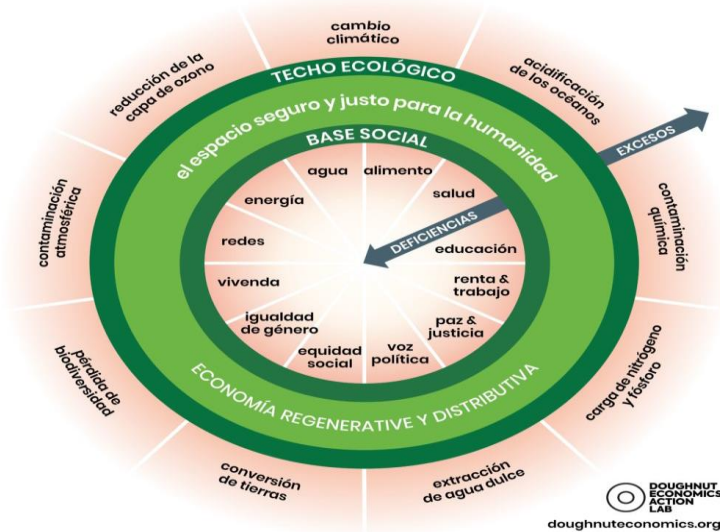
- Context actual
- Noves estructures empresarials del S.XXI
- El rol dels professionals en les decisions estratègiques
- Reptes que ens enfrontem en el sector de la dependència en l'àmbit de la gestió de persones.
- Gestió de persones per competències.

# Moment actual



Client Intern – Client Extern

# Nou Paradigma econòmic i social



✓ Del créixer al prosperar

✓ Reputació

✓ Credibilitat valor a les persones

Kate Raworth 2018

# Com són les organitzacions?



**Estratègica**

**Tàctica**

**Operacions**

**acra**

Associació Catalana de  
Recursos Assistencials

# **El repte és convertir-nos en organitzacions del S. XXI**

- **Comunitat**
- **Cultura**
- **Cojuntura**

**Relacions autèntiques formades per  
persones autèntiques!!!**

# Qui és el nostre client? On és?



**Leadership on the ground**

**Les organitzacions són relacions!!!**

# Canviar el model de relació

## Entre els professionals i les persones usuàries:

tractem de **construir relacions simètriques** des d'una perspectiva de persona a persona i no des de una perspectiva asimètrica en base a la situació de fragilitat de la persona

## Entre els membres de l'equip professional:

Mitjançant el treball col·laboratiu, evolucionant cap a **la transdisciplinarietat** (tots coneixem els objectius establerts amb cada persona i treballem per assolir-los des de la nostra perspectiva professional)

## Entre els professionals del centre i les famílies:

Invitant a la família a participar aportant el coneixement que poseeix de la persona usuària, per ser la seva veu, i acompanyar-nos a definir el pla d'atenció que respecti la singularitat i unitat de la persona



# Modificar l'objecte del nostre treball

Evolucionar d'un.... **Treball centrat en les tasques**

**A...**

**Un model de cura centrat en els objectius singulars i individuals de cada persona usuària. dado centrado en los objetivos singulares e individuales de cada persona usuaria**

# En què consisteix el canvi?

Evolucionar des d'un model **bio-psico- ASSISTENCIAL** basat especialment en **COBRIR NECESSITATS** (Cobrir = tapar)

A...

**ACOMPANYAR a la persona a VIURE amb la MÀXIMA QUALITAT DE VIDA POSSIBLE.**

Entenent que la Qualitat de Vida és subjectiva (depèn de cada persona), temporal (depèn del moment vital), i és multidimensional ( 8 dimensions Qualitat de Vida model Shalock & Verdugo)

# Quin és el rol dels professionals?



# Cap a on van els requisits de l'Administració en matèria de Gestió de Persones?

## **Decret 69/2020**



- Organigrama
- Millora Servei
- Manual acollida
- Codis deontològics
- DLTs
- Formació
- Pla Igualtat
- Pla Inserció Laboral

## **Darreres convocatòries públiques per gestió delegada**

- Mecanismes per potenciar autonomia
- Treball interdisciplinar (quan en realitat vol dir treball transdisciplinar)

# Avaluem la gestió del canvi

## Premisses:

1. Model basat en l'autoimposició  Lideratge Autèntic
2. Des de l'automotivació  [Contagi motivacional](#)
3. Model de Gestió de RRHH per competències
4. [Treball orientat a objectius versus treball orientat per tasques](#)
5. Comunicació interna

# Model de lideratge autèntic

## El Lideratge Autèntic

*El lideratge Autèntic es defineix com un patró de conducta que promou i s'inspira en **les capacitats psicològiques positives** i en un **clima ètic positiu**, per fomentar una **major consciència d'un mateix**, una **moral interioritzada**, un procediment de la **informació equilibrada** i una **transparència** en les relacions entre el líder i els seus seguidors.*

# La gestió per competències

***No podem aplicar l'Atenció Centrada en la Persona si no apliquem paral·lelament una Atenció Centrada en el Professional, hem de construir relacions autèntiques***

***Dawn Brooker***

***Atenció Centrada en la Persona amb demència Pag. 39-40***

# La gestió per competències

*El **Repte** és entendre quina ha de ser l'essència del canvi en la perspectiva de la cura.*

*L'**Oportunitat** de poder posar valor en el treball des centres i inclús el propi creixement personal de cada professional.*

*La **Dificultat** de captar, capacitar i retenir a professionals amb les competències necessàries per fer-ho efectiu.*



# La gestió per competències

*Cóm fer-ho?*

*Mirada Organitzacional* → *anàlisi de Clima*

*Mirada Individual* → *anàlisi Competencial*

# El treball en Equip

## *El cuento de los diablillos*

***Una multitud de diablillos, habiendo dislumbrado la liquidación, se había agolpado a la puerta del nuevo jubilado para adquirir su herencia. Hay quién compraba la avaricia, quién la envidia, quién el miedo, quién el resentimiento, y así sucesivamente... Satanás decidió venderlo todo, conservando únicamente un instrumento de su viejo trabajo: el desánimo.***

***A quién preguntó el porqué de su elección, Satanás respondió: si un día decidiese volver a tentar al hombre, ésta sería el arma que necesitaría, porque una vez el hombre está desanimado, puedo hacer con él lo que quiera...***

# Reptes per superar!

- ✓ No podem assumir reptes si no es posen mecanismes des de les diferents AAPP per solventar la manca de professionals.
- ✓ S'ha d'invertir en retenir professionals amb condicions complementàries a les salarials.
- ✓ S'ha d'avaluar i treballar des de la perspectiva competencial del professional.
- ✓ S'ha de treballar en equip i co-crear els models de gestió i especialment d'intervenció de la mà dels professionals.

**Moltes gràcies**  
**[www.acra.cat](http://www.acra.cat)**

