

ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
El trabajo en mi centro /servicio / departamento está bien organizado.	3,74	3,97	3,73	3,9	3,41



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
El/La responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones	3,94	4,3	4,13	4,24	3,48



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Mi trabajo me ofrece la posibilidad de tomar la iniciativa, ser creativo y autónomo	3,7	3,92	3,69	3,9	3,17



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
En mi puesto de trabajo puedo desarrollar y aplicar mis conocimientos	3,95	4,25	4,07	4,1	3,67



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
El ritmo de trabajo no me produce problemas de ansiedad o estrés.	3	3,02	2,69	2,95	2,38



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Creo que las tareas y actividades que realizo son las más adecuadas para mi puesto de trabajo	3,77	3,83	3,64	4,1	3,47



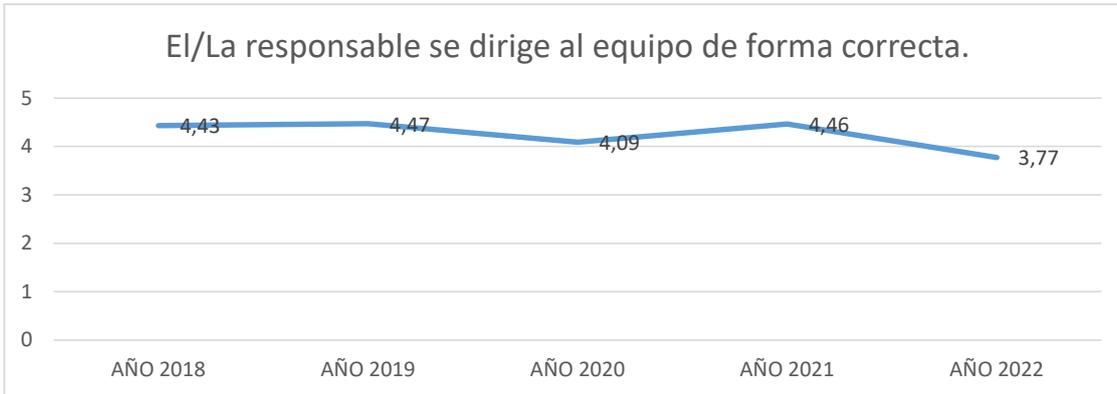
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
El/La responsable delega eficazmente funciones de responsabilidad	3,74	4,08	4,02	4,17	3,52



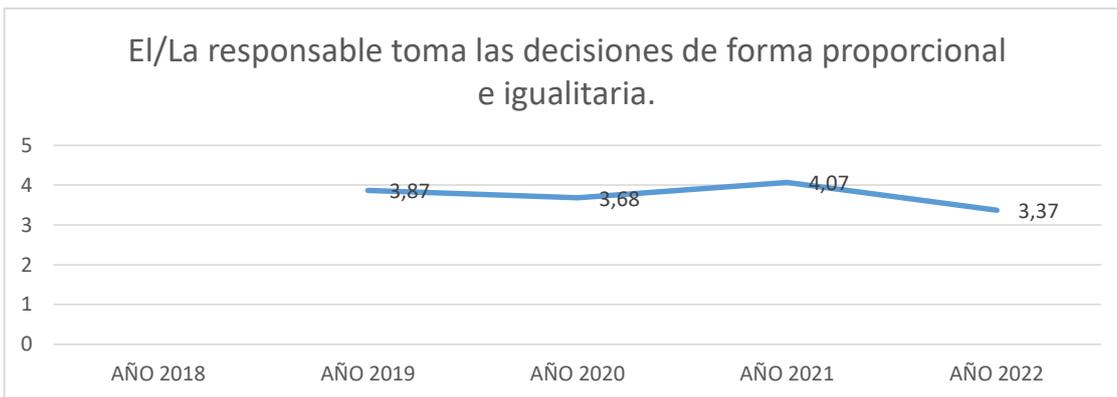
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
El/La responsable tiene en cuenta las decisiones del equipo para marcar la línea de trabajo.	3,74	3,9	3,93	3,98	3,41



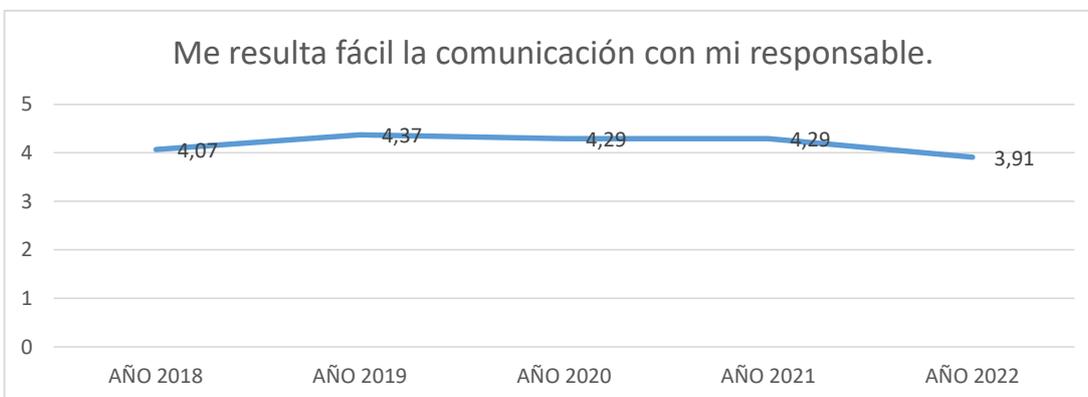
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
El/La responsable se dirige al equipo de forma correcta.	4,43	4,47	4,09	4,46	3,77



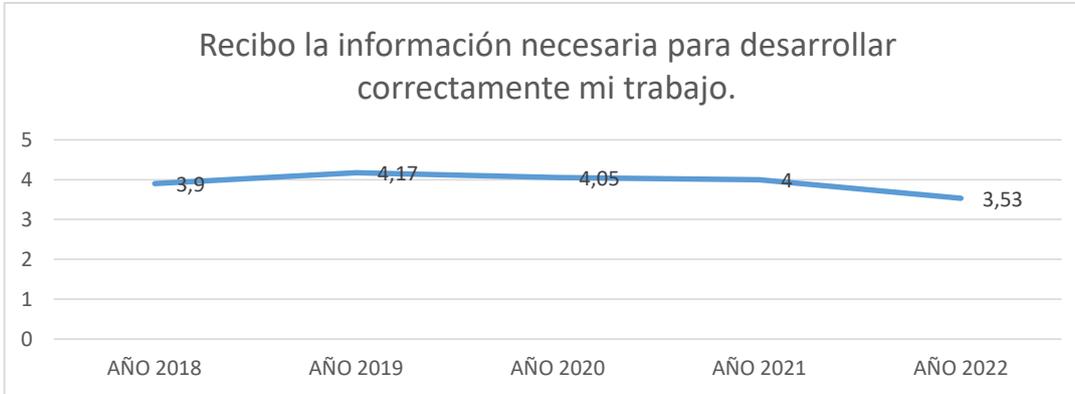
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
El/La responsable toma las decisiones de forma proporcional e igualitaria.		3,87	3,68	4,07	3,37



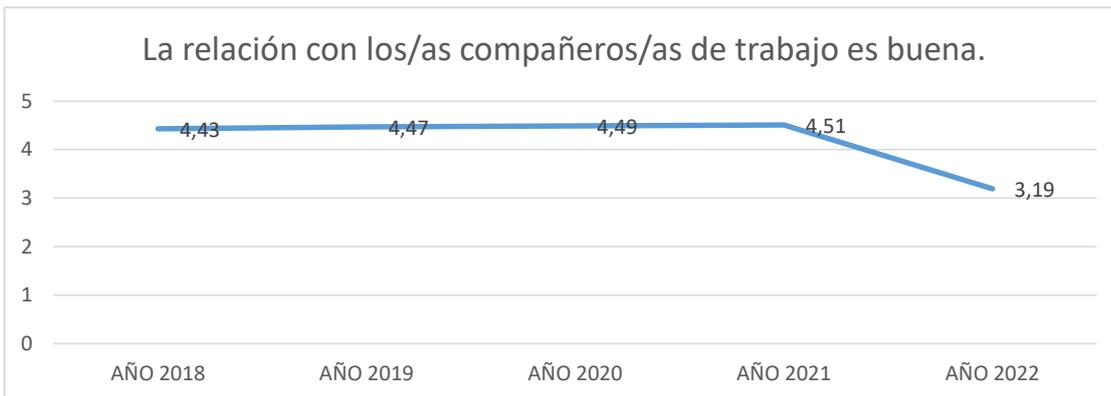
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Me resulta fácil la comunicación con mi responsable.	4,07	4,37	4,29	4,29	3,91



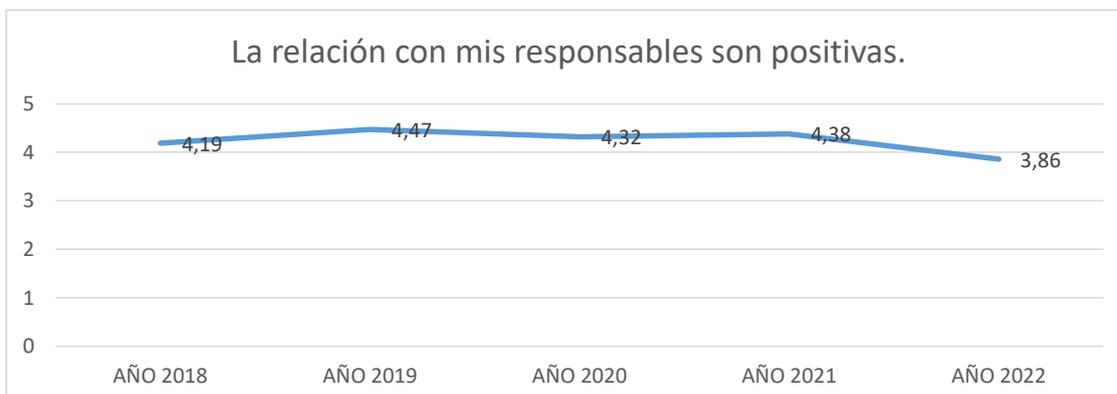
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	3,9	4,17	4,05	4	3,53



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
La relación con los/as compañeros/as de trabajo es buena.	4,43	4,47	4,49	4,51	3,19



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
La relación con mis responsables son positivas.	4,19	4,47	4,32	4,38	3,86



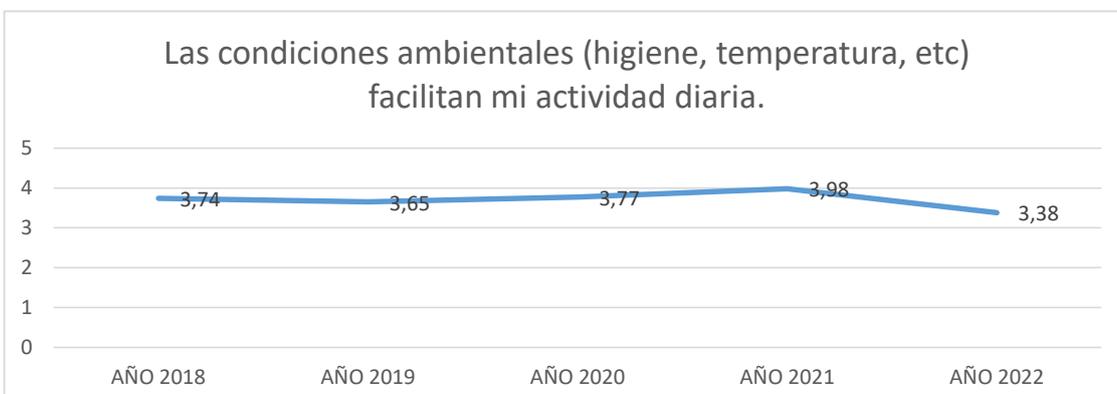
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
La relación con las personas a las que atiendo es positiva.	4,5	4,68	4,68	4,69	4,62



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Las condiciones de trabajo de mi centro, servicio o departamento son seguras.	3,76	3,95	3,95	4,05	3,52



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Las condiciones ambientales (higiene, temperatura, etc) facilitan mi actividad diaria.	3,74	3,65	3,77	3,98	3,38



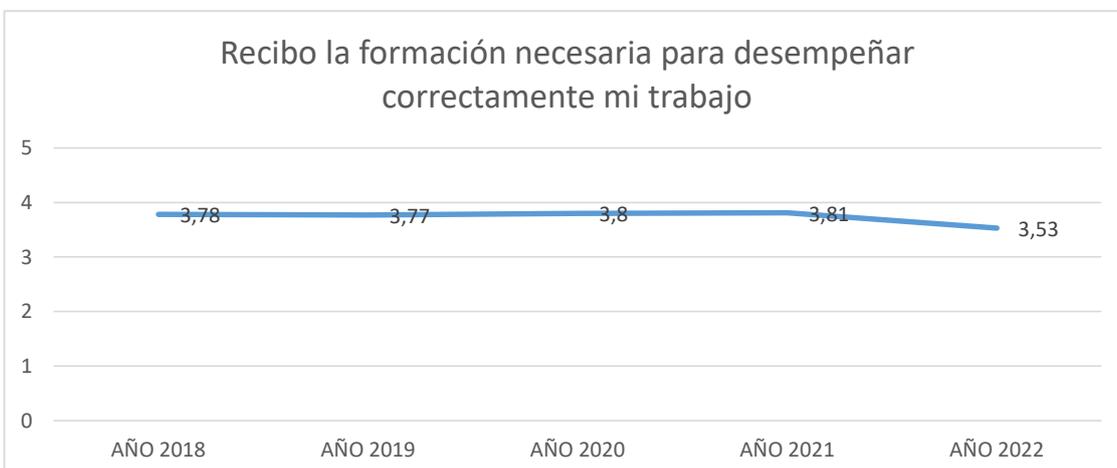
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Las instalaciones y espacios facilitan mi trabajo y los servicios prestados.	3,49	3,83	3,68	4,07	3,38



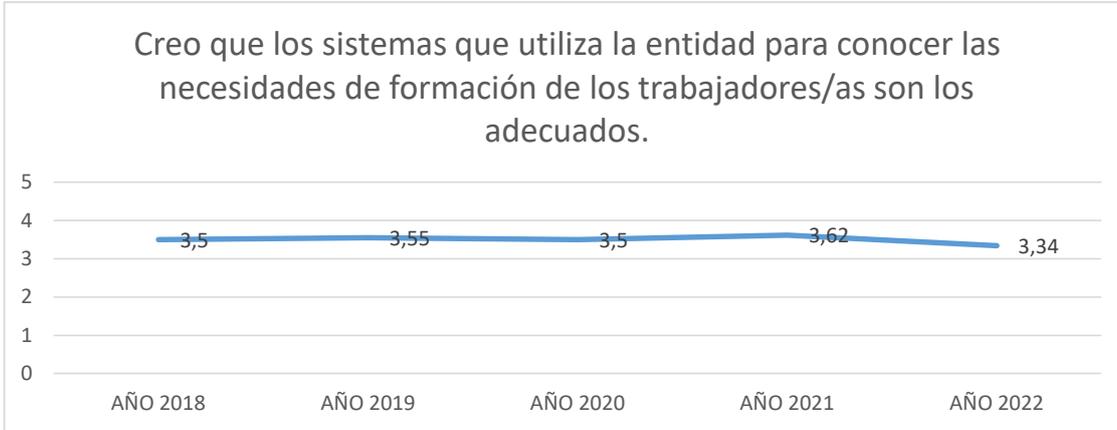
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Los recursos y herramientas técnicas que utilizo están adaptadas a mi trabajo	3,82	3,88	3,79	4,05	3,34



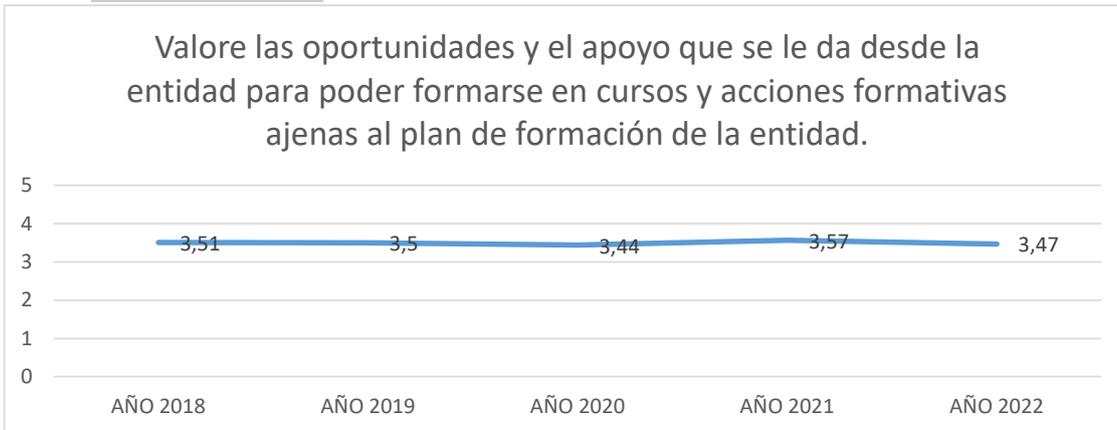
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	3,78	3,77	3,8	3,81	3,53



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Creo que los sistemas que utiliza la entidad para conocer las necesidades de formación de los trabajadores/as son los adecuados.	3,5	3,55	3,5	3,62	3,34



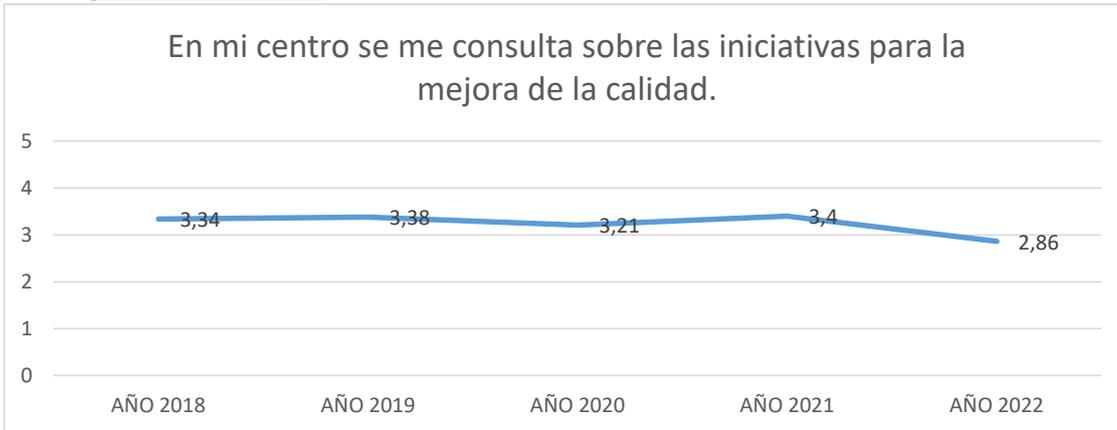
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Valore las oportunidades y el apoyo que se le da desde la entidad para poder formarse en cursos y acciones formativas ajenas al plan de formación de la entidad.	3,51	3,5	3,44	3,57	3,47



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Entre los objetivos de mi centro, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios.	3,88	3,98	3,84	4,12	3,47



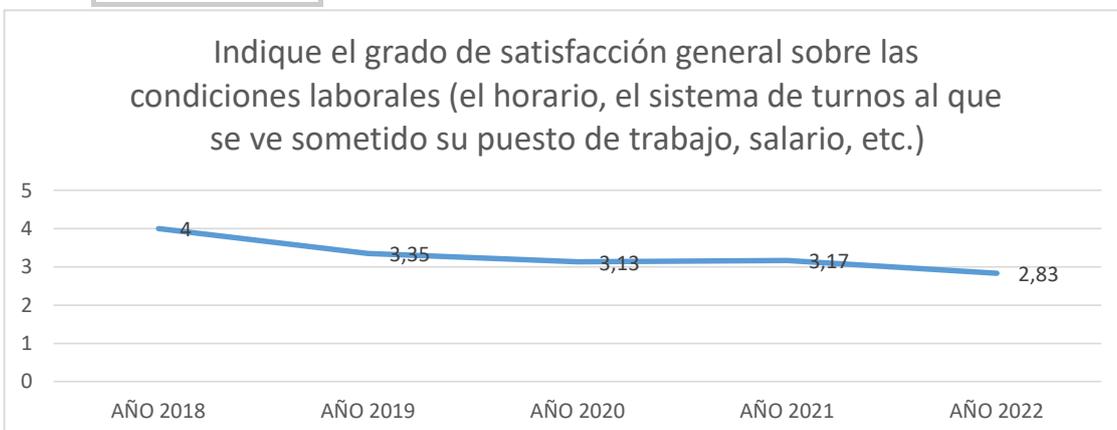
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
En mi centro se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad.	3,34	3,38	3,21	3,4	2,86



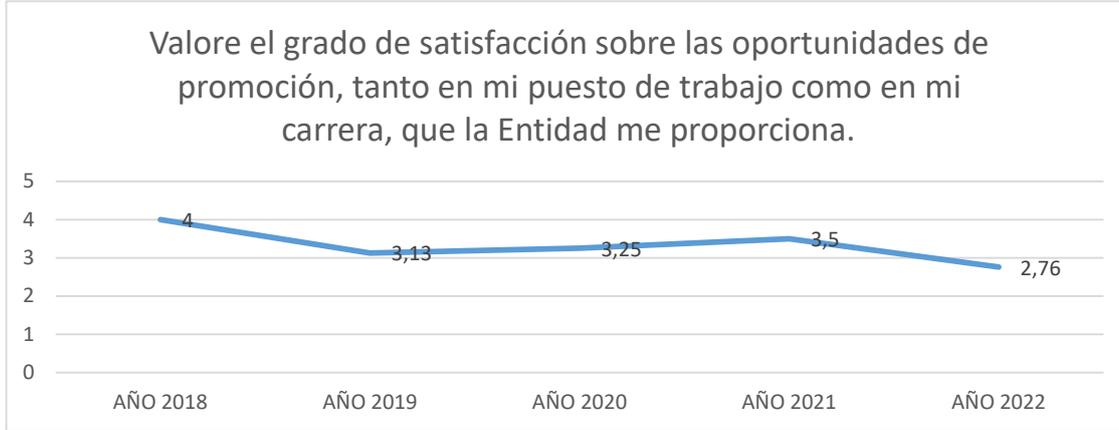
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Estoy motivado/a para realizar mi trabajo.	3,86	4,07	3,77	4,1	3,28



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Indique el grado de satisfacción general sobre las condiciones laborales (el horario, el sistema de turnos al que se ve sometido su puesto de trabajo, salario, etc.)	4	3,35	3,13	3,17	2,83



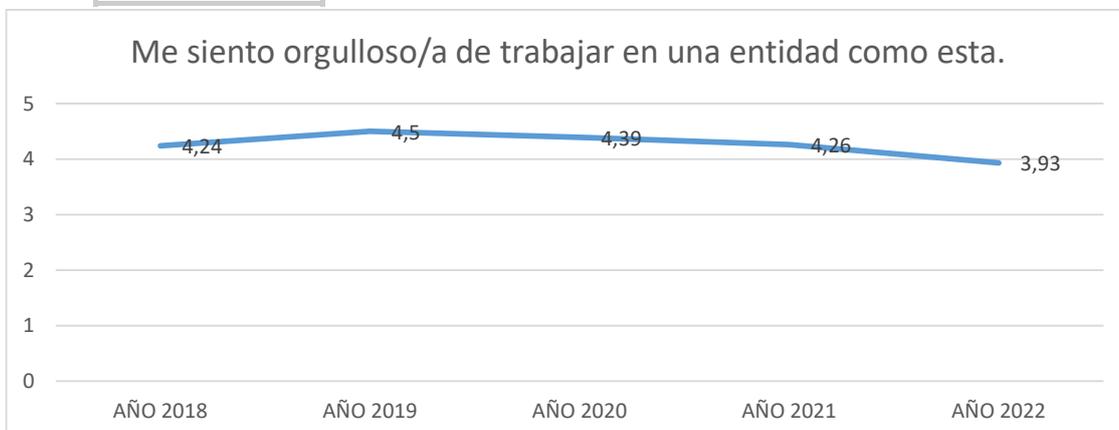
ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
satisfacción sobre las oportunidades de promoción, tanto en mi puesto de trabajo como en mi carrera, que la Entidad me proporciona.	4	3,13	3,25	3,5	2,76



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
mi trabajo diario en mi entidad.	4	4,12	4,04	4,17	3,86



ITEM	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
me siento orgulloso/a de trabajar en una entidad como esta.	4,24	4,5	4,39	4,26	3,93



COMENTARIOS REALIZADOS EN 2022 POR LOS PROFESIONALES EN LOS DIFERENTES GRUPOS DE CUESTIONES SOBRE LOS QUE SE LE CONSULTA EN LA ENCUESTA

Sobre el puesto de trabajo que desempeñan (2022)
Falta de colaboración e implicación de las personas que forman el equipo. Poca aportación y mucha crítica poco constructiva.
Mucha carga de trabajo y mucha responsabilidad
Muchas tareas y actividades que realizo son de categoría superior a la que tengo en el contrato
No hay motivación ni opción a mejorar, hay momentos de estrés y creo que tampoco se valora
El ritmo y la cantidad de trabajo son excesivos para llevar a cabo una intervención de calidad. A veces parece que solo importa que salga adelante el trabajo y no importa la salud mental de los trabajadores. En alguna ocasión, no se ha seguido la decisión del terapeuta en relación con la intervención, impidiendo así la práctica correcta de mis conocimientos como profesional.
Una de las actividades que el cuidador debe realizar es la administración total de la medicación, y no estoy de acuerdo, a priori porque no está en sus competencias, podría colaborar pero no la responsabilidad entera de administrarla, es una actividad minuciosa y entretenida, y para eso debería de realizarla la enfermera o en todo caso el responsable de turno. Evitaríamos confusiones y equívocos, que luego pasan a pedir responsabilidad al cuidador que no debe porque administrarla.
A la hora de ver que vamos más lentos o surgen imprevistos y que se acerca la hora de terminar
el ritmo que muchas veces tenemos que llevar para poder hacerlo todo y hacerlo en condiciones nos va provocando un estado de estrés y de llegar frustrarnos por no hacerlo bien y con la consecuencia que nos llamen la atención- no me puedo desarrollar porque es muy monótono siempre tenemos que hacer lo mismo y muchísimas veces se dan sugerencias y no se aceptan o no se ponen en práctica
Existe bastante carga burocrática sobre todo
Para mejorar habría que cambiar a la dirección.
Demasiada carga de trabajo administrativo y mal pagado
He puesto un 1 en las preguntas porque la organización no es buena, se ayuda muy poco y se nos pone más carga de las que tenemos y no tenemos ningún tipo de apoyo
Poquísima organización
Carga excesiva de trabajo que generan estrés y ansiedad. Como por ejemplo: visitas "sorpresa", medicaciones, curas, batidos, visitas o salidas en horas muy precipitadas, entre otras
Tareas que se realizan que no son de nuestra competencia. Porque cualquier error la culpa es nuestra.
No hay buena comunicación entre encargados de dirección y esto dificulta la organización del cuidador y su atención hacia el usuario. Además el volumen de usuarios y la falta de personal de cuidadores, hace que sea perjudicial para la salud física y mental del cuidador, incluyendo los problemas de estrés y ansiedad.
El volumen de trabajo es algo exagerado e imposible de abarcar. Es totalmente inviable poder hacer todo lo que implica mi puesto y llevar a cabo todas las competencias y funciones que debería desarrollar. Estoy tan lejos de cumplir con todos mis cometidos que, francamente, me siento desbordada y, al mismo tiempo, desmotivada.

Sobre el puesto de trabajo que desempeñan 2022

Hay muchas tareas "invisibles" relacionadas con registros, mantener actualizadas dos bases de datos, muchísima burocracia que nada tiene que ver con la asistencia directa ni con la formación continua o tareas de investigación para poder mejorar la atención directa

Mucha carga de documentos y burocracia, falta de personal de TS, coordinación y administrativo que ayude a gestionar el servicio de AT.

Es necesario velar por la higiene postural de las terapeutas, ajustar temperatura del centro ya que los aires acondicionados no son funcionales. Dar una mano de pintura y adecuamiento mobiliario y aspecto en general

Es necesario velar por la higiene postural de las terapeutas, ajustar temperatura del centro ya que los aires acondicionados no son funcionales. Dar una mano de pintura y adecuamiento mobiliario y aspecto en general

De unos años para acá limitaciones para las vacaciones y poder conciliar con la familia. Antes había libertad para poder decidir y poner por bloques de días en cualquier fecha del calendario. Dificulta los descansos y la vida familiar.

Horarios y lugar de trabajo bien establecidos en los puestos de coordinación, las terapeutas pierden mucho tiempo teniendo que atender a familias externas. Tener en cuenta la opinión de todo el mundo, hay que preguntar y no imponer.

En mi opinión creo que hay demasiada carga de trabajo para 2 personas solo con algunas veces hasta 15 niños y muy rara vez pone un refuerzo en el salón. Mucho estrés y muy poco reconocimiento para el trabajo que hacemos todos los días.

Hay demasiada carga laboral y responsabilidad para solo dos trabajadores que hay en un salón. Y casi nunca hay refuerzo.

Sobre la Dirección/Coordinación del Centro, Servicio o Departamento (2022)

En mi humilde opinión creo que por el cambio tan fulminante e inminente de cambio de dirección, no hubo la selección correcta para tal puesto de responsabilidad, se necesitan años de experiencia y adquirir conocimientos con profesionales que lleven tal trayectoria. En mi caso, las veces que he necesitado soluciones o dudas referente al trabajo, en muy pocas veces se me ha aclarado o resuelto satisfactoriamente. En cuanto a delegar funciones de responsabilidad, en ocasiones, sobre todo con respecto a las quejas de los familiares, da igual lleven o no razón, siempre intentan transmitir al cuidador, a veces de malas formas, que son los que tienen la culpa de esas quejas por no realizar bien sus funciones directas hacia el usuario, estén bien o no, la cuestión es culpar al cuidador, no se paran a pensar ellos en que quizá si hubiera más información vertical u horizontal entre responsables se evitarían muchos problemas, o si el responsable desempeñará otro papel con más mano izquierda, defendiera y confiara en los trabajadores no habría tantas quejas.

Sus funciones la realizara bien pero conocimiento le falta en algunos aspectos sobre nosotros los empleados y sobre todo sobre los chicos y chicas que viven allí

En muchas ocasiones no sea dirigido al personal de forma incorrecta o nos a dado algún tipo de contestación que no era la adecuada incluso cuestionando nuestro trabajo y nuestra manera de hacer las cosas, siempre va mirando mucho por la apariencia y por dar buena imagen ante los padres mas que mirar por nuestro trabajo que solo miramos por el bienestar de ellos.

Se les ha olvidado de cuando estaban fuera

Rga nos presiona demasiado, con amenazas e incluso hablando mal a los trabajadores

No cuenta con nuestra opinión para que el trabajo sea mas eficaz

Sobre la Dirección/Coordinación del Centro, Servicio o Departamento (2022)

Falta de comunicación con los trabajadores
Si hay 2 o 3 responsables en el mismo turno, no se hacen cargo de las medicaciones que nos dan de nuestra A la hora de dar nuestra opinión, nos dan una respuesta negativa e incluso han llegado a amenazar con molestias
Humillaciones Y faltas de respeto delante de los compañeros
Profesionalidad de los responsables que deja mucho que desear.
Descompensación de las listas y salones. Es decir, muchas veces nos encontramos 12 trabajadores en turno y la mayoría de las veces no compensa la ayuda entre los salones, que cada vez está peor.
Aunque no la puntué con 1/2, considero que es muy destructivo para la salud que una sola persona asuma TANTAS funciones. No se pueden cubrir todas las necesidades de la disciplina de TTSS y de coordinación de la AT al mismo tiempo. El personal se rompe... Y se olvida que el equipo humano es lo más valioso que tiene una empresa.
No se da la misma información a todas las compañeras por igual. La coordinadora también tiene sobrecarga de trabajo, delega pero no parece ser eficaz. No hay buena comunicación ni se da información clara
Respuestas tardías. Asunción de excesiva responsabilidad. Liderazgo ambiguo y poca definición de otros roles y sus funciones que asumen responsabilidad compartida con dirección (gerencia, coordinación, otros).
La línea de actuación por parte de coordinación debería ser igualitaria para todo el mundo.

Sobre la comunicación: (2022)

Desde mi parecer, existen carencias de comunicación vertical entre responsables y trabajadores y horizontal entre responsables. No puede ser que entre ellos no se pongan ni de acuerdo, tantas reuniones a primera hora de turno, para decir siempre lo mismo y lo importante se les olvida, de que sirve perder el tiempo en informar a un trabajador de una curada un usuario que no siquiera lo va a tener en todo un turno. Existen muchas equivocaciones y tampoco veo correcto que el cuidador tenga que autoservirse en coger las bandejas de medicamentos donde a veces faltan y luego te piden responsabilidades, que la administren ellos. En las visitas ídem de lo mismo, te dicen algunas y otras te contestan con " sorpresa " puede que venga la familia puede que no, eso es, ahí se ve la organización que hay, como se nota que es el cuidador el que se tiene que buscar la vida, y que encima no se queje el familiar que si no pillas rasca también. Tampoco veo rentable un trabajador a jornada reducida en un puesto de dirección, ha ocurrido que se le pregunta al trabajador en reducción y éste no sabe contestar porque como lleva 4 días sin ir a trabajar... otro falta de comunicación, tampoco puede estar ese trabajador solo en el puesto, puesto que su horario no es compatible con el horario de jornada completa, es decir tampoco puede estar solo en turno, vaya rentabilidad! Para 3 días que trabaja y siempre acompañado, que chollo!
En la tercera cuestión en la comunicación vertical no siempre es así muchas veces llegamos y preguntamos algo y los mismos encargados no se lo comunican entre ellos o no saben respondernos o nos responden de una manera que no es la adecuada
Y en la horizontal hay muchas veces que los compañeros no se comunican las cosas entre ellos y después pueden generar problemas
Pienso que hay veces que no se nos da toda la información que necesitamos para desarrollar nuestro trabajo y que sigue habiendo mucho hermetismo y secretismo en muchos temas.
No anticipan el orden de trabajo en la semana

Sobre la comunicación: (2022)
Algunos responsables que antes era cuidadores se les ha subido el puesto a la cabeza y hablan muy mal a los trabajadores cuando ell@s han hecho lo mismo cuando eran cuidadores. Personas que no tienen cualificación suficiente para dirigir un puesto de encargad@.
Falta de comunicacion entre los responsables y los trabajadores. Entre ellos mismos no se ponen de acuerdo y te vuelven loco/a. Lo que nos salva por el momento es la comunicación horizontal entre trabajadores en cosas específicas porque ni ellos mismo saben o no conocen al usuario.
La comunicación y la transmisión de la información sigue siendo uno de los asuntos pendientes en la entidad. Aunque contamos con más medios y facilidades para comunicarnos, continuamos con muchas limitaciones de tiempo y esto dificulta el intercambio de información.
Mi coordinadora tiene mucha carga de trabajo y atiende más de un servicio, por lo que muchas veces no se encuentra físicamente en mi departamento
La sobrecarga y multitareas impiden una comunicación más eficaz y fluida
No hay buena comunicación, no hay constancia del lugar en el que se encuentra mi coordinadora, en muchas ocasiones está ocupada con familias pero poco tiempo para atender a las trabajadoras y en muchas otras ocasiones no contesta el teléfono
El cuestionario no define bien la figura del responsable, según el área pueden coexistir en un mismo espacio: dirección, coordinación y apoyo a la dirección. Y todos son responsables directos.
La comunicación vertical no funciona correctamente. Ante una necesidad, sugerencia o reclamo, la información pasa por la coordinadora hasta llegar al gerente. No sabemos cómo se traslada esa información ni qué se habla, por lo que se toman decisiones sin poder debatir o argumentar.

Sobre el ambiente de trabajo y la interacción con los/as compañeros/as: (2022)
Faltas de respeto- Humillaciones delante de otros compañeros (entre responsable y trabajador)- Críticas hacia los trabajadores no constructivas- Nula empatía- No hay secreto profesional- Desconfianza- Poquísima profesionalidad por parte de la dirección- No hay libertad de expresión- Los responsables de turno no nos respaldan a la hora de afrontar un problema con los padres. Prefieren "quedar bien" con ellos y darles toda la razón (aunque a veces no la tengan) que llegar a un acuerdo y un entendimiento por ambas partes. Es más fácil para ellos echarnos las culpas que hacer las cosas adecuadamente.- Usuarios que faltan al respeto, nos agreden y no se hace nada
No se defienden a los trabajadores, sino a las familias que se ven con la potestad para exigir y no hablar con respeto a las terapeutas. El proceso de acogida al no realizarse con la terapeuta de referencia, no se crea un buen vínculo, las familias sienten que repiten la información una y otra vez. Se delega dar toques de atención a las terapeutas que perjudican el vínculo que pueda existir, llevando a las familias a no tomar en serio a su terapeuta. Pienso que son funciones que no sé deben llevar a cabo por un técnico, sino por un responsable
Las terapeutas estamos muy desprotegidas ante las familias. Algunas de ellas no nos tienen respeto ni educación. A veces, ante un problema con una familia, no hay una respuesta empática por parte de la gerencia.

Las condiciones ambientales, infraestructuras y recursos: (2022)
Bueno siempre hay cosas para mejorar, las instalaciones, las herramientas técnicas
En primer lugar, las instalaciones llevan años, y están obsoletas, el mantenimiento es pan para hoy y hambre para mañana, quiero decir, que cuando algo se rompe o estropea se le hacen chapuzas pero nada en condiciones. En verano calor y en invierno frío, esos techos tan altos y todo abierto, debería de estar toda la residencia como la zona nueva que han hecho en la obra nueva, techos bajos y con instalaciones de aire, puertas anchas, pasillos anchos, y no que ahora está todo anticuado. Están las habitaciones con paredes desconchadas, cuando se tendría que poner de medio a bajo un zócalo ancho en la pared en todas las habitaciones y pasillos para preservar los escarpiones de los carros.
noto la falta de espacio en algunos salones donde se pasan muchas horas nuestros chicos tenemos goteras en las paredes y techos y grietas. El centro está muy dejado tiene infraestructuras que todavía son muy antiguas y muchas veces nos impiden realizar nuestro trabajo correctamente, al igual que las camas todavía sigue habiendo algunas que son antiguas y no suben y nos es más incómodo para trabajar. Su aspecto por fuera no es el mejor. No tenemos un letrero identificativo que se vea como se llama el centro, creo que se tendría que adecuar más las instalaciones por todos los chicos que viven allí y repartir el dinero que haya o que se done entre todos los departamentos por igual. Y la rampa para una evacuación de emergencia tampoco está en las mejores condiciones.
el tema del aparcamiento se debería de cambiar y que nadie tuviera aparcamientos en "propiedad" por que todos tenemos derecho a aparcar y más cuando estamos en turno de tarde que nos la vemos y deseamos para poder hacerlo, creo que hay zona en la que se podrían hacer más aparcamientos para los trabajadores o que el parking estuviera para todos por igual.
Seguimos con demasiada carga, sólo 2 cuidadores para 12 usuarios. Así se están cargando el personal, monitores profesionales que YA se están buscando otro trabajo por qué no pueden más
Falta de material- Barreras arquitectónicas en las habitaciones y pasillos- Poca higiene en la residencia. Muebles sin limpiar desde hace semanas.- Temperaturas extremas en época de verano.
Las condiciones ambientales como la iluminación, la ventilación y el espacio dejan mucho que desear, al menos en mi puesto, ya que son insuficientes. En cuanto a las herramientas técnicas, son muy básicas. Los equipos informáticos que se han adquirido recientemente son también insuficientes, no permiten funciones básicas como realizar una videollamada, por ejemplo, ya que no tienen doble salida de micrófono y audio, y ante las gestiones y trabajos que tenemos que realizar con la Federación y la Confederación nos encontramos con muchas limitaciones. Deberíamos contar con un servicio de mantenimiento y asistencia a las herramientas informáticas.
Deberíamos contar con más productos de apoyo, grúa para ayudar a verticalizar usuarios con poco control, las aulas necesitan pintura
La limpieza a veces es MUY mejorable.
No funcionan de forma correcta los aires acondicionados, no hay buena higiene postural de las terapeutas. No hay equipos técnicos suficientes. La herramienta tecnológica que se utilizan es funcional, exige mucho trabajo que puede servir de control pero no facilita nada al día a día de los trabajadores, más bien al contrario
Recursos muy compartidos y por tanto a veces no disponibles.

Muy pocos ordenadores, a veces no podemos trabajar porque la otra compañera está ocupando el ordenador. Los materiales se deben renovar más a menudo porque niños y terapeutas nos aburrimos de siempre lo mismo. Los uniformes no son nada profesionales, dando una mala imagen corporativa. La sala de espera está lúgubre. No tenemos un espacio donde cambiarnos, los baños están siempre sucios. Tampoco tenemos un lugar donde comer. Las familias muchas veces nos ven calentando la comida, el olor de la comida se queda en el aula. Ampliar el tiempo que los aires acondicionados funcionan, porque el calor es horrible incluso en octubre.

Formación: (2022)

No digo que no se hagan cursos, pero para qué? No veo que sirvan para tener más oportunidades? Lo que veo que los puestos, los pocos que hay están a dedo, no hay igualdad de condiciones, no se mira la antigüedad o el historial médico por alguna enfermedad reconocida.

no todos recibimos todos los cursos hay cursos que pienso que son importantes y solo se les da a una serie de personas entre ellas algunas que o ya lo han hecho en otras ocasiones o no trabajan los fines de semana y ante una situación que nos pase un fin de semana ellos no están para acudir deberíamos de tener todos los empleados la formación básica y necesaria para el cuidado de nuestros chicos y chicas.

La mayoría de las formaciones son autofinanciadas, si haces formación dentro de horario laboral fuera de la empresa pierdes el derecho a los días de compensación por formación, debería contar igual una formación interna que externa, siempre que se justifique debidamente

No tenemos ningún sistema de elección de formación

Realizan cursos que no tienen nada que ver con nuestro trabajo. Un ejemplo es: curso para la violencia de género. Otros cursos que se han realizado de forma presencial, hay trabajadores que todavía no lo han hecho e incluso han repetido el mismo curso.- Cursos que se realizan fuera de tu horario laboral o estando dentro de tu jornada y hechas todo el día allí. Pero los responsables de las clases y que tienen turno fijo de mañana, lo realizan en mitad de su jornada y nosotros no tenemos ese privilegio.

La formación externa a la empresa es muy costosa tanto a nivel económico como en cuanto al tiempo invertido. Las entidades deberían favorecer más el acceso a estas acciones formativas subvencionando al menos una parte de las mismas, ya que las hacemos por el bien de la población a la que atendemos para ofrecerles un servicio de calidad; también sería conveniente facilitar la asistencia a cursos externos ofreciendo más tiempo para ello. Esto también debe tenerse en cuenta con la formación que la propia empresa ofrece a los trabajadores, porque los últimos cursos que se han hecho en modalidad online para nada se pueden llevar a cabo en el tiempo que se ha estipulado, requieren una inversión de horas mucho mayor, tiempo que se consigue sacrificando la vida personal y familiar.

La formación de calidad supone un coste y un seguimiento...25 horas no son nada...

No tenemos motivación por mejorar la calidad de nuestro trabajo. De hecho, la sensación generalizada es que cada vez trabajamos peor, no hay calidad en la intervención. Las terapeutas estamos frustradas. Tampoco hay un incentivo; no podemos acceder a un mejor sueldo, ni mejor horario, tampoco más días de descanso... Proponemos trabajar en julio/agosto por las mañanas y se nos dice que no. Estamos muy cansadas.

La implicación en la mejora continua: (2022)

Los objetivos prioritarios son para otros centros, no se tienen en cuenta las necesidades de los usuarios, los usuarios no son la prioridad

No veo que esté mejorando nada

<p>A mí, como trabajador no se me consulta absolutamente nada. Se mira la calidad del servicio prestado hacia el usuario y que la familia esté contenta. Que un trabajo llegue a su puesto y tenga que echar el pulmón por la boca después de estar una jornada atendiendo 12 usuarios para dos cuidadores, con todo lo que conlleva, eso no importa, ahí no se exige calidad, lo importante es que salga el trabajo y el familiar</p>
<p>No se consulta nada a los trabajadores de las nuevas mejoras y si opinamos salimos perdiendo.- Condiciones pésimas para realizar nuestra función de manera adecuada- Falta de material para realizar nuestro trabajo correctamente</p>
<p>La implicación en la mejora continua:</p>
<p>Obviamente todos los trabajadores (tengan o no alguna responsabilidad o cargo en la entidad) quieren desempeñar un servicio de calidad, pero a menudo da la impresión de que nos conformamos con simplemente ofrecer una buena imagen de cara a las familias y no nos preocupamos de dar realmente una atención de calidad a nuestros usuarios. Para trabajar bien necesitamos principalmente más recursos humanos, de manera que podamos realizar nuestras funciones sin prisas y sin agotamiento del personal, que se siente saturado e incapaz de llegar a todo. Estas situaciones, mantenidas a largo plazo, solo consiguen "quemar" al trabajador, que tanto a nivel físico como psicológico siente cómo le pasa factura un trabajo tan demandante.</p>
<p>Es una cuestión económica y de muy buena organización a corto, medio y largo plazo, con la sistematización que requieren los aprendizajes nuevos... Y la sensación es que solo se organizan formaciones para cubrir esa 25 horas, el resto... a buscarse la vida. Ser pioneros en la implementación de la CAA implica continuidad y tiempo, un tiempo del que no se dispone dentro de la jornada laboral.</p>
<p>Hay propuestas de mejora continua, pero no hay escucha activa sobre las dificultades que nos encontramos en el trabajo. No puede haber un servicio de calidad si hay sobrecarga de cantidad de trabajo</p>
<p>No me han consultado.</p>
<p>Se prioriza la entrada de niños que están en lista de espera frente a las necesidades de las familias que ya atendemos. No tenemos el tiempo necesario para EBR, ni para hacer tableros de comunicación, tampoco se puede plantear el modelo centrado en familia, etc. Cada vez hay más papeleo, Pangea no es eficiente, a las familias por norma general no les gusta tener que estar firmando sesiones, hay que estar siempre detrás de ellos recordándoselo. No leen lo que escribimos. Los informes que elaboramos son cada vez más simples por la falta de tiempo para realizarlos. No tenemos tiempo de investigar y leer cuando hay niños con patologías o trastornos que requieren de actualización, etc.</p>

<p>La motivación y el reconocimiento: (2022)</p>
<p>No estoy satisfecho con mi categoría profesional</p>
<p>Me gusta mucho mi trabajo, me siento satisfecha de mi trabajo pero a la vez estoy muy decepcionada y poco valorada después de tantos años trabajando aquí</p>
<p>Motivación no tengo ninguna, cuando a cada día me veo más afectada mentalmente pensando cada vez que voy a trabajar, mi pregunta es, a ver, que me encuentro hoy? Que falta me sacan? O con qué compañero que no sea nuevo, que me cargo todo el trabajo? Quien se queja hoy?... Horario no lo veo mal para ser turno seguido, el salario me parece bajo para todo el esfuerzo que hace un cuidador, y no está pagado, esa atención directa con el usuario. Y también se debería replantear la dirección, en que los trabajadores (cuidadores r.g.a) con ciertos años de antigüedad, tuvieran preferencia en horario de mañana y hacer menos tardes o ninguna, y descansar más fines de semana, veo muy poco solamente un finde completo y otro sábado o domingo suelto, no hay manera de conciliar la vida familiar, son muchos los años y hay un mirar también por la calidad de vida, y por lo menos los que llevamos años, ya que es difícil promocionarse en otros puestos, por lo menos que obtengamos ese beneficio ante los que están en contratos o contratos en prácticas. Y satisfecha en mi trabajo, lo que hago, lo trabajo con mi esfuerzo cada día y dejándome la salud en tantos años, para no estar satisfecha.</p>

La motivación y el reconocimiento: (2022)
no estoy motivado por que vas viendo y escuchando cosas que no ves coherente muchas normas y muchas
El salario no está acorde con las funciones, es precario y los huecos que se generan deberíansalir públicos por si alguien con prioridad y/o antigüedad lo solicita
Estando de reduccion por menor a cargo, me obligan a tener horario de tarde. Totalmenteilegal.
Ni yo , ni muchos de mis compañer@s nos vemos motivados y con ningún futuro depromoción.Puesto que todo se da a dedo .
Nada de motivación en mi trabajo- No ofrecen otros puestos a trabajadores que VERDADERAMENTE lo necesitan ya sea porenfermedad o antigüedad.- Muy disgustado/a con la nueva dirección de RGA
Me gusta mucho mi trabajo y aprecio realmente a las personas que atiendo y a miscompañeros, pero como he comentado anteriormente, me siento muy desbordada e incapazde realizar todo lo que debería hacer. Esta situación me genera mucha desmotivación porque,o bien caigo en una enfermedad por el estrés, o bien me lo tomo con calma y hago lo quebuenamente puedo, porque es físicamente imposible llegar a todo. Además, este tipo detrabajo es muy duro por la implicación personal que se tiene con los usuarios y por la gestiónde sus dificultades emocionales, sus problemas de comportamiento, etc. Por lo que el trabajador debería sentir más apoyo, comprensión y reconocimiento por parte de la entidad y las familias. Ayudaría mucho que al menos pudiésemos disfrutar de más medidas deconciliación laboral y familiar; si se pudiera reducir un poco el número de horas de la jornadasemanal, esta medida nos facilitaría el descanso y las obligaciones familiares. Si el trabajadorestá más descansado y contento, el rendimiento es mayor, por lo que lejos de pensar que una jornada reducida nos va a restar eficacia, en mi opinión es al contrario.
Excesiva carga de trabajo, poca recompensa económica, nulo refuerzo positivo en tareasinvisibles y burocráticas que cada vez me quitan más tiempo. Actualmente no me sientovinculada a participar en la "prosperidad" de mi entidad, veo cosas rotas o sucias y me dapena e intento que me dé igual. Cuando antes intentaba mejorar esas condiciones. Vengo,atiendo a las familias y a los usuarios lo mejor que sé y con la entidad cumplo lo justo, no mesiento motivada para poner un mayor esfuerzo para la organización. Veo a mi alrededorprofesionales que trabajan mucho y muy bien y poca atención por parte de la entidad.
Si mi trabajo no fuese vocacional, ya lo habría dejado. Hay muchos sinsabores en la AT. No nos reconoce, ni se nos valora. Hay una brecha interna salarial y mucha sobrecarga, lo que noshace enfermar con relativa frecuencia, por no contar con los respiros y descansos necesariospara el desempeño de esta profesión, que solo valoran las familias que nos ven en el día a día.
No me siento motivada, mi trabajo se ha convertido en algo mecánico puesto que no haytiempo para analizar y profundizar sobre los casos que se lleven. Se hace un trabajo paraapagar fuegos, quitamultas. No. Se agradece el esfuerzo que se hace, no somos robots nmáquinas, por lo que no siempre se puede estar al 100%, sobre todo en el turno de tarde puesno da tiempo ni ir al WC ni comer un snack, son 8 sesiones de niños que cuando llegas a lasúltimas no sé puede realizar una sesión adecuada, ya que somos humanos y estamoscansados, y más después de tener una sesión con rabieta. No se tiene en cuenta la cargafísica, los peligros que conlleva trabajar con niños, ni la carga mental que supone trabajar conniños y familias que se encuentran en situaciones emocionales inestables

PUNTOS FUERTES DE LA ENTIDAD: (2022)	
Implicación y dedicación de las personas responsables de los distintos departamentos.	
Familias, usuarios y personal, cada uno desde su lado aportan riqueza a la entidad.	
Comunicación, compañerismo, respeto, profesionalidad	
gran cobertura de servicios y legalidad laboral	
Implicación y dedicación de las personas responsables de los distintos departamentos.	
Familias, usuarios y personal, cada uno desde su lado aportan riqueza a la entidad.	
Comunicación, compañerismo, respeto, profesionalidad	
gran cobertura de servicios y legalidad laboral	
Ahora mismo, por mi estado emocional que estoy atravesando en el trabajo, no veo nada positivo, y seguramente lo tenga, pero por último comentar, que por mi experiencia en la empresa, hay muchos trabajadores profesionales y no sentirnos valorados como tal, sin reconocimiento ni remuneración alguna, es triste pensar que el tener que ir a trabajar sea solo una necesidad económica exclusivamente y no una motivación cada día de superación y expectativas donde te valoran día a día y el esfuerzo de tantos años.	
Es un privilegio para mí poder trabajar aquí	
organización, compañerismo, trato al usuario, horarios	
Buen compañerismo y siempre procuran formarnos más como profesionales para esta entidad	
La humildad e implicación de los directivos, coordinadores y personal	
Hay buen ambiente en general, y se trata muy bien al usuario. Están muy bien cuidados y tienen buena calidad de vida.	
Turnos de trabajo intensivos	
- El cuidado, amor, cariño que le damos a los chicos es maravilloso y la labor que hacemos con ellos intentamos que su vida sea más fácil y que estén felices	
El personal que tiene tan comprometido	
Buen ambiente entre los compañeros, buenas instalaciones.	
Aspectos positivos? Los chicos si no fueran por ellos, todo cambiaría, todo es por ellos y para ellos.	
Es una empresa seria con grandes motivaciones.	
NINGUNA. LOS ASPECTOS POSITIVOS BRILAN POR SU AUSENCIA	
Buena comunicación y buen ambiente laboral.	
La labor en sí que realizamos entre todos, en todos los centros y departamentos de la entidad: prestamos un servicio a la sociedad en general y a las personas con parálisis cerebral en particular, que es elogiable y digno de admirar. Creo que todos en Amappace, desde el director hasta cualquier limpiadora, tienen mucho más trabajo del que realmente pueden realizar, y hay que dar las gracias a todos por ello.	
Actualmente no encuentro ninguno	
Está en la constante preocupación de mejora. E intenta crear un clima familiar.	

Compañerismo a en el grupo de trabajo, posibilidad de comedor, horario (si se quitaracantidad de trabajo y sesiones)
Orden, limpieza e higiene.Uniformes renovadosPosibilidad de colaboraciones externasProceso de mejora
La unión que hay entre las terapeutas. La formación anual que recibimos. La posibilidad de teletrabajar y compensar horas bajo nuestro criterio. La actitud positiva del gerente cuando se le proponen actividades de investigación, grupos de familias u otros.

AREAS DE MEJORA (2022)
Búsqueda de recursos económicos para invertir directamente en las necesidades de nuestros usuarios y sus familias.
Estudio de necesidades y mejorar la gestión PRIORIZANDO donde se gasta el dinero.Busquedade recursos y redistribución de puestos siendo más necesario.Evitar hacer de la entidad una empresa familiar haciendo que la contratación de familiares no se lleve a cabo.
Mejorar herramienta Pangea y tiempo de calidad para formarnos con ella
se pregunta poco por la satisfacción en los servicios que prestamos
Lado humano, preocuparse más por todos los trabajadores y ser más cercanos en el trato
Sobre todo en tema de promocion, horarios,valorar el trabajo
Más involucración por parte de otras direcciones cuando necesitamos algo.
En no sólo mirar la calidad del usuario que por supuesto es indiscutible, si no también la calidad del trabajador, que su estado emocional, físico y anímico también se ve muy reflejado en la calidad del
algunas técnicas que desconozcamos que no se sepan aplicar
Grúas
Recursos humanos y comunicación
Pienso que deberían de valorar más a los trabajadores por parte de la familias .puesto que algunos no todos ,nos tratan con falta de respeto .
la empatía de los altos cargos con nosotros, que se nos escuche mas y se nos tenga mas encuenta en todos los aspectos a los que estamos siempre con ellos y les ayudamos en todo,que para la empresa no seamos solo números y tengamos algún reconocimiento a los que luchamos cada día las 24h para el bienestar de ellos y no solo para un grupo reducido.
El mejora de los salarios
Conciliacion familiar
Sueldos y conciliacion laboral
En RGA y en que los responsables dejen de tirar de la cuerda , de hablarnos mal y de amenazarnos.
Muchos monitores hemos decidido realizar un documento quejándonos de todo esto y hacerlos llegar al gerente y presidenta del centro, aunque sabemos que no servirá de nada.
Mejora de espacios tales como cuartos de baños y zonas comunes.
En la motivación hacia sus trabajadores ,en el respeto hacia ellos por parte de sus superiores y estaría bien hacer algún curso de acercamiento entre trabajadores así como el respeto a la hora de comunicarse.

<p>Contratación de más enfermeras para que haya una en cada turno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quitarnos carga de trabajo y tareas que no nos competen como es el caso de las medicaciones - Realizar las citas de los usuarios con antelación y que no sean sorpresa (que para eso tenemos un libro de citas) y en caso de anulación de la cita, que el familiar avise también antes. - Respaldo con los trabajadores a la hora de un enfrentamiento con los padres - Ayudas por parte de los responsables si hay más de 1 para que realicen las labores de la medicación - Más comunicación vertical - Libertad de expresión - Basta de amenazas, humillaciones o faltas de respeto. Que si hemos cometido un error, que lo digan a solas, a la persona responsable y con educación. Que dejen de tenernos con la cabeza agachada. - Mejora de los salarios y categoría - Ayudas en los salones de manera igualitaria - Realizar mejoras para todos y no coger ideas del despacho anterior, que para eso se hizo el cambio de dirección y vamos de mal a peor.
<p>Instalaciones del centro</p>
<p>La comunicación y las medidas de conciliación: de verdad, el salario no es nada justo para el trabajo y la responsabilidad que tenemos. No es lógico que cualquier cajero del Mercado cobre lo mismo que yo, cuando mi trabajo requiere enfrentarme a situaciones muy complejas y formarme continuamente (lo que no es nada barato); por tanto, ya que el sueldo no está equiparado de forma real con nuestro trabajo, al menos se debería favorecer nuestra calidad de vida y mejorar nuestras condiciones laborales. Las medidas de conciliación tienen que implementarse lo antes posible.</p>
<p>Entender que el cuidar de los trabajadores es cuidar de la entidad y hacerlo supondrá equipos profesionales estables, que no buscarán otras alternativas laborales.</p>
<p>Flexibilidad para entrar y salir, somos responsables para poder gestionarlo</p>
<p>Mejorar condiciones de salario. Liberar carga de trabajo</p>
<p>Preguntar a los profesionales sobre posibles soluciones para mejoras en sus descansos, flexibilidad que favorezca la conciliación familiar e incentivos salariales.</p>
<p>Cuidar a las terapeutas, no sobrecargarlas con trabajo innecesario. Entender que son el pilar fundamental y que sin ellas esto no funciona. Escuchar y actuar ante sus peticiones.</p>
<p>La organización en el trabajo</p>
<p>En comunicación con los trabajadores y en las mejoras de herramientas usadas para realizar nuestro trabajo. También la revisión de los horarios de los trabajadores</p>