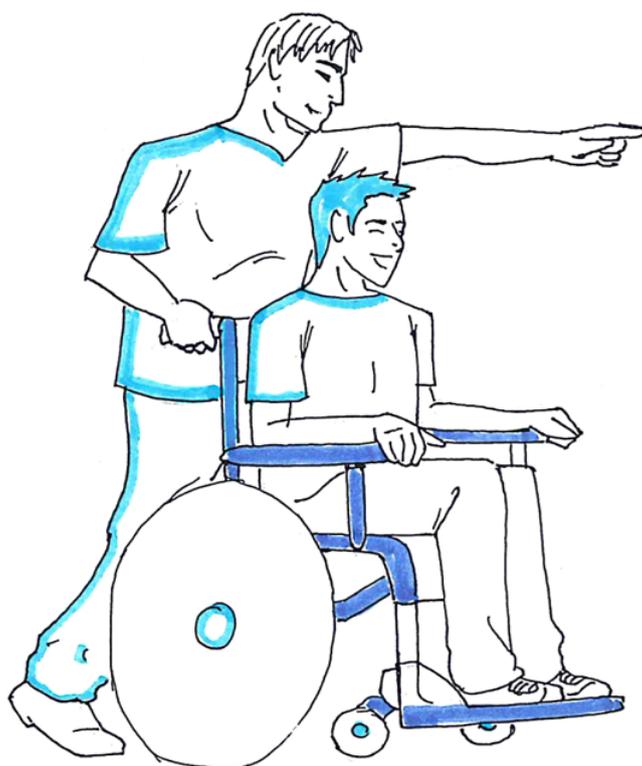


ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA



Informe de Resultados 2012



FEAPS
MADRID



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

AUTORES

Equipo de trabajo de la Unidad de Desarrollo de Necesidades Complejas de Apoyo:

Asunción Pascual – AFANIAS Castilla La Mancha

Gema Vich – MANOSTENDIDAS

Gisela Villaró – FEAPS Madrid

Jose Antonio Abajo – PAUTA

Laura Galindo – FEAPS Madrid

Mónica Alcalá – GIL GAYARRE

Olga Álvarez – FUNDACIÓN MAGDALENA

Purificación Álvarez – AFANDICE

Victoria Peinador – GRUPO AMAS

Agradecemos especialmente a Jasón Casado Álvarez la colaboración desinteresada en las ilustraciones de este documento.



**ENCUESTA A PROFESIONALES
DE LOS CENTROS
DE ATENCIÓN DE DÍA**

**Informe de
Resultados
2012**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO DE LA ENCUESTA PARA PROFESIONALES DE LA DISCAPACIDAD	5
1.2 METODOLOGÍA DE TRABAJO	5
2. RESUMEN GENERAL DE LA ENCUESTA (INFORME TRASVERSAL)	7
2.1 ESTABILIDAD	7
2.2 LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA	7
2.3 MOTIVACIONES	8
2.4 APOYOS Y RECURSOS	10
2.5 FORMACIÓN	12
2.6 CLIMA	13
2.7 COMUNICACIÓN	14
2.8 COMPETENCIAS PROFESIONALES	15
2.9 COMPETENCIAS PERSONALES	16
3. PROPUESTAS DE MEJORAS DESDE LA UDS	18
3.1 ESTABILIDAD	18
3.2 LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA	18
3.3 MOTIVACIONES	18
3.4 APOYOS Y RECURSOS	19
3.5 FORMACIÓN	19
3.6 CLIMA Y COMUNICACIÓN	20
4. ANEXOS	21
A. ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA	22
B. RESULTADOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES	26
ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA:	
DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR CUIDADORES	26
DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR EDUCADORES/TECNICOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL	33
DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR DIRECTORES	39
DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR FISIOTERAPEUTAS	44
DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR PSICÓLOGOS	46
DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR GRADO MEDIO	48
DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR TRABAJOS SOCIALES	51
DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR TERAPEUTAS OCUPACIONALES	53

I. INTRODUCCIÓN

I.1 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO DE LA ENCUESTA PARA PROFESIONALES DE LA DISCAPACIDAD

El grupo de la UDS de Necesidades de Apoyo Generalizado decide realizar un estudio para recabar información de la situación personal, laboral y emocional (inquietudes, miedos, motivaciones, preocupaciones, etc.) del colectivo de profesionales que intervienen en los cuidados y apoyos a las personas con algún grado de dependencia.

Tras aportaciones de ideas y reflexiones por parte de los miembros del grupo sobre cuánto tiempo laboral dedicábamos a mejorar alguna/as de las dimensiones de calidad de vida de las personas con discapacidad; constatamos que nos podemos considerar profesionales de los llamados “Cuidadores Principales”, entendiendo cuidadores en su más amplio significado. Son aquellas personas que, por diferentes motivos, coinciden en la labor a la que dedican gran parte de su tiempo y esfuerzo: permitir que otras personas puedan desenvolverse en su vida diaria, ayudándolas a adaptarse a las limitaciones que su discapacidad funcional les impone.

Esta reflexión nos lleva a continuar profundizando y a preguntarnos (si jugamos un rol tan importante en la Calidad de vida de las PDI) qué requisitos debemos reunir, qué ingredientes tenemos que tener, para ser buenos profesionales y/o cuidadores (en su significado más amplio); qué competencias técnicas, éticas, empáticas, etc.

Pretendemos recopilar información directa de estos profesionales, queremos saber su opinión, si se sienten apoyados, reconocidos, si tienen los apoyos físicos, materiales, emocionales; si están motivados; queremos recoger sus inquietudes y necesidades para poder desarrollar su trabajo profesionalmente en un clima favorecedor; puesto que su bienestar y los recursos con los que cuentan, repercuten directamente en las personas a las que apoyan.

La información recogida puede ser útil para que las instituciones encargadas de dar apoyo a la población con cierto grado de dependencia, sean conscientes y ayuden a resolver algunos de los problemas (de origen económico, clima laboral, comunicación, coordinación, formación, empáticos, etc.) que se presentan en los equipos de profesionales.

Con este objetivo principal, se diseña una encuesta en la que las preguntas pretenden recoger aspectos relacionados con la acogida, la formación, la motivación, los recursos materiales, la comunicación y el clima general en su trabajo. La finalidad sería realizar propuestas de mejora relacionadas con las respuestas y los datos recogidos.

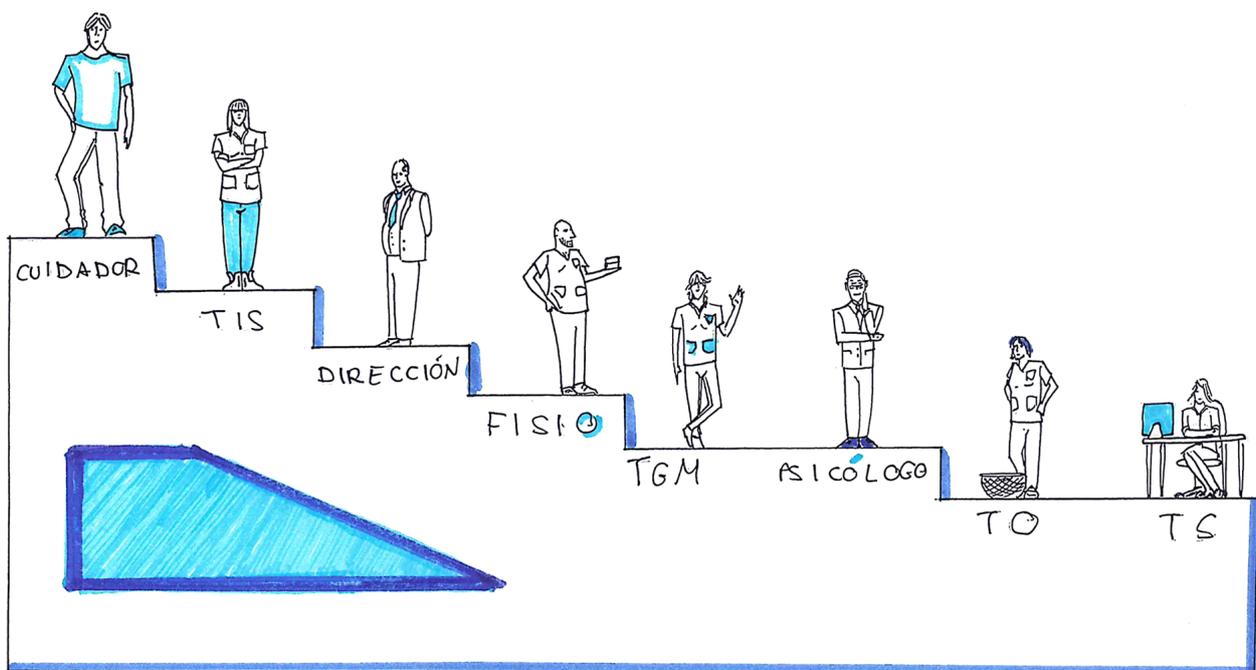
La información recabada, tras su análisis y la elaboración de un informe, será enviada a todas las entidades pertenecientes a FEAPS Madrid, para que la valoren y promuevan la reflexión en cada una de ellas.

I.2 METODOLOGÍA DE TRABAJO

Una vez que la UDS elabora la encuesta en base a los aspectos previamente identificados como de principal interés (acogida, la formación, la motivación, los recursos materiales, la comunicación y el clima general en su trabajo), se diseña un formulario electrónico que se envía a todos los centros de día de la red FEAPS Madrid, un total de 26 centros de 21 entidades con la instrucción de que el cuestionario sea difundido al mayor número posible de trabajadores.

Cerrado el plazo previsto, hay un total de 71 respuestas que se distribuyen según las siguientes categorías profesionales:

	Puesto que desempeñas:	N°	%
1	Cuidador/a	25	35.21
2	Técnicos de integración social o educador/a	16	22.53
3	Dirección	9	12.68
4	Fisioterapia	5	7.04
5	Psicología	4	5.63
6	Técnicos de grado medio	4	5.63
7	Otros	3	4.23
8	Trabajo Social	2	2.82
9	Terapia ocupacional	2	2.82
10	Enfermería	1	1.41
		71	100 %



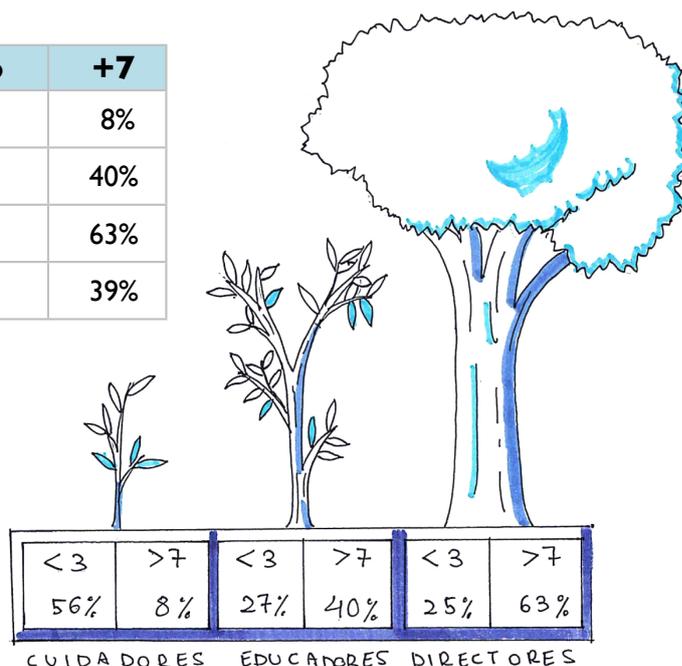
2. RESUMEN GENERAL DE LA ENCUESTA

2.1 ESTABILIDAD

A las personas encuestadas se les preguntó cuánto tiempo llevaban trabajando.

Las personas con menos antigüedad en la organización son cuidadores. Los directores son los que suelen llevar más tiempo trabajando en la organización.

	- de 3	4-6	+7
Cuidadores	56%	36%	8%
Educadores	27%	33%	40%
Directores	25%	12%	63%
Otros profesionales	39%	22%	39%



2.2 LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA

Cuando hablamos de acogida nos referimos a un proceso que va más allá del día en que la persona se incorpora a su puesto de trabajo.

Las personas que contestan la encuesta consideran que en términos generales, la acogida fue positiva. Se emplean adjetivos como buena, acogedora, grata,... Sin embargo, en todas las categorías profesionales hay sugerencias de cambio. Los que más propuestas hacen son los educadores.

Cuidadores	92%
Educadores	100%
Directores	100%
Otros profesionales	61%



2.3. MOTIVACIONES

- Cuidadores: la relación con las personas con discapacidad.
- Educadores: trabajo en equipo y la relación con los compañeros.
- Directores, psicólogos y trabajadores sociales señalan también como motivación mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias y la puesta en marcha de proyectos de trabajo.

Otros aspectos motivantes son cuestiones relacionadas con aspectos materiales (dinero, condiciones ambientales, horarios...).

También hay varias respuestas que mencionan como situaciones motivantes aspectos formativos, de aprendizaje o investigación, flexibilidad en el trabajo.



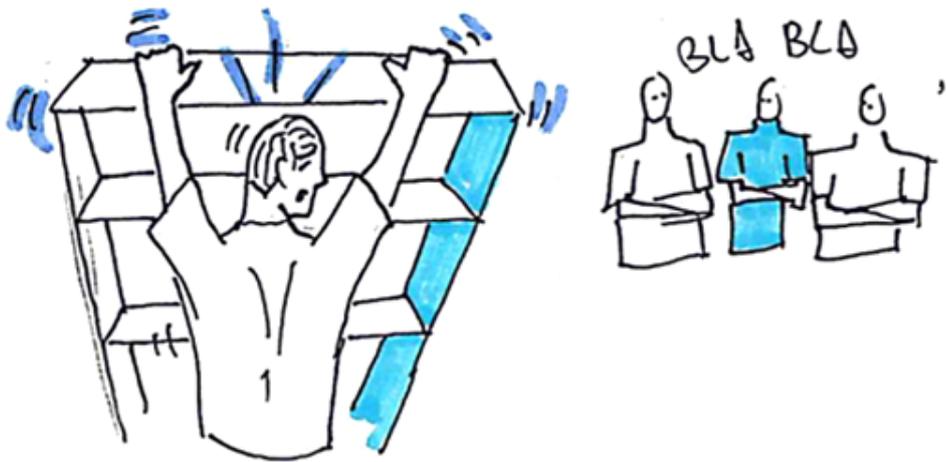
Aspectos desmotivantes.

Son comunes en todas las categorías profesionales analizadas.

1. **Condiciones laborales.** En esta categoría hacen referencia a salario, vacaciones, horarios.
2. **Falta de recursos.** En este grupo se incluyen las respuestas que hacen referencia a la escasez de recursos materiales y recursos de personal.
3. **Falta de reconocimiento del trabajo desempeñado,** ya sea por parte de la directiva de la entidad, por las familias de las personas con discapacidad con las que se trabaja, o por ambos grupos.

Otras causas de desmotivación, que se dan en alguna de las categorías profesionales.

- Desmotivación por cansancio Psicológico y estrés. Categorías profesionales de integración social/ educador, directivos, TGM.
- Desmotivación por falta de compañerismo y desmotivación general en el grupo de trabajo. Terapeuta ocupacional, cuidador y fisioterapeuta.
- Desmotivación por escasa empatía con los familiares de las personas con discapacidad. TGM, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta y cuidadores.



¿Qué cosas NO hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?

Analizando las respuestas a esta pregunta, realizamos las siguientes agrupaciones:

1. Aumento de motivación con una mejora de **condiciones laborales**. Esta propuesta de mejora, aparece en todas las categorías profesionales.
2. Aumento de motivación con un **aumento de recursos materiales y personales**. Esta propuesta de mejora, aparece en todas las categorías profesionales.
3. Aumento de motivación, con una **mejora en el ambiente laboral**, relativo a relaciones interpersonales con los compañeros. Esta mejora aparece en alguna de las categorías profesionales.
4. Mayor motivación con el **aumento del reconocimiento del trabajo realizado**, tanto sea por parte de la dirección como de las familias. Esta mejora aparece en alguna de las categorías profesionales.
5. Aumento de la motivación con una **mejora organizacional**. Esta mejora aparece en alguna de las categorías profesionales.



2.4 APOYOS Y RECURSOS

APOYOS O RECURSOS (MATERIALES Y PERSONALES) QUE FACILITAN TÚ TRABAJO

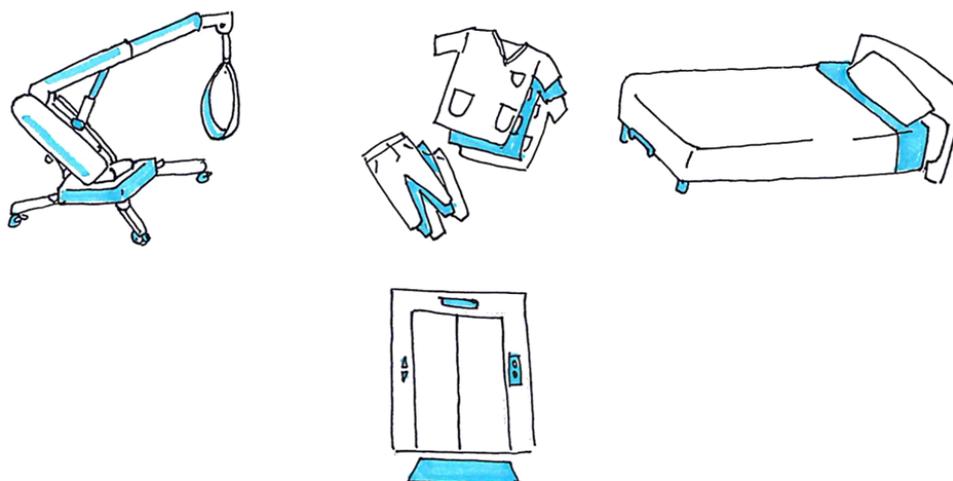
Los apoyos o recursos que facilitan el trabajo se pueden dividir en tres bloques:

Apoyos materiales

Apoyos materiales relacionados con las personas con discapacidad y que ayudan y facilitan el desarrollo del trabajo al profesional como grúas, ascensores, rampas, ordenadores, sillas, baños y camas adaptadas, etc. En este punto coinciden educadores, cuidadores, directivos, terapeuta ocupacional, técnicos de grado medio, fisioterapeutas.

Apoyos materiales relacionados con el bienestar de los profesionales: ordenador, despacho y diferentes materiales técnicos coincidiendo psicólogos, trabajadores sociales y directivos. En este aspecto los cuidadores hacen más referencia a recursos materiales como buena ubicación, uniforme adecuado, guantes,

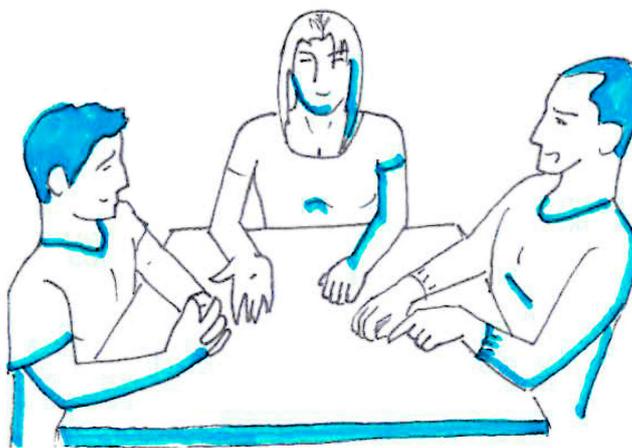
Apoyos personales



Coinciden técnicos de grado medio, educadores y fisioterapeutas en que facilitaría su trabajo que aumenta el número de profesionales para apoyar a las personas con discapacidad intelectual.

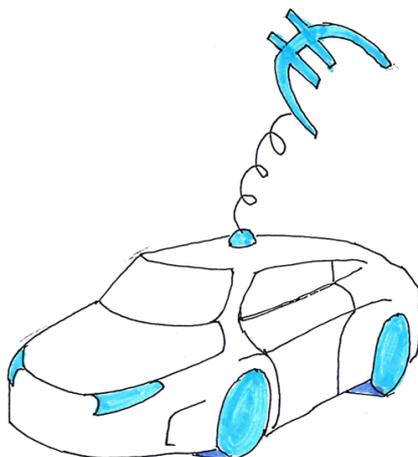
Los cuidadores, educadores, psicólogos, trabajadores sociales, técnicos de grado medio y fisioterapeutas señalan el apoyo recibido de compañeros, directivos.

Los terapeutas ocupacionales destacan el trabajo en equipo.



Mejoras laborales

Cuidadores, educadores, psicólogos destacan flexibilidad de horarios y libertad para realizar el trabajo. Los cuidadores señalan como facilidad ayudas para comedor o gastos de transporte. Los psicólogos y trabajadores sociales destacan la formación.



APOYOS O RECURSOS (MATERIALES Y PERSONALES) QUE NECESITAS Y NO TIENES PARA HACER BIEN TU TRABAJO

Apoyos materiales

Educadores, cuidadores, psicólogos, trabajadores sociales, técnico de grado medio, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas demandan materiales específicos para realizar el trabajo.

Apoyos personales

Educadores demandan formación y coordinación interna (trabajo en equipo).

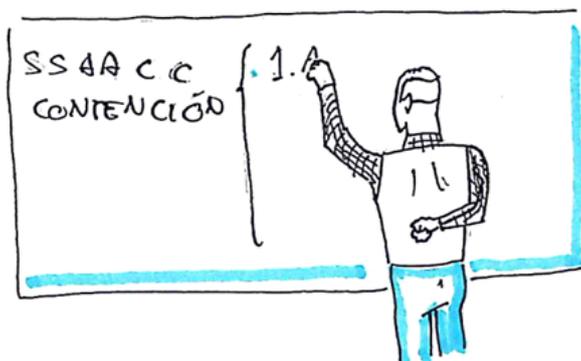
Mejoras laborales

Educadores, cuidadores, psicólogos, directivos, técnicos de grado medio, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas demandan más personal de diferentes áreas para realizar su trabajo.

Psicólogos y educadores piden mejoras laborales económicas.



2.5 FORMACIÓN



En general todas las categorías profesionales consideran la formación: buena, útil, les dan facilidades para realizar cursos que encuentran por cuenta propia, les preguntan sobre los temas que les interesan antes de diseñar la formación y suelen realizar la formación en horario “mixto” (parte en horario laboral y parte extra laboral).

Todas las categorías consideran insuficiente la formación, excepto los trabajadores sociales y el 50% de los técnicos de grado medio que la consideran suficiente.

A todas las categorías profesionales, menos a los fisioterapeutas, les dan facilidades para acceder a la formación.

Los temas más demandados por categorías profesionales son:

<p>Cuidadores/as:</p> <p>Sistemas alternativos de comunicación, psicomotricidad, estimulación.</p>	<p>Técnicos de integración social o educadores-as</p> <p>Movilización de personas con discapacidad, contención mecánica y física, modificación de conducta, PCP, envejecimiento, estrés laboral, derechos laborales.</p>
<p>Técnicos de grado medio:</p> <p>Estimulación sensorial, sistemas alternativos de comunicación, PCP, calidad, modificación de conducta, movilización de personas con discapacidad.</p>	<p>Psicólogos/as:</p> <p>Terapia conductual, familias, educación emocional, salud mental.</p>
<p>Directores/as:</p> <p>Dirección y gestión de empresa, gestión de habilidades directivas, gestión de personal, calidad, inteligencia emocional.</p>	<p>Terapeutas ocupacionales:</p> <p>Estimulación sensorial y basal según necesidades de las personas.</p>
<p>Fisioterapeutas:</p> <p>Psicomotricidad, estimulación basal, tratamientos del sistema facial, bobath.</p>	<p>Trabajadores sociales:</p> <p>Autodeterminación y autogestión, calidad de vida, coaching, modelo sistémico.</p>

Cada categoría profesional se centra en temas relacionados con su puesto de trabajo y en las necesidades que tienen en el día a día.

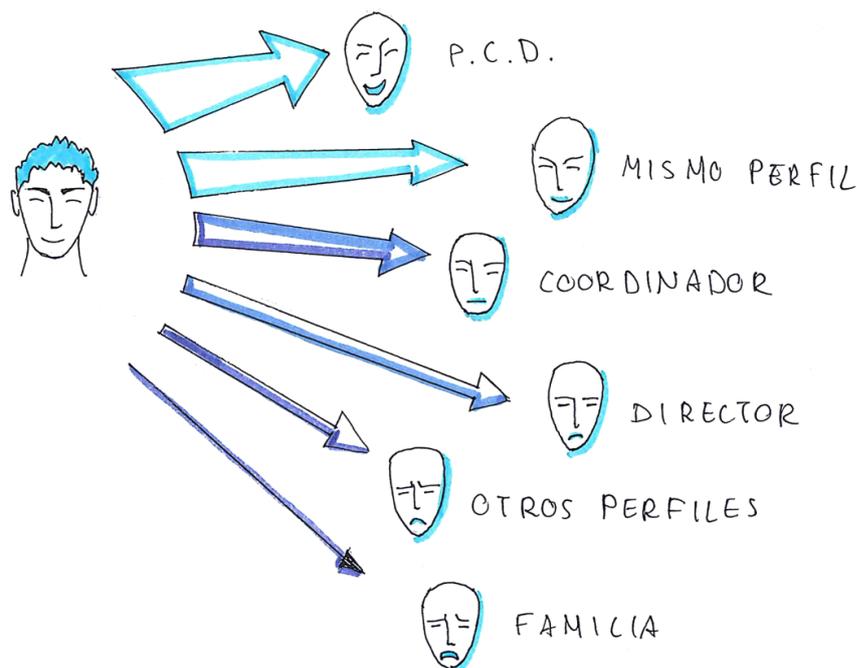
2.6 CLIMA

La inmensa mayoría declara que sus relaciones con los grupos indicados (personas con discapacidad, familiares, compañeros del mismo perfil, de otro perfil, coordinador y director) son buenas o muy buenas. Son excepciones los profesionales que contestan que sus relaciones son malas con cualquiera de los grupos.

Destacan las “muy buenas” relaciones con las personas con discapacidad. En segundo lugar suelen valorarse las relaciones con compañeros del mismo perfil.

Aunque dentro de la valoración positiva en general, los “compañeros de otros perfiles” sería el segundo grupo menos valorado en cuanto a relación. Y las relaciones que obtienen puntuaciones menos altas son los de las familias. Así lo consideran casi todos los grupos (la excepción serían los trabajadores sociales).

<p>Cuidadores/as:</p> <p>1° Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 2° Coordinador 3° Compañeros del mismo perfil</p>	<p>Técnicos de grado medio:</p> <p>1° Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, director y coordinador</p>
<p>Educadores/as:</p> <p>1° Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 2° Compañeros del mismo perfil 3° Coordinador</p>	<p>Psicólogos/as:</p> <p>1° Coordinador 2° Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 3° Director y familias (empatados)</p>
<p>Directores/as:</p> <p>1° Coordinador. 2° Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y director o directivos</p>	<p>Terapeutas ocupacionales:</p> <p>1° Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, director y compañeros del mismo perfil</p>
<p>Fisioterapeutas:</p> <p>1° Compañeros del mismo perfil 2° Director o directivos 3° Coordinador y compañeros de otros perfiles</p>	<p>Trabajador social:</p> <p>1° Compañeros del mismo perfil, familias y director</p>



“¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?”.

La inmensa mayoría de profesionales piensa que contestarían que buena o muy buena. Y la minoría restante contesta que no lo saben. No hay ninguna contestación “mala” o “muy mala”.

Aspectos que potenciarían que las relaciones fueran más positivas.

Son muy variadas las ideas que sugieren los profesionales para que las relaciones entre todos los grupos sean más positivas.

La más repetida, con diferencia, es la relacionada con una mayor y mejor comunicación y relación entre diferentes profesionales y entre familias y profesionales (incluso varias contestaciones sugieren encuentros fuera del horario y del espacio habitual, más relacionados con el ocio o con terapias de grupo).

Otro bloque temático con respuestas numerosas tiene relación con la gestión de los recursos humanos (cercanía, conocimiento de expectativas de los demás, incentivos de todo tipo y mejores condiciones laborales, agradecimiento público, trabajo en equipo, accesibilidad de directivos,...)

Respuestas bastante repetidas tienen que ver con la mayor implicación de las familias, con la formación, con el compañerismo con la empatía y con el optimismo o pensamiento positivo.

Otras contestaciones: tolerancia, asertividad, personas más involucradas, sentido del humor, comprensión, mejor conocimiento de la discapacidad, respeto, paciencia, mejor organización, más feed-back, tiempo, sinceridad, ilusión

No hay diferencias significativas entre los distintos grupos de profesionales en los temas que sugieren.

2.7 COMUNICACIÓN

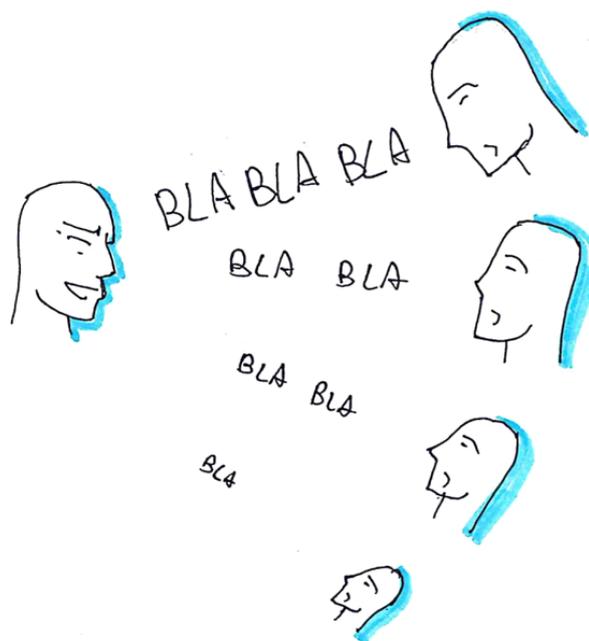
En general, los profesionales otorgan mucha importancia a la comunicación con los cuatro grupos de interés propuestos (personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, familiares, compañeros y director).

Los grupos de cuidadores, educadores, fisioterapeutas y técnicos de grado medio han coincidido en valorar en primer lugar de importancia la comunicación con las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y en segundo lugar la comunicación con los compañeros.

Los directores, por el contrario, muestran un orden distinto en la importancia, valorando en primer lugar la comunicación con los compañeros y en cuarto lugar la comunicación con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Aunque también es valorada, la comunicación con familias ocupa el tercer o el cuarto puesto en la mayoría de categorías. La excepción sería el grupo de fisioterapeutas que la valora en segundo lugar.

Algo parecido sucede con la comunicación con “directores”. Suele ocupar los dos último lugares en la mayoría de grupos profesionales. Sobre todo en los grupos que más han respondido a la encuesta (cuidadores, educadores, fisioterapeutas, técnicos de grado medio).



Cuidadores: 1° Con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 2° Con compañeros 3° Con director o directivos 4° Con familias	Técnicos de grado medio: 1° Con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 2° Con compañeros 3° Con familias 4° Con director o directivos
Educadores: 1° Con Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 2° Con Compañeros 3° Con Familias 4° Con Directores	Psicólogos: Muy importante los cuatro grupos
Directores: 1° Con compañeros 2° Con director o directivos 3° Con familias 4° Con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo	Terapeutas ocupacionales: Muy importante los cuatro grupos
Fisioterapeutas: 1° Con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 2° Con familias 3° Con compañeros 4° Con director	Trabajador social: Muy importante los cuatro grupos

2.8 COMPETENCIAS PROFESIONALES

Todas las categorías profesionales que se presenta son valoradas como importantes o muy importantes.

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES MÁS VALORADAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Cuidadores/as: Trabajo en equipo, capacidad de percibir necesidades, resolución de problemas.	Técnicos de integración social o educadores/as: Trabajo en equipo y capacidad de percibir necesidades.
Directores/as: Capacidad de planificación, resolución de problemas, capacidad de percibir necesidades y trabajo en equipo.	Fisioterapeutas: Trabajo en equipo, conocimientos técnicos y capacidad de planificación.
Técnicos de grado medio: Trabajo en equipo y capacidad de planificación.	Psicólogos/as: Trabajo en equipo, capacidad de percibir necesidades y capacidad de planificar.
Terapeutas ocupacionales: Capacidad de planificación y trabajo en equipo.	Trabajadores/as sociales: Consideran todas muy importantes.

De manera general, la competencia profesional más valorada es la del trabajo en equipo seguida de la capacidad de percibir necesidades. La menos valorada son los conocimientos técnicos.

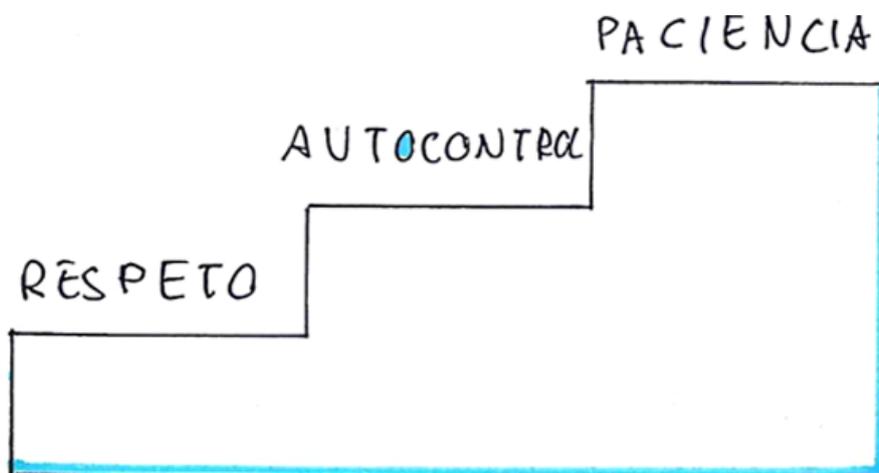


2.9 COMPETENCIAS PERSONALES

En general todas las categorías profesionales valoran como importantes o muy importantes todas las competencias personales que se plantean.

Hay pocos que valoren algunas competencias como no importantes y cuando se ha valorado alguna como poco o algo importante ha sido valorada por una única persona de la misma categoría.

Pocos hacen propuestas sobre otras competencias personales que les gustaría reforzarse solamente lo hacen psicólogos, trabajadores sociales, fisioterapeutas y cuidadores.



LAS COMPETENCIAS PERSONALES MÁS VALORADAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Psicólogos/as: Empatía, paciencia y respeto.	Cuidadores/as: Paciencia, autocontrol y optimismo.
Técnicos de integración social o educadores/as: Alegría, empatía, paciencia, respeto y honestidad.	Directores/as: Respeto, paciencia y autocontrol.
Fisioterapeutas: Alegría, autocontrol y paciencia.	Técnicos de grado medio: Autocontrol, constancia, empatía, honestidad y respeto.
Terapeutas ocupacionales: Autocontrol, constancia, paciencia y respeto.	Trabajadores/as sociales: Consideran todas muy importantes.

Las más repetidas en las diferentes categorías profesionales son paciencia, autocontrol y respeto

LAS COMPETENCIAS PERSONALES MENOS VALORADAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (solamente se especifican los que han valorado algunas como menos importantes):

Psicólogos/as: Iniciativa y constancia.	Terapeutas ocupacionales: Alegría, optimismo, asertividad, empatía, honestidad e iniciativa.
Técnicos de integración social o educadores/as: Asertividad, constancia e iniciativa.	Directores/as: Alegría, optimismo, asertividad y constancia.
Fisioterapeutas: Iniciativa.	

Las más repetidas en las diferentes categorías profesionales son constancia e iniciativa.

OTRAS COMPETENCIAS PERSONALES QUE SE PROPONEN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (solamente se especifican los que han hecho alguna propuesta):

Cuidadores/as: Organización, fortaleza, dinamismo, coherencia, responsabilidad, firmeza y tolerancia.	Psicólogos/as: Asertividad.
---	---------------------------------------

3. PROPUESTAS DE MEJORAS DESDE LA UDS

3.1 ESTABILIDAD

La estabilidad laboral es fundamental para garantizar la calidad de vida de las personas con discapacidad así como garantizar un equipo que trabaje coordinadamente, dando valor a todos y cada uno de los componentes del equipo.

La estabilidad se puede conseguir con incentivos, mejoras en las condiciones laborales, el clima laboral...

Es necesario adaptar los perfiles profesionales según las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y garantizar la profesionalidad de cada puesto así como reconocer la importancia de todas para el buen funcionamiento de una organización.

3.2 ACOGIDA

Para una adecuada ACOGIDA es fundamental que existan protocolos de acogida con las pautas de actuación. Algunas de ellas serían:

- Asignación de una persona de referencia que acompañe en el proceso de acogida.
- Facilitar en primera instancia la información más relevante de las personas con situaciones de mayor vulnerabilidad.
- Disponer de espacios y tiempos para la valoración del proceso de adaptación.
- Establecer un tiempo para adaptarse al puesto.
- Conocer la filosofía del centro.
- Presentar a todos los miembros de la organización (incluidas las personas con discapacidad intelectual).

3.3 MOTIVACIONES

Analizando las encuestas cumplimentadas, para aumentar la motivación de los profesionales proponemos según sus manifestaciones, una serie de mejoras:

De condiciones laborales:

- Flexibilidad de horarios
- Aumento de salario.
- Incremento días de vacaciones.

De recursos materiales y personales.

- Disminución de ratio de personas con discapacidad por profesionales
- Contratar a personal cualificado.
- Contar con material adecuado a los programas que se trabajan.
- Mejora de las instalaciones.

En el ambiente laboral, relativo a relaciones interpersonales con los compañeros.

- Fomentar el trabajo en equipo.
- Mayor coordinación
- Mejorar la Comunicación.

Reconocimiento del trabajo realizado.

- La dirección de la Entidad.
- Las familias.
- Entre los profesionales.

En la organización.

- Mejorando la definición de los perfiles profesionales, que sean más claros y precisos.
- Mejor presentación y definición de los planes estratégicos.
- Apoyo emocional.
- Generar espacios y tiempos flexibles de descanso ante situaciones estresantes.

3.4 APOYOS Y RECURSOS

- Disponibilidad de ayudas técnicas y productos de apoyo.
- Disponibilidad de espacios físicos (condiciones ambientales) y materiales para llevar a cabo el trabajo.
- Aumento de ratio de personal.
- Coordinación y colaboración entre profesionales.
- Flexibilidad laboral (horarios, metodología de trabajo).
- Apoyos económicos (ayudas de transporte, comedor).
- Facilidad para la formación.

3.5 FORMACIÓN

Aunque la totalidad de las categorías profesionales analizadas consideran que la formación recibida es buena y útil, es mejorable si:

- Se desarrolla un plan de formación específico atendiendo a las demandas reales de los profesionales.
- Se respetan las horas formativas de convenio.
- Se ofertan cursos con bonificación de la F. Tripartita.
- Se dan facilidades para la realización de los cursos que se buscan por cuenta propia (tiempo laboral, apoyo económico)
- Se facilita en la medida de lo posible, la realización de los cursos dentro de la jornada laboral o jornada mixta.
- Se crean espacios en las entidades para comunicar la formación recibida, pues en ocasiones, en cursos o jornadas que interesan a un número elevado de trabajadores, por cuestiones organizativas, no pueden acudir todos los demandantes.
- Se amplía la oferta formativa al colectivo mayoritario

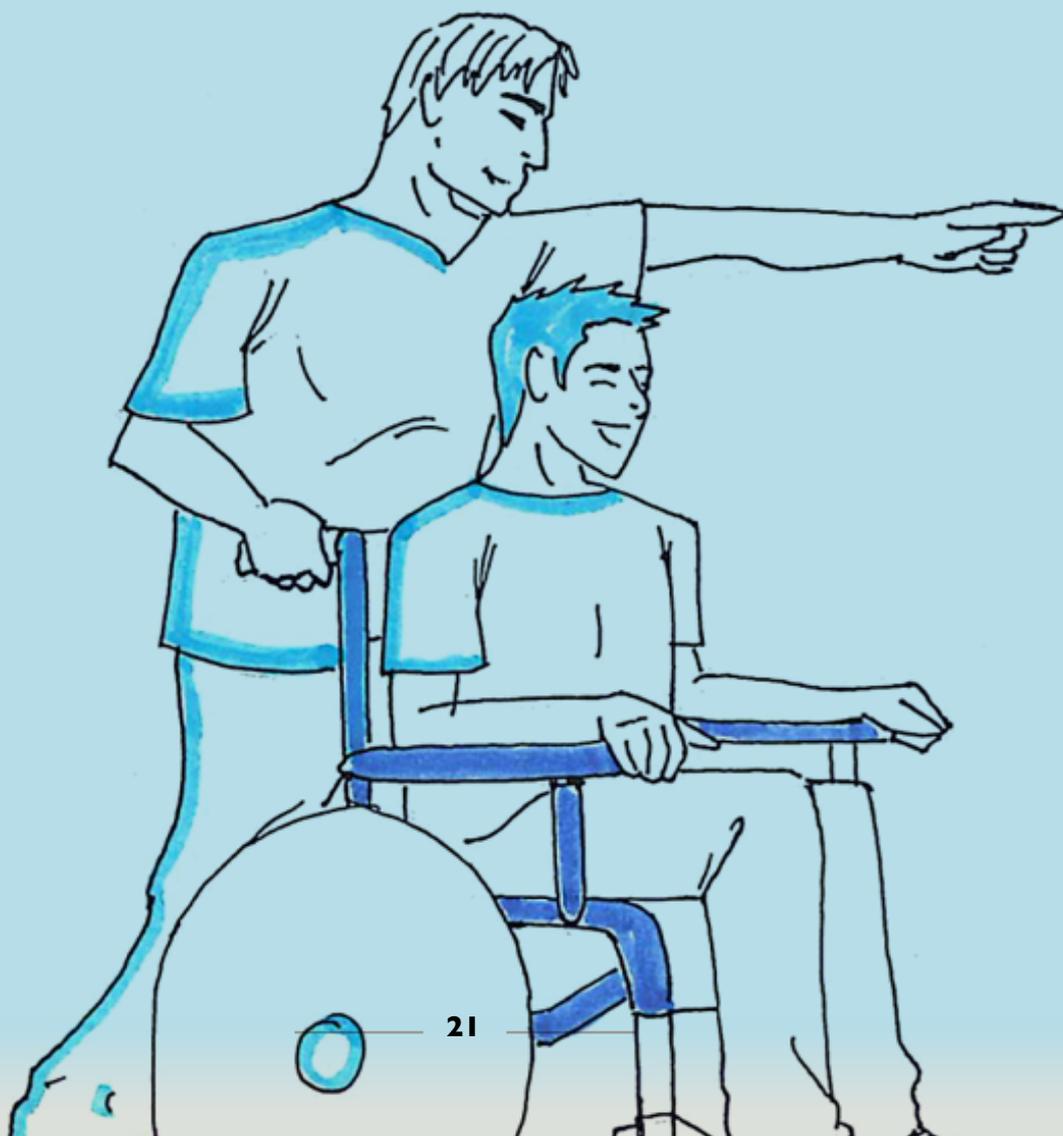
3.6 CLIMA Y COMUNICACIÓN

Las respuestas de los profesionales ponen de manifiesto que “clima” y “comunicación” están estrechamente interconectados. Partiendo de esas contestaciones se pueden realizar distintas propuestas comunes para mejorar las relaciones entre todos los grupos (familias, personas con discapacidad, profesionales del mismo o de otros perfiles, directores y coordinadores):

- Promover encuentros formativos, en los que se compartan temas de interés común.
- Impulsar encuentros fuera del horario y del espacio habitual o en ambientes más “distendidos” con el fin de ampliar el conocimiento mutuo.
- Obtener información sobre expectativas, intereses, dificultades, satisfacción, etc. de las distintas personas que componen cada grupo de interés.
- Establecer cauces adecuados para recoger ideas, quejas, propuestas, sugerencias y agradecimientos...
- Basar la gestión de recursos humanos en el conocimiento más profundo de las personas.
- Mejorar la organización de actividades y la gestión del tiempo.
- Reforzar el trabajo en equipo.
- Diseñar actividades encaminadas a aumentar la implicación de las familias creando redes de voluntariado familiar.
- Aumentar la colaboración entre familiares y profesionales.
- Que los directores sean más cercanos a los profesionales y a la realidad del día a día.
- Establecer condiciones adecuadas para desarrollar asertividad, optimismo, “pensamiento positivo”, “sentido del humor”, tolerancia, respeto, paciencia, sinceridad, ilusión.

4. ANEXOS

A.	ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA...	22
B.	RESULTADOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES.....	26
	CUIDADORES.....	26
	EDUCADORES/TECNICOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL	33
	DIRECTORES.....	39
	FISIOTERAPEUTAS	44
	PSICÓLOGOS.....	46
	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO.....	48
	TRABAJOS SOCIALES.....	51
	TERAPEUTAS OCUPACIONALES.....	53



A. ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA

En FEAPS Madrid nos interesa conocer cuáles son las motivaciones, necesidades y propuestas de los profesionales que prestan apoyo a las personas con discapacidad intelectual en los Centros de Día. A continuación encontrarás una serie de preguntas para conocer cuáles son, a tu juicio, los aspectos necesarios para que puedas hacer bien tu trabajo. Contesta libremente a las siguientes preguntas.

Puesto que desempeñas:

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Centro de Día?

- () De 0 a 3 años
- () De 4 a 6 años
- () 7 o más años

LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA

¿Cómo fue?

¿Hubieras cambiado algo?

- () Sí
- () No

¿Qué hubieras cambiado?

MOTIVACIONES

Señala 5 aspectos que hacen que tu trabajo sea motivante (ordénalos de más a menos)

Señala 5 aspectos que te desmotivan (ordénalos de más a menos)

¿Qué cosas NO hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?

APOYOS Y RECURSOS

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que facilitan tu trabajo.

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo.

¿CÓMO ES LA FORMACIÓN?

¿Buena?

- () Sí
- () No

¿Suficiente?

- () Sí
- () No

¿Los temas sobre los que has recibido formación son útiles?

- Sí
- No

¿Te preguntan sobre los temas que te interesan antes de diseñar la Formación?

- Sí
- No

¿Tienes facilidad para acceder a la Formación?

- Sí
- No

¿Cuántos cursos has realizado desde que trabajas en el Centro de Día?

¿En qué horario los has hecho?

- Laboral
- Extra laboral
- Mixto

¿Te dan facilidades para realizar los cursos que encuentras por cuenta propia?

- Sí
- No

¿Sobre qué temas te gustaría formarte más?

CLIMA

Valora del 1 al 4 (siendo 1 muy mala; 2 mala; 3 buena; 4 muy buena) tu relación con:

Valora tú relación con:

	Muy mala	Mala	Buena	Muy Buena
La Dirección del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu coordinador/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de tu mismo perfil profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de otros perfiles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas con discapacidad intelectual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las familias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?

- Buena
- Mala
- Indiferente
- No lo sé

¿Señala 5 cosas que potenciarían que las relaciones fueran más positivas (con las personas con discapacidad, con familiares, con tus compañeros, con coordinadores, directivos...)?

COMPETENCIAS

De cada una de las siguientes competencias señala si las desarrollas o no en tu trabajo y qué importancia tienen para tu cometido profesional.

Competencias Profesionales ¿La desarrollas en tu trabajo?

	No la desarrollo	Sí y es poco importante	Sí y es algo importante	Sí y es importante	Si y es muy importante
Capacidad de planificación	()	()	()	()	()
Capacidad de resolución de problemas	()	()	()	()	()
Capacidad para percibir necesidades	()	()	()	()	()
Conocimientos técnicos	()	()	()	()	()
Trabajo en equipo	()	()	()	()	()

Otras Competencias Profesionales 1 (señala cuáles):

Importancia de Otras Competencias Profesionales 1

Otras Competencias Profesionales 2 (señala cuáles):

Importancia de Otras Competencias Profesionales 2

Otras Competencias Profesionales 3 (señala cuáles):

Importancia de Otras Competencias Profesionales 3

Comunicación ¿Con quién te comunicas en tu trabajo?

	No la desarrollo	Sí y es poco importante	Sí y es algo importante	Sí y es importante	Sí y es muy importante
Con personas con discapacidad intelectual	()	()	()	()	()
Con familiares de personas con discapacidad intelectual	()	()	()	()	()
Con compañeros	()	()	()	()	()
Directivos	()	()	()	()	()

Competencias personales

	No la desarrollo	Sí y es poco importante	Sí y es algo importante	Sí y es importante	Sí y es muy importante
Alegría/Optimismo	()	()	()	()	()
Asertividad	()	()	()	()	()
Autocontrol	()	()	()	()	()
Constancia	()	()	()	()	()
Empatía	()	()	()	()	()
Honestidad	()	()	()	()	()
Iniciativa	()	()	()	()	()
Paciencia	()	()	()	()	()
Respeto	()	()	()	()	()

Otras Competencias personales 1 (señala cuáles):

Importancia de Otras Competencias personales 1

Otras Competencias personales 2 (señala cuáles):

Importancia de Otras Competencias personales 2

Otras Competencias personales 3 (señala cuáles):

Importancia de Otras Competencias personales 3

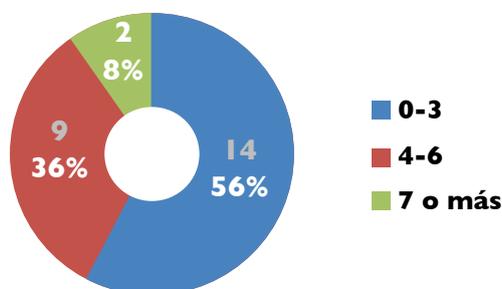
¿Qué competencias te gustaría reforzarte?

¿Cuánto tiempo de tú jornada laboral Semanal dedicas a estar directamente con las personas con Discapacidad Intelectual? En número de horas.

B. RESULTADOS POR CATEGORÍAS

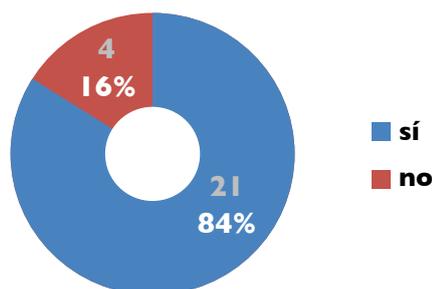
ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR CUIDADORES

Años trabajando en Centro de Día



LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA

¿Cambiarías algo en la acogida?



La inmensa mayoría (92%) considera la acogida positiva (se emplean adjetivos como “buena”, “acogedora”, “grata”, “agradable”, “maravillosa”, etc. La gran mayoría (84%) no habría cambiado nada de la acogida. Entre los cambios sugeridos por algunos cuidadores se demanda más información “práctica” y más comunicación.

MOTIVACIONES

Hay una gran variedad de respuestas referidas a aspectos motivantes del trabajo. Si las agrupáramos por temas, el grupo más numeroso sería el que hace referencia a la relación con las personas con discapacidad.

También son muy numerosas las respuestas referidas a las relaciones con compañeros y las que tienen que ver con la organización del trabajo (trabajo en equipo, formación, actividades en distintos entornos, no rutinarias, buena organización).

En otro grupo podríamos incluir las relacionadas con aspectos materiales (dinero, condiciones ambientales, horarios). También hay varias respuestas que mencionan como situaciones motivantes aspectos formativos, de aprendizaje o investigación.

Las respuestas más frecuentes que hacen referencia a aspectos desmotivantes hablan de condiciones laborales (sueldo bajo, poca posibilidad de promoción, inseguridad).

Un segundo grupo de respuestas haría referencia a la relación entre compañeros (desigualdad en el trato, poco compañerismo, mala relación, desconfianza, trabajo interdisciplinar).

En otra categoría podríamos agrupar respuestas relacionadas con el apoyo a las personas con discapacidad (inseguridad o desprotección frente a agresiones, dificultad para comunicarse o comprender conductas desafiantes).

Y también ha habido varias respuestas que han expresado como aspectos desmotivantes la sensación de sentirse incomprendidos o poco valorados por las familias y la sociedad.

¿Qué cosas NO hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?

Contesta a esta pregunta el 64% de cuidadores que han rellenado el cuestionario. El otro 36% no contesta o considera que “está todo bien”.

Muchas contestaciones a “qué se necesitaría (que actualmente no hay) para que aumentara la motivación” están relacionadas con las condiciones económicas (salario, sueldo más digno) son numerosas, pero el grupo con más respuestas sería el que sugiere, como aspectos motivadores, mejoras en los recursos materiales (instalaciones, espacios diferenciados, gimnasio, recursos para talleres, sala de estimulación, wii, espacio para profesionales) y en los recursos humanos (más profesionales, grupos más reducidos, posibilidades de promoción...).

Otro grupo de respuestas tiene que ver con la mejora o aumento de actividades para las personas con discapacidad (ocio, deporte, lúdicas...).

Otras opiniones se refieren a elementos menos tangibles como formación o mejora del ambiente de trabajo.

APOYOS Y RECURSOS

Apoyos materiales que facilitan el trabajo: Unos están relacionados con el apoyo a personas con discapacidad (grúas, ascensores, rampas, ordenadores, sillas, baños y camas adaptadas, etc.) y otros más con el bienestar de los profesionales (buena ubicación, uniforme adecuado, guantes, ayudas para comedor o gastos de transporte)

Con respecto a los recursos personales, se menciona la necesidad de aumentar el número de distintos perfiles profesionales, pero la mayoría de respuestas, quizá, va encaminada a solicitar unas mejoras más cualitativas (apoyo de los compañeros o de la dirección, libertad para realizar el trabajo, respeto a los horarios, menos cambios de personal, trato humano, buena comunicación entre profesionales de distintas áreas (se menciona el área administrativa).

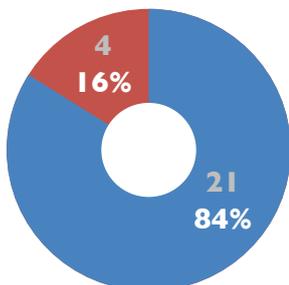
Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo

Con respecto a recursos materiales los cuidadores demandan cosas muy variadas pero muy concretas para prestar apoyos específicos (baños adaptados, montacargas, camas, sillas, calzado, ascensor, material de diversa índole, etc.). Y como recurso general “más dinero” para realizar distinto tipo de actividades.

También expresan necesidad de más recursos personales, con especialistas en distintas áreas.

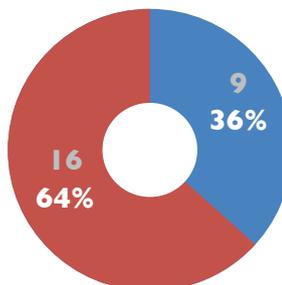
FORMACIÓN

¿Es buena?



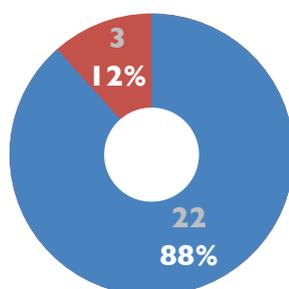
■ sí
■ no

¿Es suficiente?



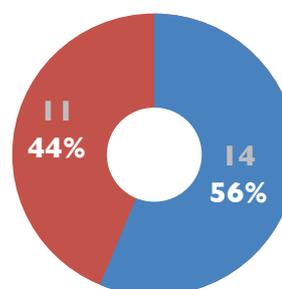
■ sí
■ no

¿Son temas útiles?



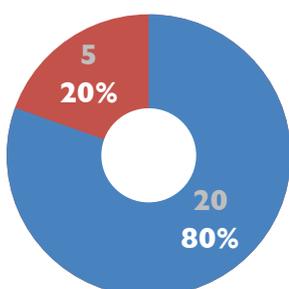
■ sí
■ no

¿Te preguntan sobre los temas que te interesan para formarte?



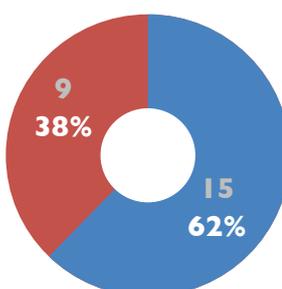
■ sí
■ no

¿Facilidad para acceder a la formación?



■ sí
■ no

¿Facilidad para realizar cursos por cuenta propia?

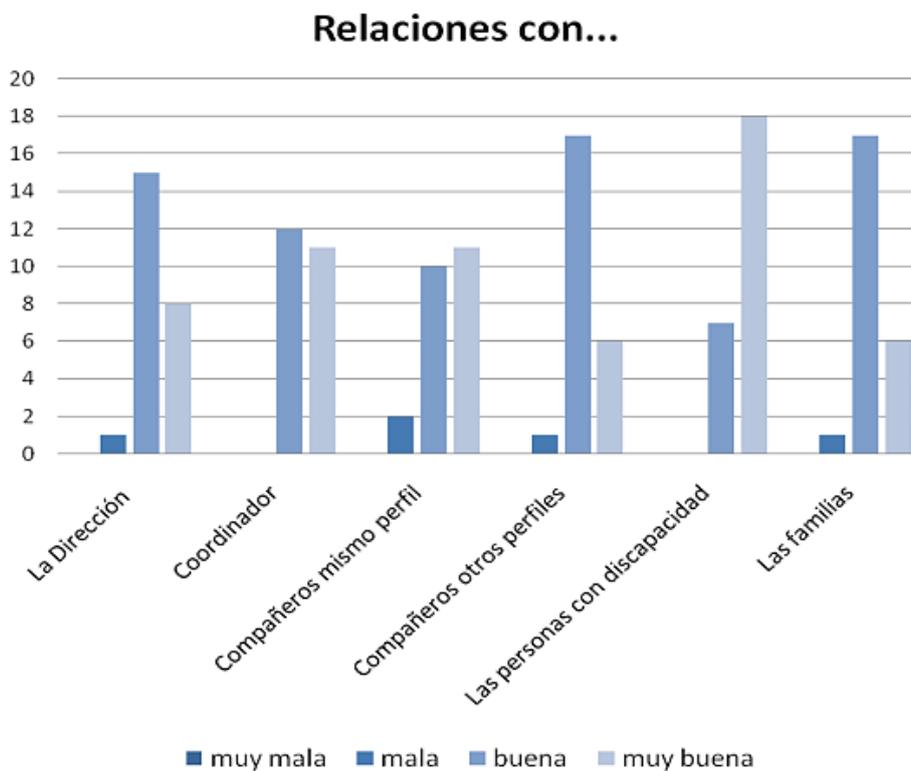


■ sí
■ no

La mayoría de los cursos realizados por cuidadores se han realizado en horario “mixto” (parte en horario laboral y parte extralaboral).

Los temas sugeridos para formarse son variadísimos y no hay ningún tema que predomine claramente sobre otros.

Comunicación, lengua de signos, psicomotricidad, estimulación sensorial, fisioterapia, relajación, informática, pizarra digital, relación y apoyo a las familias, inserción laboral, ocio y tiempo libre, autismo, acompañamiento en el duelo, atención sociosanitaria, envejecimiento, educación infantil, geriatría, resolución de conflictos, control de emociones y agresividad, primeros auxilios, discapacidad y salud mental.



La inmensa mayoría declara que sus relaciones con los grupos indicados son buenas o muy buenas. Destacan las “muy buenas” relaciones con las personas con discapacidad. Los grupos que obtienen menos puntuaciones “muy buena” son los de las familias y los compañeros de otros perfiles.

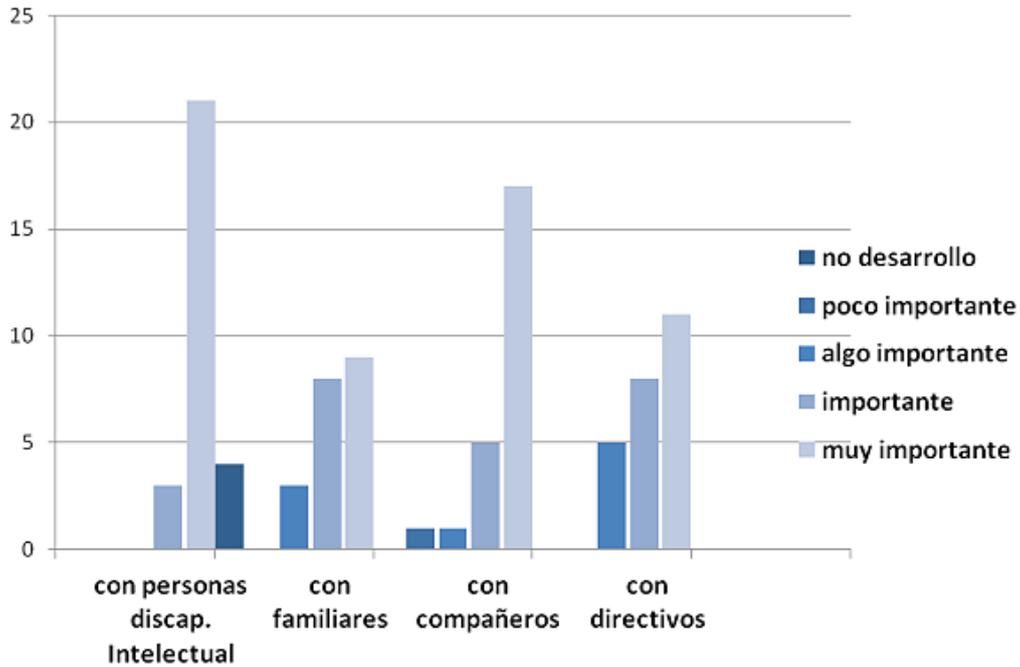
¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?

Excepto dos profesionales, que contestan “no lo sé”, la inmensa mayoría (92%) considera que las personas con discapacidad piensan que su relación con ellos es “buena”.

Cosas que potenciarían que la relaciones fueran más positivas:

Las contestaciones de los cuidadores son muy variadas. Consideran que potenciaría una mejor relación el sentido del humor, la empatía, la asertividad, la comunicación, el conocimiento mutuo, el trato y contacto con las familias, el respeto a las opiniones, la accesibilidad de los directivos y el trabajo en equipo.

COMUNICACIÓN

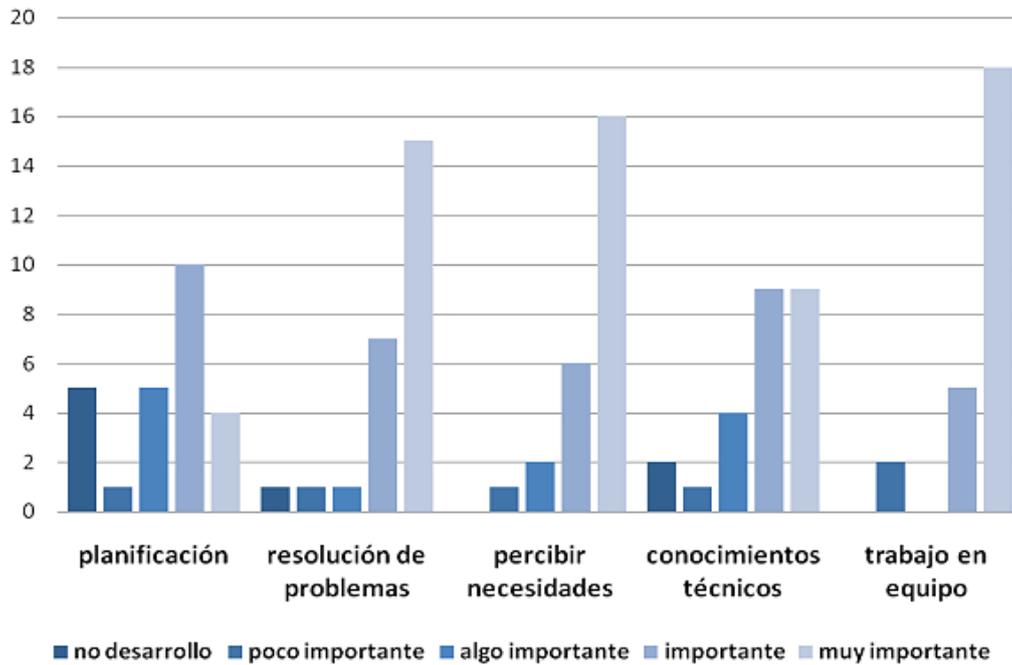


Aunque, en general, se otorga importancia a la comunicación con todos los grupos de interés, obtiene mejor valoración la comunicación con las personas con discapacidad intelectual y se considera menos importante la comunicación con las familias.

Orden, de mayor a menor importancia otorgada:

- 1° con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- 2° con compañeros
- 3° con director o directivos
- 4° con familias

COMPETENCIAS PROFESIONALES

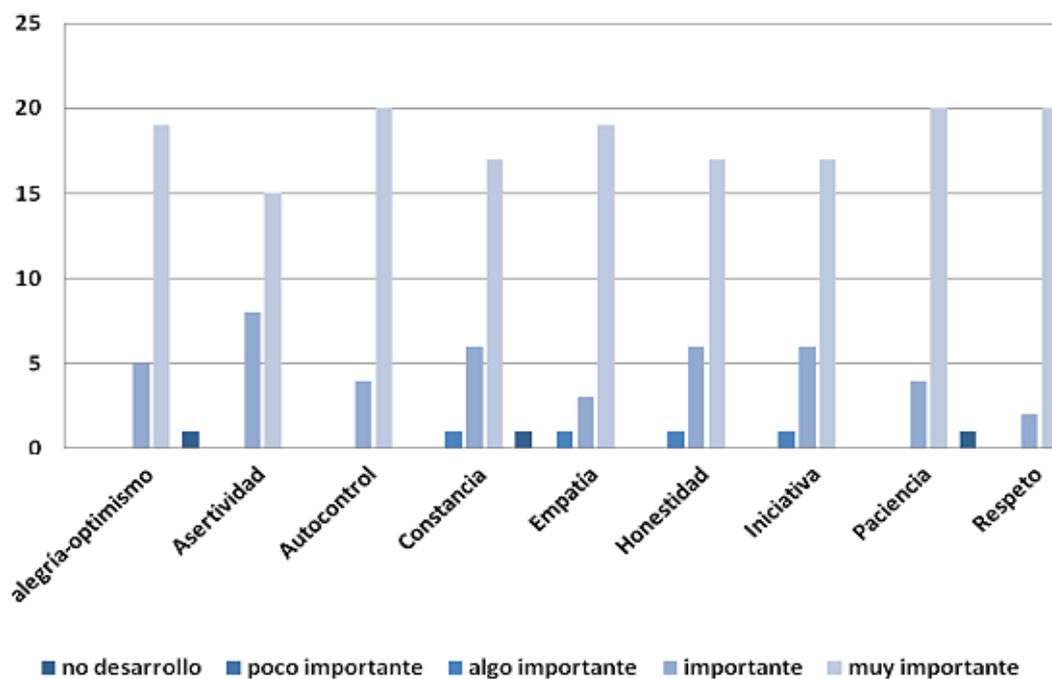


Aunque en general todas las competencias son valoradas como importantes, la más valoradas parecen ser el trabajo en equipo y la capacidad para percibir necesidades y las menos valoradas la planificación y los conocimientos técnicos.

Otras Competencias Profesionales

Se sugieren competencias muy variadas: trato con familias, capacidad para atender necesidades, capacidad de comunicación, higiene, respuesta rápida y reflejos.

COMPETENCIAS PERSONALES



En general todas las competencias son valoradas con bastante grado de importancia (importante o muy importante). Hay muy pocas diferencias entre todas las competencias señaladas pero la más valoradas parecen ser la paciencia, el autocontrol y el optimismo.

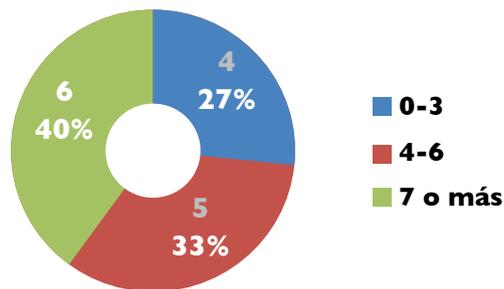
Se sugieren competencias personales tales como: organización, fortaleza/entereza, dinamismo, coherencia, responsabilidad, firmeza y tolerancia.

A la pregunta “¿Qué competencias te gustaría reforzar?”, el mayor número de respuestas tiene que ver con autocontrol, asertividad y paciencia (como es lógico coinciden prácticamente con las competencias más valoradas).

B. RESULTADOS POR CATEGORÍAS

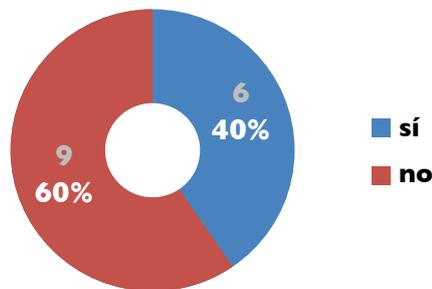
ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR EDUCADORES/TECNICOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Años trabajando en Centro de Día



LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA

¿Cambiarías algo en la acogida?



La totalidad de las respuestas (100%) considera la acogida positiva (se emplean adjetivos como buena, acogedora, muy buena, con apoyo, con información, etc).

Aún así una gran parte (60%) habría cambiado algo de la acogida. Entre los cambios por algunos educadores sugeridos se demanda más información y filosofía del centro, así como mayor acompañamiento inicialmente y mayor ratio en las aulas.

MOTIVACIONES

Hay una gran variedad de respuestas referidas a aspectos **motivantes** del trabajo. Si las agrupáramos por temas, el grupo más numeroso sería el que hace referencia a la relación con los compañeros, definido bien como simple compañerismo o como trabajo en equipo.

También son muy numerosas las respuestas referidas a temas materiales como salarios, flexibilidad de horarios.

En otro grupo de respuestas engloban las relacionadas con la alegría y entusiasmo que desprenden las personas con discapacidad.

Las respuestas más frecuentes a aspectos **desmotivantes** hablan de condiciones laborales (sueldo bajo, poca posibilidad de promoción, estrés, cansancio psicológico).

Un segundo grupo de respuestas hacen referencia a la falta de recursos materiales y malas instalaciones como aspecto desmotivante.

Un tercer grupo de respuestas que han expresado como aspectos desmotivantes la falta de reconocimiento por parte de jefes, familias y administración.

¿Qué cosas NO hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?

Muchas contestaciones a “qué se necesitaría (que actualmente no hay) para que aumentara la motivación” están relacionadas con las condiciones económicas (salario, sueldo más digno) son numerosas, pero el grupo con más respuestas sería el que sugiere, como aspectos motivadores, mejoras en los recursos materiales y en los recursos humanos (más profesionales, grupos más reducidos,...).

Otro grupo de respuestas tiene que ver con la mejora o aumento de la comunicación.

APOYOS Y RECURSOS

Apoyos materiales que facilitan el trabajo con las personas con discapacidad (grúas, kit de estimulación y camas adaptadas, etc).

Con respecto a los recursos personales, se menciona la necesidad de aumentar el número de distintos perfiles profesionales.

La mayoría de respuestas, quizá, va encaminada a solicitar unas mejoras más cualitativas, apoyo de los compañeros o de la dirección, libertad para realizar el trabajo, flexibilidad en los horarios, buena comunicación entre profesionales.

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo

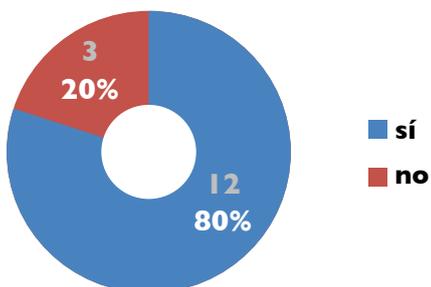
Con respecto a recursos materiales los educadores demandan cosas muy variadas pero muy concretas para prestar apoyos específicos y adaptados en las aulas. Y como recurso general “más dinero” para realizar distinto tipo de proyectos.

También expresan necesidad de más recursos personales, con especialistas en distintas áreas.

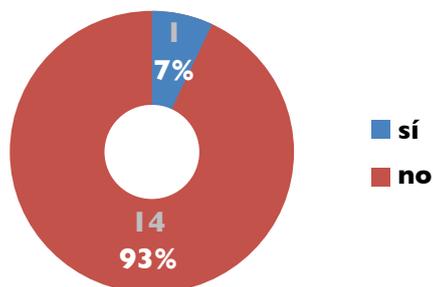
Un último grupo de respuestas demandan mayor formación y coordinación interna.

FORMACIÓN

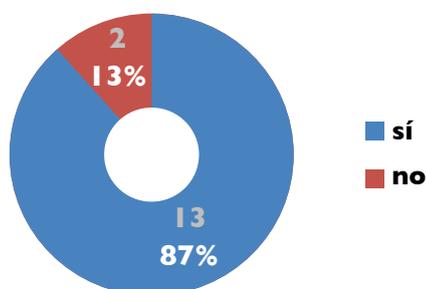
¿Es buena?



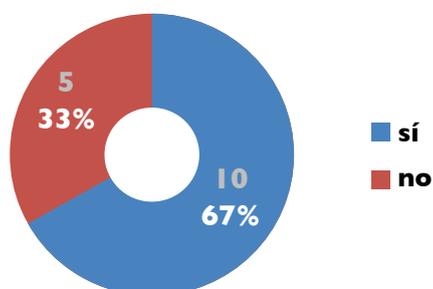
¿Es suficiente?



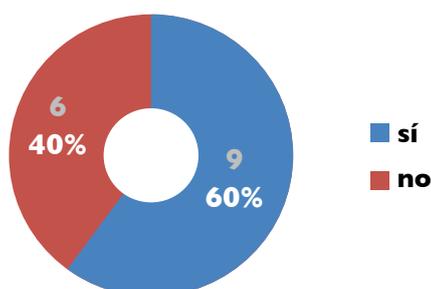
¿Son temas útiles?



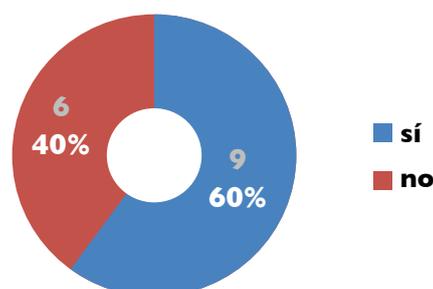
¿Te preguntan sobre los temas que te interesan para formarte?



¿Facilidad para acceder a la formación?



¿Facilidad para realizar cursos por cuenta propia?



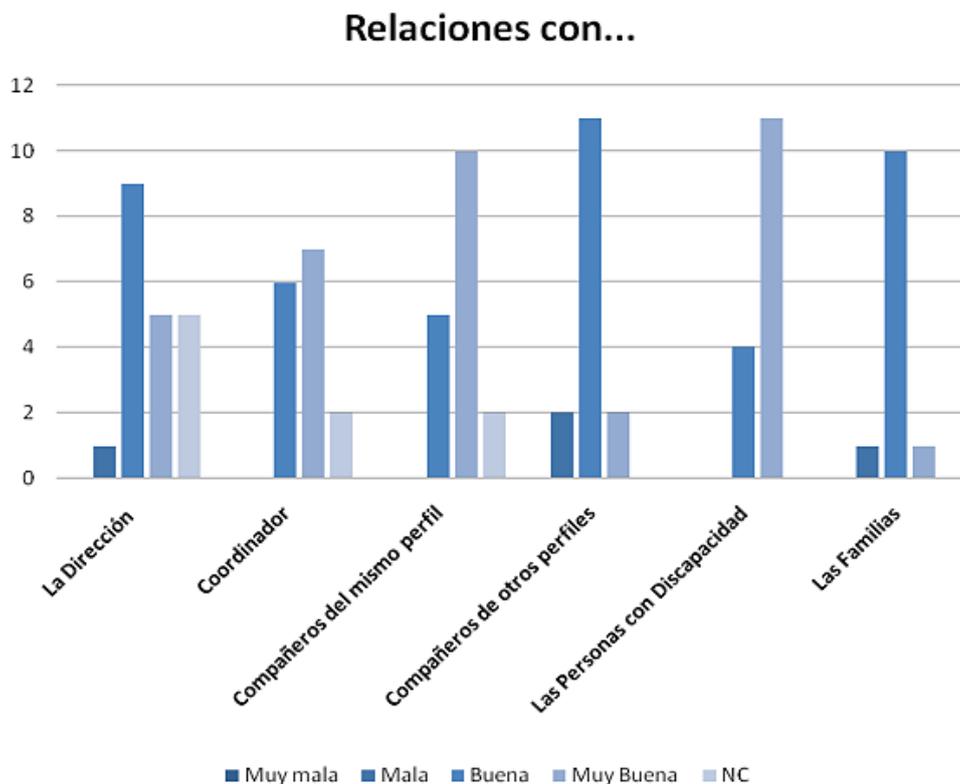
La mayoría de los cursos realizados por EDUCADORES (74%) se han realizado en horario “mixto” (parte en horario laboral y parte extralaboral).

Los temas sugeridos para formarse son variadísimos pero podría agruparse de la siguiente forma:

1.- **Enfocados al conocimiento, trabajo y manejo de las personas con discapacidad:** cursos de patologías específicas, contención mecánica y física, modificación de conducta, envejecimiento, planes de vida, etc .

2.- **Enfocados al propio profesional:** cursos de estrés laboral, derechos laborales, defensa ante agresiones, etc.

CLIMA



La inmensa mayoría declara que sus relaciones con los grupos indicados son buenas o muy buenas. Destacan las muy buenas relaciones con las personas con discapacidad. Los grupos que obtienen menos puntuaciones son los de las familias y los compañeros de otros perfiles.

¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?

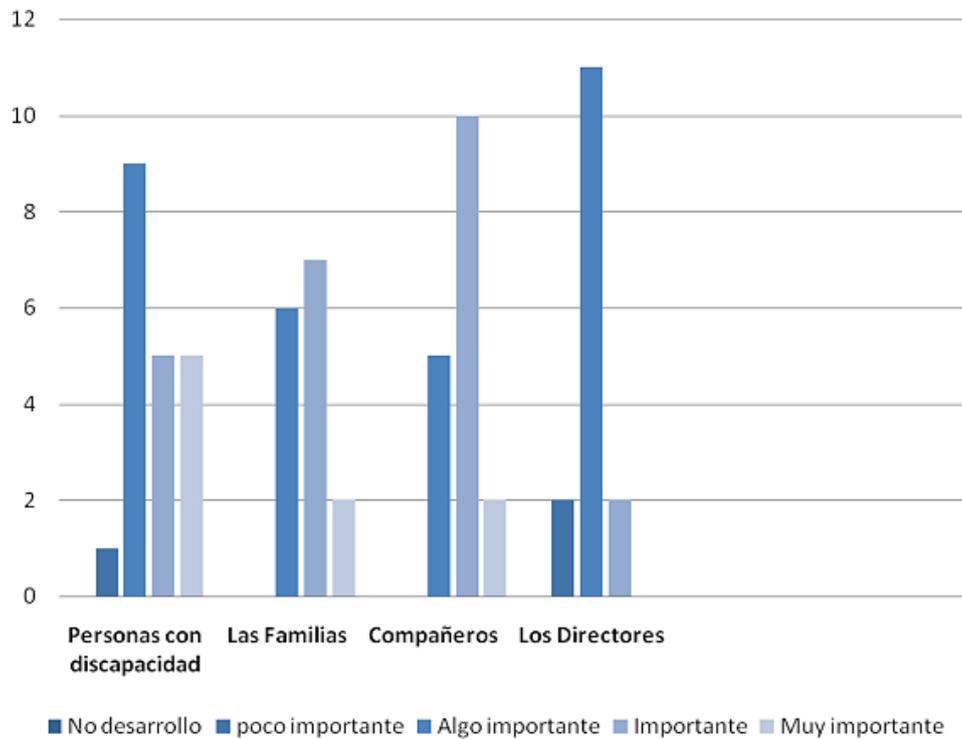
La inmensa mayoría (93%), considera que las personas con discapacidad piensan que su relación con ellos es “Muy buena” y el 7% NS/NC.

Cosas que potenciarían que las relaciones fueran más positivas

De todas las cosas se contestan en la encuesta se podrían resumir en:

- 1.- Mayor comunicación e información.
- 2.- Personas que se involucren realmente en los proyectos.
- 3.- Mayor implicación de las familias en las actividades del centro

COMUNICACIÓN



Aunque, en general, se otorga importancia a la comunicación con todos los grupos de interés, obtiene mejor valoración la comunicación con las personas con discapacidad intelectual seguida muy de cerca con la categoría de compañeros. Se considera menos importante la comunicación con las Directores.

Orden, de mayor a menor importancia otorgada:

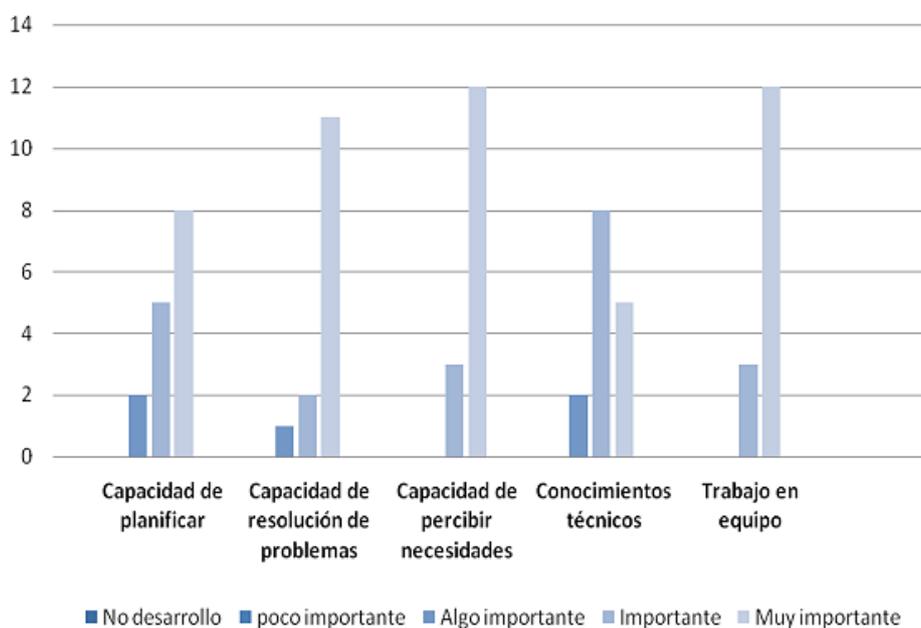
1° con Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

2° con Compañeros

3° con Familias

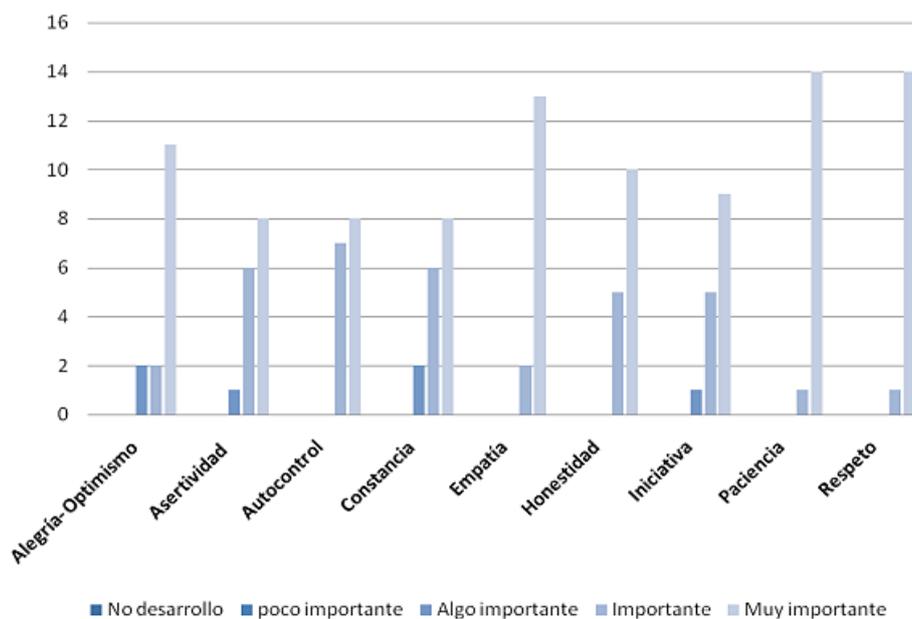
4° con Directores

COMPETENCIAS PROFESIONALES



Aunque en general todas las competencias son valoradas como importantes, la más valoradas parecen ser el trabajo en equipo, la capacidad para percibir necesidades y resolución de problemas. Las menos valoradas la planificación y los conocimientos técnicos.

COMPETENCIAS PERSONALES



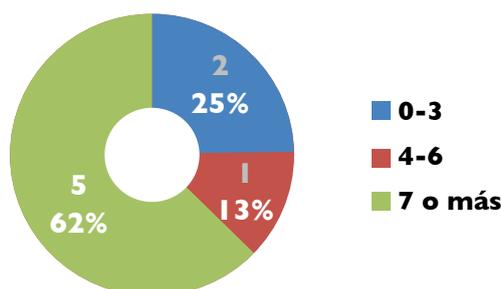
En general todas las competencias son valoradas con bastante grado de importancia (importante o muy importante). Hay muy pocas diferencias entre todas las competencias señaladas pero la más valoradas parecen ser el respeto, la paciencia y la empatía.

A la pregunta “¿Qué competencias te gustaría reforzar?”, el mayor número de respuestas tiene que ver con autocontrol, asertividad, constancia e iniciativa.

ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA

DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR DIRECTORES

Años trabajando en Centro de Día

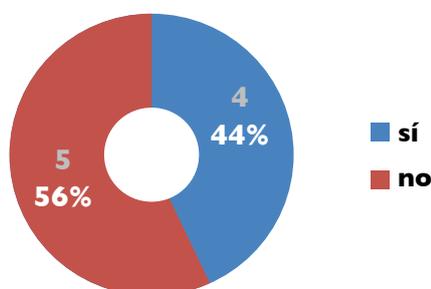


LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA

Las personas que contestan la encuesta consideran que, en términos generales, la acogida fue positiva. Se emplean adjetivos como buena, acogedora y grata. Sin embargo, en todas las categorías profesionales hay sugerencias de cambio.

Respuestas muy equilibradas ante la propuesta de cambiar o no la acogida (56% frente al 44% que si habrían cambiado algo). Quienes proponen algún cambio, plantean disponer de más tiempo para adaptarse al puesto de trabajo y conocer la filosofía del centro.

¿Cambiarías algo en la acogida?



MOTIVACIONES

El mayor número de respuestas va orientado a la mejora de la calidad de vida en las personas seguido a la importancia del trabajo con el equipo y con los compañeros así como la importancia de poner en marcha proyectos de trabajo

Algunas de las cuestiones que refieren como más desmotivantes dentro del ámbito de gestión y recursos son: la falta de motivación del equipo, la gestión del personal, la burocracia, falta de recursos, escasa ratio y problemas de financiación. También aparecen como desmotivante las condiciones laborales (sueldo, horarios) y las relaciones con el entorno ante el desconocimiento con el sector.

Respecto a las personas con DI y sus familias, aparece una desmotivación relacionada con la actitudes con las familias (no tanto con las personas con DI).

Por último, otros temas que generan desmotivación son los espacios físicos, estrés, los imprevistos y las situaciones de difícil manejo.

¿Qué cosas NO hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?

La necesidad de recursos tanto humanos como materiales (destacan los primeros) y las relaciones interpersonales. Tranquilidad y ambiente silencioso.

APOYOS Y RECURSOS

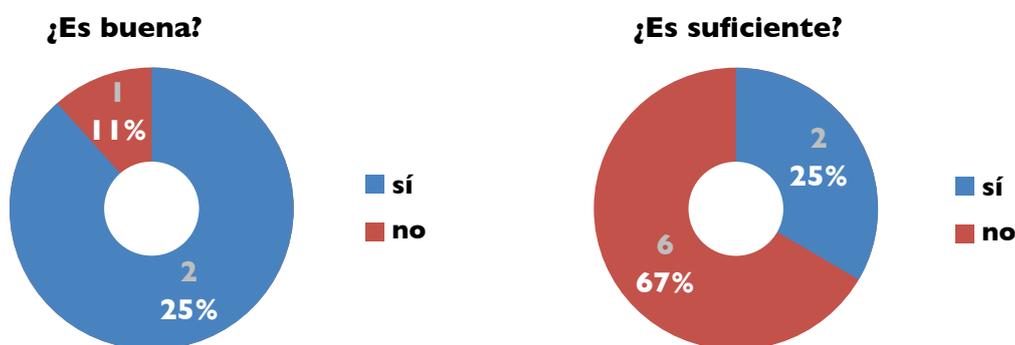
Las respuestas están orientadas, algunas, en negativo, más como apoyos que necesitan o que quieren en lugar de lo que les ayuda.

Predominan las cosas materiales (ordenadores, salas terapéuticas, ayudas técnicas), seguidos de gestión de recursos humanos (más personal, coordinación entre profesionales, etc)

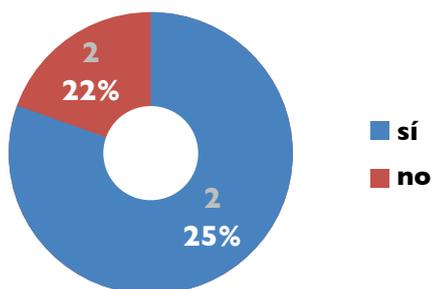
Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo.

La necesidad de recursos económicos para ampliar personal principalmente y para la mejor gestión.

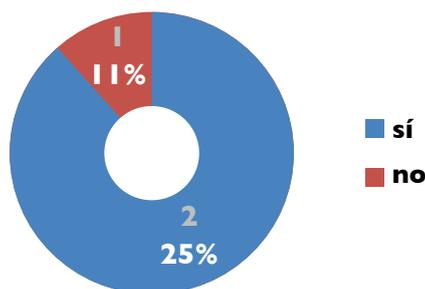
FORMACIÓN



¿Son de utilidad?



¿Facilitan la Formación?



Buena formación, insuficiente, útil, fácil acceso a la formación, cuentan con su opinión en el diseño de la formación.

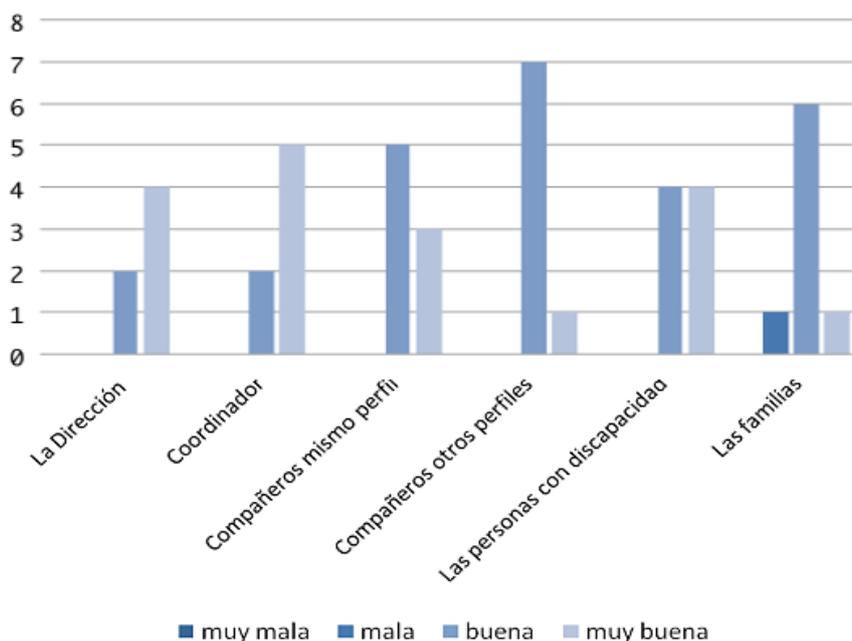
La mayoría de las acciones formativas se han realizado en horario mixto (laboral y extra laboral) y les han dado facilidades para realizar cursos por cuenta propia.

Curso de interés formativo:

- De gestión: dirección y gestión de habilidades directivas, gestión de recursos, gestión de personal, gestión organizacional, calidad EFQM
- Calidad
- Mejorar la atención de los usuarios: calidad de vida, primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, inteligencia emocional

CLIMA

Relaciones con...



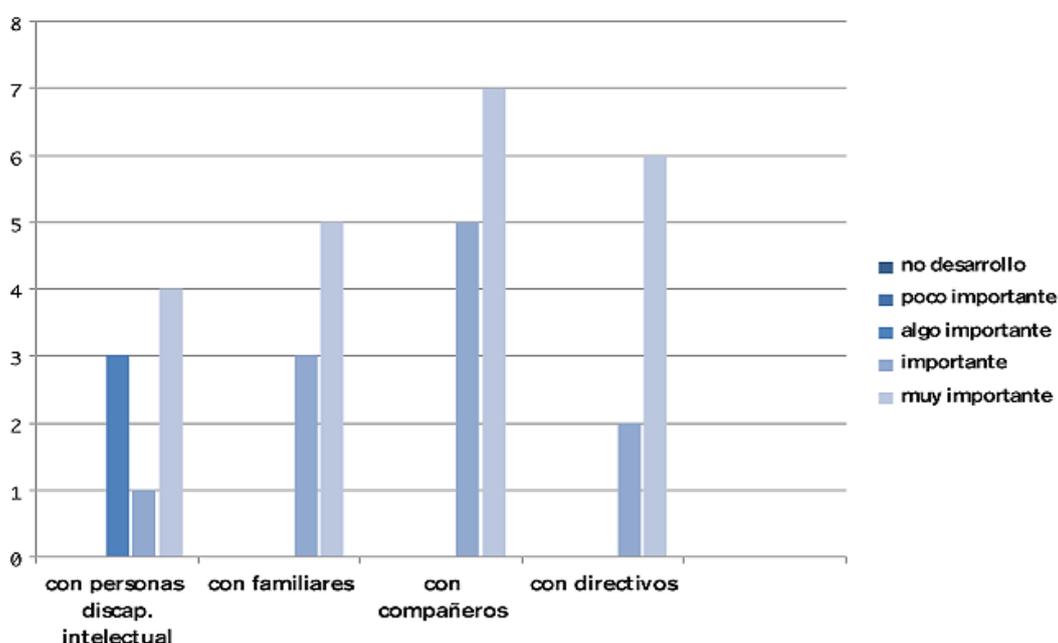
¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?

Hay una clara mayoría de respuesta: Buena.

Cosas que potenciarían que la relaciones fueran más positivas:

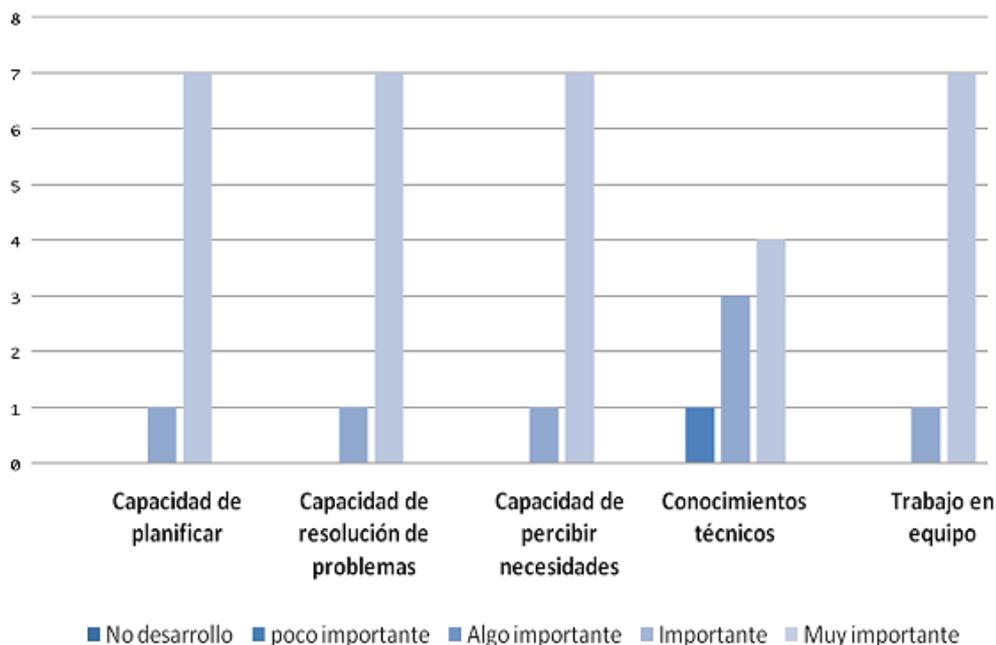
Las contestaciones de los Directores son muy variadas. Consideran que potenciaría una mejor relación la comunicación, el conocimiento mutuo, el trato y contacto con las familias, el respeto a las opiniones, el trabajo en equipo y toma de decisiones menos impopulares.

COMUNICACIÓN



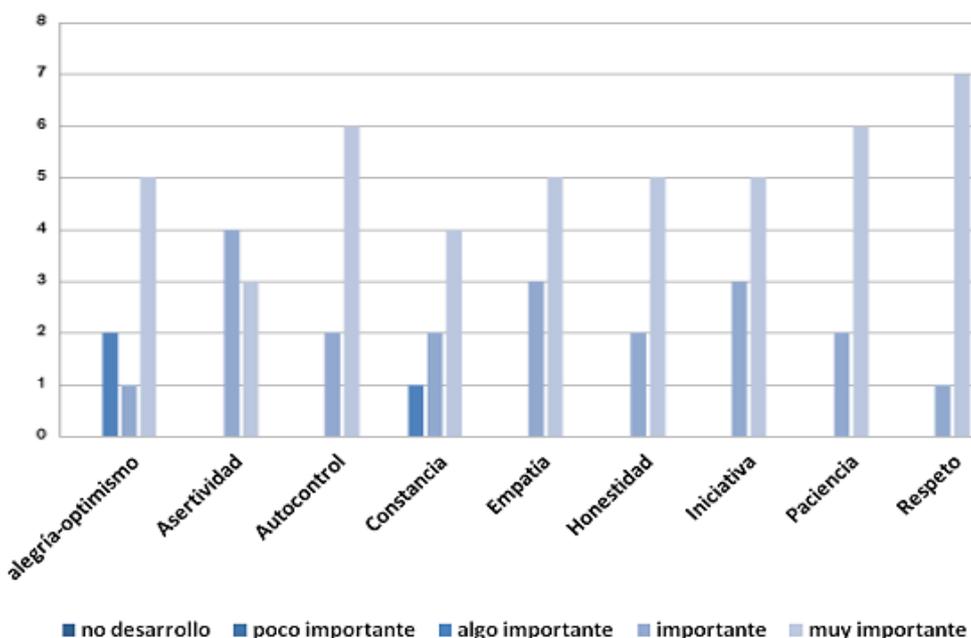
Existe comunicación con todos los grupos de interés. Por lo general se valora como importante y muy importante excepto en la comunicación con personas con DI donde algunas respuestas lo valoran como algo importante.

COMPETENCIAS PROFESIONALES



Todas importantes, no hay datos significativos. La única con diferencias es la de conocimientos técnicos, es la que se le da menos importancia.

COMPETENCIAS PERSONALES



En general todas las competencias son valoradas con alto grado de importancia. Las competencias más valoradas son respeto, paciencia y autocontrol. Las menos valoradas alegría/optimismo, asertividad y constancia.

ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR FISIOTERAPEUTAS

Años trabajando en el centro de día:

- De 0 a 3 años: 3
- De 4 a 6 años: 0
- 7 o más años: 2

ACOGIDA

De cinco contestaciones cuatro la definen como positiva y uno negativa.

La persona que la valora como negativa es porque no se le dio información inicial sobre las personas con las que iba a trabajar.

MOTIVACIONES

Hay tres bloques de aspectos motivantes.

- Por un lado la relación con las personas con discapacidad y sus familias.
- El interés y desarrollo profesional.
- La percepción del puesto de trabajo.
- El más numeroso en cuanto a respuestas es el que tiene que ver con la relación con las personas con discapacidad y sus familias.

Como aspectos desmotivantes, la mayoría de las respuestas hacen alusión a la gestión de recursos humanos (falta de compañerismo, comunicación y colaboración), problemas con las familias y gestión administrativa.

¿Qué cosas NO hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?

Existen tres temas de respuesta: gestión administrativa (ayudas, política de empresa), gestión de recursos humanos (falta de trabajo en equipo), y temas económicos (en relación al sueldo)

APOYOS Y RECURSOS

Entre los apoyos y recursos que facilitan el trabajo de las personas con este perfil, destacan la gestión de recursos humanos (profesionales de otros perfiles) y los apoyos materiales (grúas, camillas).

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo.

Los apoyos necesarios y ausentes se agrupan en: condiciones laborales (espacios físicos), gestión de recursos humanos (más profesionales y mejor relación entre ellos).

FORMACIÓN

La totalidad de los encuestados responden que la formación es útil, pero la consideran insuficiente y no tienen facilidades por parte de la entidad para acceder a ella.

Los temas de formación son todos relacionados con el desarrollo profesional (psicomotricidad, estimulación basal, primeros auxilios, vendajes).

CLIMA

En general las respuestas muestran un buen clima de trabajo entre los profesionales de diferentes perfiles, no lo consideran excelente, pero sí agradable.

¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?

Todos los encuestados consideran la relación como buena.

Cosas que potenciarían que las relaciones fueran más positivas:

Las cosas que mencionan que ayudarían a mejorar las relaciones se basan sobre todo en la gestión de recursos humanos (cercanía de la dirección, información interprofesional) y sólomente mencionan una en relación a las personas con discapacidad intelectual (implicación de las familias) y una en relación a la comunidad.

COMUNICACIÓN

La comunicación en general se valora como importante o muy importante excepto en el caso de los directivos que dos personas la valoran como que no la desarrollan.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Consideran todas las competencias profesionales importantes o muy importantes.

Otras Competencias Profesionales

No se aporta ninguna competencia profesional extra.

COMPETENCIAS PERSONALES

Se valoran las competencias personales todas como importantes o muy importantes excepto en un caso que se valora la iniciativa como algo importante.

Otras Competencias Personales

No se aporta ninguna competencia personal extra.

ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA

DATOS DE ENCUESTAS CONTESTADOS POR PSICÓLOGOS

4 contestaciones.

Años trabajando en el centro de día:

- De 0 a 3 años: 1
- De 4 a 6 años: 1
- 7 o más años: 2

LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA

Tres tuvieron una acogida buena y dos proponen mejorar la coordinación con los compañeros, con dirección, el acompañamiento de otros profesionales, etc.

MOTIVACIONES

Análisis y comentarios

Una de las principales motivaciones es el trabajo con las personas con discapacidad intelectual y la mejora de la calidad de vida de estos, seguido de las buenas relaciones entre compañeros, trabajo en equipo y la flexibilidad en el trabajo.

Señala 5 aspectos que te desmotivan

Los aspectos que más desmotivan son los de carácter burocrático, la falta de recursos, las condiciones laborales, la falta de apoyo en ocasiones de dirección o de otros profesionales, y el exceso de reuniones poco eficientes.

Los aspectos que ayudarían a aumentar tu motivación:

Más recursos económicos para mejorar las instalaciones, contratar a más personal y comprar materiales tecnológicos. Otros como la gratuidad del catering y flexibilidad en los horarios e incentivos.

APOYOS Y RECURSOS

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que facilitan tu trabajo.

Apoyos materiales: mejores condiciones ambientales, materiales y lugar de trabajo (despacho, ordenador, etc.).

Apoyos personales: apoyo de compañeros y de dirección, buena relación con los compañeros, familias y contar con profesionales cualificados.

Mejoras en las condiciones laborales: flexibilidad, formación, etc.

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo.

Análisis y comentarios

Mejoras laborales: mejoras económicas, dedicar más tiempo de la jornada laboral al ámbito de la psicología.

Mejoras materiales: material informático, pruebas psicológicas, herramientas tecnológicas actuales y espacios de descanso.

Mejoras del perfil: profesional de apoyo en las labores administrativas, bajar la ratio para poder hacer intervenciones.

FORMACIÓN

Los cuatro psicólogos consideran que la formación es buena y útil. Tres que es suficiente y que se les tiene en cuenta. A estos profesionales se les da facilidades para acceder, aunque sea por cuenta propia. El 100% la realiza en horario mixto.

Los temas más demandados son: terapias conductuales, de familia, educación emocional, salud mental, farmacología, neuropsicología, terapias novedosas y algunas de estas, adaptadas a los TEA.

CLIMA

Los psicólogos tienen un mejor clima laboral con el coordinador del centro, seguido de las personas con discapacidad y en tercer lugar las familias y la dirección del centro. La relación con los compañeros del mismo perfil es la peor valorada.

Señala 5 cosas que potenciarían que las relaciones fueran más positivas (con las personas con discapacidad, con familiares, con tus compañeros, con coordinadores, directivos...).

Actitudes como la cercanía, compañerismo, ilusión, empatía, junto con mayores recursos económicos y de tiempo de atención.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

La capacidad de trabajo en equipo es la competencia más valorada y están equiparadas a la capacidad de planificación, de percepción de necesidades y los conocimientos técnicos.

COMPETENCIAS PERSONALES

Las más valoradas por orden son empatía, alegría, constancia, iniciativa, paciencia, respeto y autocontrol.

COMUNICACIÓN

Se considera muy importante la comunicación con las familias, las personas con discapacidad y con los compañeros. Y en menor medida con los directores.

ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA DATOS DE ENCUESTA CONTESTADOS POR GRADO MEDIO

Años trabajando en el centro de día:

- De 4 a 6 años: 2
- 7 o más años: 2

ACOGIDA

De tres contestaciones dos definen la acogida con adjetivos negativos.

La mayoría hubieran cambiado algo (tener persona de referencia, ser presentado a las personas con discapacidad).

MOTIVACIONES

Hay tres bloques de aspectos motivantes.

- Por un lado la relación con las personas con discapacidad y sus familias.
- La relación con compañeros.
- El más numeroso en cuanto a respuestas es el que tiene que ver con asuntos de motivación personal como libertad, igualdad, dinamismo en el trabajo.

Como aspectos **desmotivantes**, la mayoría de las respuestas hacen alusión a las condiciones laborales (falta de recursos económicos, de reuniones, de personal, grande ratios.)

Otros son la falta de empatía de las familias.

¿Qué cosas NO hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?.

Existen tres temas de respuesta: mejoras en recursos económicos, humanos, materiales (espacios, medios de transporte).

APOYOS Y RECURSOS

Por un lado se describen los apoyos materiales para las personas con discapacidad (grúas, ascensor, sillas de ruedas).

Por otro lado se mencionan los apoyos humanos (compañeros, equipo unido, ratios de profesionales).

También se señala como recurso una programación variada.

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo.

Los apoyos necesarios y ausentes se agrupan en: materiales (baños adaptados, ascensores, material de estimulación); humanos (ratios grandes, apoyos en salidas...); de organización (tiempo para reuniones o trabajo personal); falta de colaboración familiar.

FORMACIÓN

La totalidad de los encuestados responden que la formación es útil, les preguntan sobre los temas que les interesan y tienen facilidad para acceder a la formación.

La mayoría consideran la formación buena, las facilidades para realizar los cursos por cuenta propia y han realizado los cursos en horario mixto.

La mitad consideran la formación suficiente.

Los temas de formación son muy variados, (ética, calidad, PCP, movilizaciones) solo se repite el relacionado con la conducta.

CLIMA

Todos los técnicos tienen muy buena la relación con la dirección y las personas con discapacidad.

La mayoría tienen muy buena relación con el coordinador y compañeros del mismo perfil.

La mitad tienen muy buena relación con las familias y con compañeros de otro perfil.

¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?

Todos los encuestados consideran la relación como buena.

Cosas que potenciarían que las relaciones fueran más positivas:

Las contestaciones son muy variadas: comunicación, empatía, paciencia, potenciar desde la dirección encuentros entre el personal fuera del horario laboral (cursos de risoterapia, salidas de fin de semana), compartir con las personas con discapacidad actividades fuera del centro.

COMUNICACIÓN

Los dos grupos que obtienen mayor grado de importancia en la comunicación son las personas con discapacidad y los compañeros.

El grupo al que se le otorga menos grado de importancia es a los directivos.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Se consideran todas las competencias como importantes, pero las más valoradas son el trabajo en equipo, la capacidad de resolución de problemas y la capacidad para percibir necesidades.

Otras Competencias Profesionales

Se apunta una gran variedad de competencias tales como adaptación, eficiencia, capacidad creativa autocrítica, capacidad de priorizar.

COMPETENCIAS PERSONALES

Todas las competencias personales son valoradas como importantes o muy importantes.

Autocontrol, constancia, empatía, honestidad y respeto, son consideradas como muy importantes por la totalidad de los técnicos encuestados.

Se sugieren otras competencias personales como saber escuchar, cariño, transparencia y humildad.

Las competencias en las que les gustaría reforzarse son respeto, paciencia, constancia, competencias técnicas para planificación de intervención.

ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA

DATOS DE ENCUESTA CONTESTADOS POR TRABAJOS SOCIALES

Años trabajando en el centro de día:

- De 0 a 3 años: 1
- De 4 a 6 años: 2

LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA

¿Cambiarías algo en la acogida?

La mitad de los encuestados contestan que la acogida fue buena y la otra mitad mala.

Proponen como cambios el tener más tiempo para entrevistas con familiares y mejor definición de su perfil.

MOTIVACIONES

La mayoría de las respuestas aluden a la motivación personal (trabajo reconocido, satisfacción personal agradecimiento de las familias).

También se hace referencia a las personas con discapacidad y su calidad de vida.

Hay respuestas que apuntan a las condiciones laborales (libertad en el trabajo, ser un trabajo creativo).

La mayoría de las respuestas a aspectos **desmotivantes** están relacionadas con las condiciones laborales (dificultades técnicas, sobrecarga, salario). Hay una cita a la falta de reconocimiento del esfuerzo.

¿Qué cosas **NO** hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?

Los trabajadores sociales aumentarían su motivación si tuvieran más medios materiales como: centralitas, secretaria Y mejoras organizacionales (plan estratégico, definición de perfil).

APOYOS Y RECURSOS

Los apoyos citados se pueden agrupar en:

- Apoyos humanos (compañeros, equipo, administrativos)
- Apoyos materiales (ordenadores, internet, programas...)
- Trabajo en red (federación y confederación)

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo.

Se considera que los apoyos necesarios son:

- Materiales: ordenador.
- Organizacionales: reparto equitativo de tareas y ambiente de trabajo sin interrupciones.

FORMACIÓN

La totalidad de los trabajadores sociales que contestan afirman que la formación en su centro de trabajo es buena, suficiente, útil y les dan facilidad para acceder a ella. Les preguntan sobre los temas que se quieren formar y les dan facilidades para realizar los cursos por cuenta propia.

Los temas sobre los que se quieren formar son variados: coaching , calidad de vida y autogestión.

CLIMA

Los trabajadores sociales consideran su relación con todos los grupos como buena o muy buena.

La mitad de los encuestados considera muy buena la relación con: la dirección, las familias, compañeros del mismo perfil y con el coordinador.

La otra mitad considera buena la relación con: la dirección, compañeros del mismo perfil, familias.

Todos reconocen como buena la relación con: compañeros de otros perfiles y personas con discapacidad.

¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?

Los dos profesionales consideran buena la relación con las personas con discapacidad.

Cosas que potenciarían que las relaciones fueran más positivas:

Las indicaciones son muy variadas, tales como: la realización de más actividades para pasar tiempo juntos, conocimiento de las expectativas de los otros, compartir más espacios, mejorar la comunicación, mejor organización, más feed-back.

COMUNICACIÓN

Todos los encuestados consideran que la comunicación con los distintos grupos, (personas con discapacidad y sus familias, compañeros y directivos) es muy importante.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

La totalidad de los encuestados consideran las cinco competencias como muy importantes.

Otras Competencias Profesionales

Se alude a gestión de recursos, dinamización de grupos servicio de información, orientación y asesoramiento.

COMPETENCIAS PERSONALES

Los dos trabajadores encuestados consideran todas las competencias personales muy importantes.

Sugieren todas aquellas competencias que faciliten la intervención.

Las competencias que les gustaría reforzar son la paciencia y el autocontrol.

ENCUESTA A PROFESIONALES DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DE DÍA DATOS DE ENCUESTA CONTESTADOS POR TERAPEUTAS OCUPACIONALES

Años trabajando en el Centro de Día:

- De 0 a 3 años: |
- 7 o más años: |

LA ACOGIDA EN EL CENTRO DE DÍA

¿Cambiarías algo en la acogida?

De las dos respuestas contestadas sólo una alude a cómo fue y la define como buena. Los dos hubieran cambiado algún aspecto de ese momento, (perfil de la persona que le hizo la acogida).

MOTIVACIONES

Casi la totalidad de las respuestas refieren como aspectos **motivantes** las personas con discapacidad (interactuar con ellos, mejorar su calidad de vida; contribuir a su felicidad...).

También se señala como motivación la libertad de ejecución en el desarrollo del trabajo.

Los aspectos **desmotivantes** son múltiples: falta de motivación; de recursos humanos y económicos; de cooperación familiar.

¿Qué cosas NO hay en tu centro y que harían que, si las hubiera, tu nivel de motivación aumentara?

Las respuestas se refieren a mejoras en recursos humanos y materiales (espacios físicos adaptados, material de terapia) y mejoras en la comunicación entre profesionales.

APOYOS Y RECURSOS

Se citan los apoyos humanos (trabajo en equipo, voluntariado) y los apoyos materiales para las personas (grúas, fajas, material de sala sensorial), como facilitadores del trabajo.

Describe 5 apoyos o recursos (materiales y personales) que necesitas y no tienes para hacer bien tu trabajo.

Se alude por un lado a apoyos humanos, (cubrir bajas, personal de apoyo) y por otro a recursos materiales.

FORMACIÓN

La totalidad de los terapeutas consideran la formación buena, suficiente, útil y les dan facilidad para acceder a ella.

A la mayoría les preguntan los temas sobre los que se quieren formar; los cursos los realizan en horario mixto (parte del horario laboral y parte extra-laboral) y les dan facilidades para realizar cursos por cuenta propia.

Los temas de formación están relacionados con las necesidades de las personas con discapacidad; de estimulación sensorial y basal.

CLIMA

Relaciones

Todos consideran su relación como muy buena con directivos y compañeros del mismo perfil.

Buena con familias y compañeros de otro perfil.

¿Si preguntásemos a las personas con discapacidad intelectual con las que trabajas cómo es su relación contigo qué piensas que dirían?

Los dos profesionales han contestado como muy buena la relación con las personas con discapacidad.

Cosas que potenciarían que las relaciones fueran más positivas:

En general se considera que crear espacios de comunicación potenciaría que las relaciones con los distintos grupos fueran más positivas.

COMUNICACIÓN

Todos los terapeutas consideran muy importante la comunicación con todos los grupos (personas con discapacidad y sus familias; compañeros y directivos).

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Se consideran todas las competencias profesionales como importantes o muy importantes.

Por orden de importancia:

- Capacidad de planificación y trabajo en equipo.
- Capacidad de resolución de problemas y para percibir necesidades.

Otras Competencias Profesionales.

No existen contestaciones a este ítem.

COMPETENCIAS PERSONALES

Se consideran todas las competencias citadas como importantes o muy importantes.

En orden de importancia se definen: autocontrol, constancia, paciencia, respeto, alegría-optimismo, asertividad, empatía, honestidad y iniciativa.

Uno de los profesionales cita la paciencia como la competencia que le gustaría reforzar.

