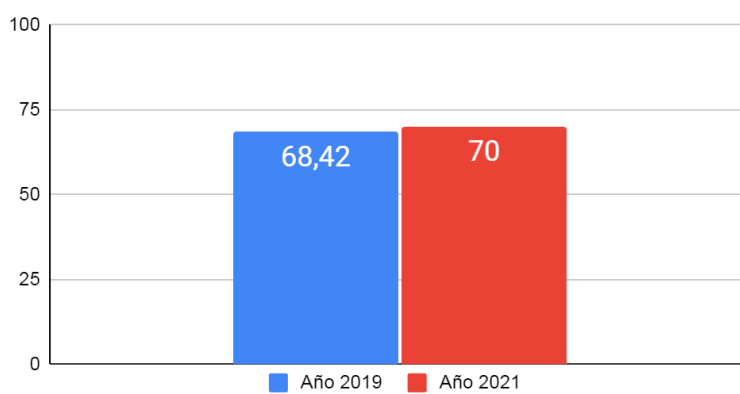


Encuesta de satisfacción y clima laboral 2021

El cuestionario se pasó a todos los/as profesionales de los centros y servicios de Fundación ADEMO en el mes marzo. Por segundo año consecutivo hemos utilizado un cuestionario vía online a través de Formularios Google. El índice de participación fue el siguiente:

- De un total de 100 profesionales (con una jornada de 50% o más) contestaron el cuestionario 70, lo que representa un 70% de participación. El índice de participación ha aumentado ligeramente con respecto al año 2019.

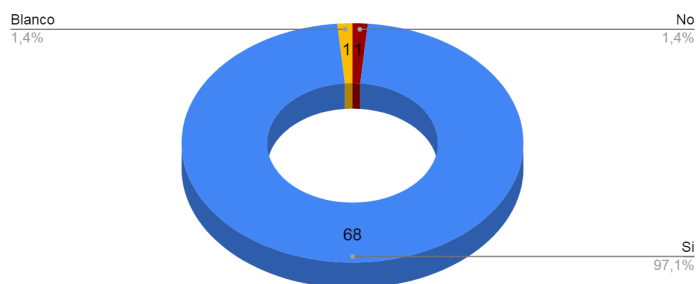
Participación



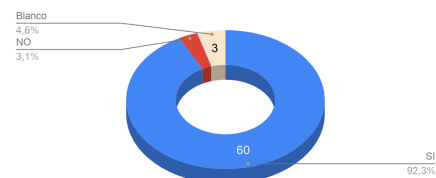
SISTEMA CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR

- El 97,1 % de los profesionales manifiestan conocer las medidas de conciliación, lo que representa un aumento de un 5% con respecto al año 2019 y un 10% al año 2015.

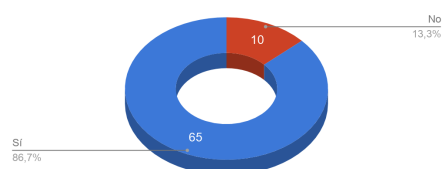
2021 ¿Conoces las medidas de conciliación a las que te puedes acoger en tu centro?



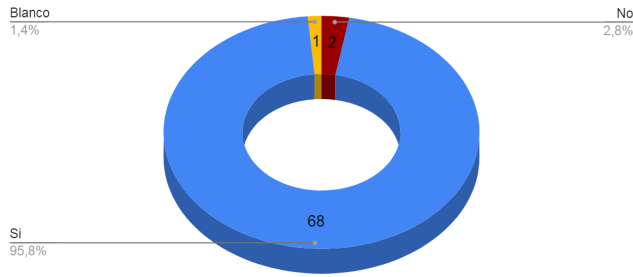
28. ¿Conoces las medidas de conciliación a las que te puedes acoger en tu centro? 2019. ADEMO



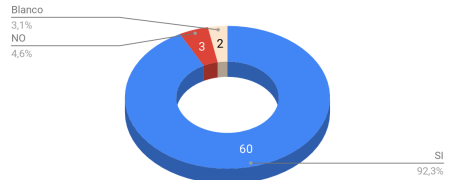
Conoces las medidas de conciliación a las que te puedes acoger en tu centro? 2015. ADEMO



2021 ¿Sabes cómo se solicitan las diferentes medidas de conciliación cuando las necesitas?

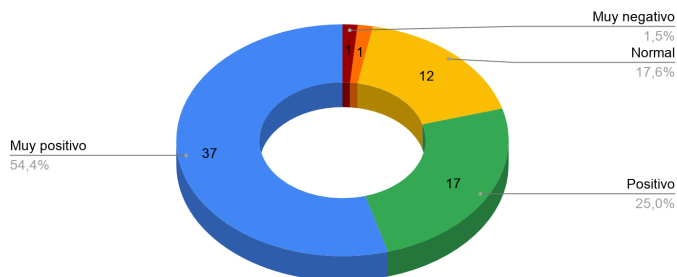


29. ¿Sabes cómo se solicitan las diferentes medidas de conciliación cuando las necesitas?

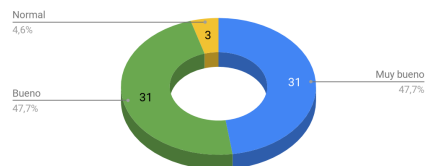


- Igualmente un 95,8 % de los profesionales dicen saber cómo se solicitan, lo que representa un aumento del % con respecto al año 2019. Solamente 2 personas dicen no conocer las medidas de conciliación, una de un centro ocupacional y otra de Viviendas, aunque todas las personas saben a quién tienen que solicitar las medidas, en su inmensa mayoría a su director o coordinador.
- El grado de satisfacción con el sistema de conciliación fue el siguiente: un 54,4% lo valora como muy positivo, un 25% como positivo, un 17,6% lo considera normal, con una sola respuesta como negativo otra como muy negativo. Estos resultados suponen una mejora en la valoración del sistema con respecto a los años anteriores, superando por primera vez el 50% de profesionales que valoran el sistema como muy positivo, aunque también se ha dado un aumento de los que lo valoran como normal.

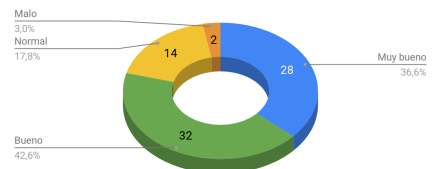
2021 Valora cuál es tu grado de satisfacción con el sistema de conciliación de la vida familiar con la profesional vigente en la Fundación ADEMO.



36. Valora cuál grado de satisfacción con el sistema de conciliación 2019

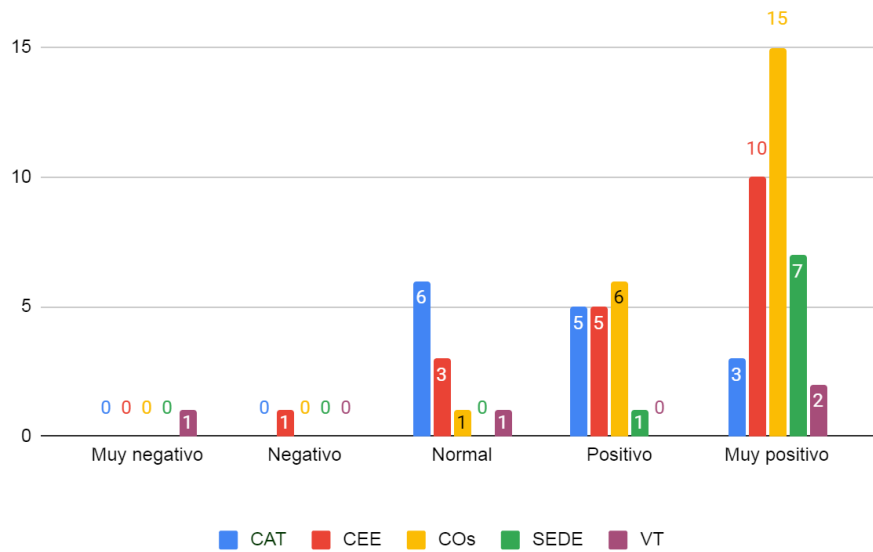


2015. Valora cuál grado de satisfacción con el sistema de conciliación. ADEMO

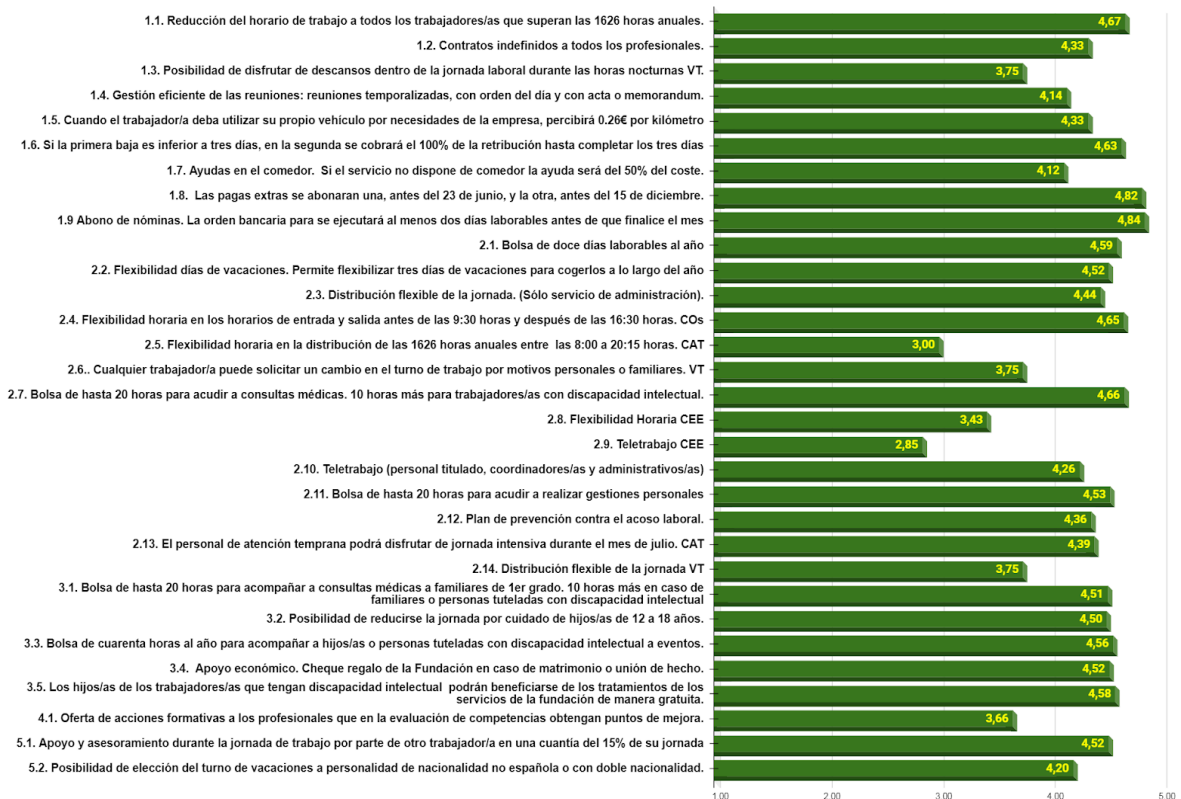


- Si vemos el nivel de satisfacción por centros, comprobamos que los servicios que

muestran un alto nivel de satisfacción con el sistema de conciliación con la sede central/administración y los centros ocupacionales, seguidos del colegio y los centros de atención temprana. El nivel de satisfacción menos alto es el de las viviendas.



- Con respecto al grado de satisfacción con cada una de las medidas de conciliación los resultados fueron los siguientes:



Destacar que han aumentado las valoraciones máximas y pero que también han disminuido las puntuaciones mínimas.

- **Medidas más valoradas:** Las medidas más valoradas, tanto por las personas que las utilizaron este año, como por los que no hicieron uso de las mismas, han sido las siguientes: adelanto del pago de las pagas extraordinarias al 15 de diciembre y 23 de junio y abono de nóminas 2 días antes de que finalice el mes, con una valoración de 4,82 y 4,84 sobre 5 respectivamente. Las siguientes medidas mejor valoradas han sido: cobro del 100% de la nómina en la segunda baja hasta completar un máximo de 3 días entre la primera y segunda baja, con un 4,63; flexibilidad de horario en entradas y salidas en centros ocupacionales, con un 4,65; bolsa de horas para consultas médicas, con un 4,66.
- **Medidas menos valoradas:** Las medidas menos valoradas por los profesionales de la Fundación ADEMO fueron las siguientes: la posibilidad de disfrutar de descansos durante las horas nocturnas, cambio de turno de trabajo por motivos personales o familiares y distribución flexible de la jornada en las viviendas tuteladas, con una valoración de 3,75 en los tres casos; flexibilidad horaria y teletrabajo en el colegio, con una valoración de 3,43 y 2,85 respectivamente; flexibilidad en la distribución horaria entre las 8 de la mañana y las 8 y cuarto de la tarde en los centros de atención temprana, con un 3; y oferta de acciones formativas en base a la evaluación de competencias de los profesionales, con un 3,66.
- **Sugerencias y propuestas:** cabe destacar varias de los centros de atención temprana: la dificultad que algunas personas parecen tener para poder cogerse el total de horas que necesitan de la bolsa de horas debido a la incidencia en el desarrollo del servicio y del mal uso de esta medida por parte de algunas compañeras; Se valora que la empresa facilite participar en equipos y redes, pero no se libera el tiempo suficiente para ejecutar dicha participación; Existe mucha diferencia entre los horarios y las condiciones entre las personas que llevan mucho tiempo y las que no, se solicita que vayan mejorando progresivamente las condiciones de horario a medida que se va ganando antigüedad; se señala la dificultad que tienen las trabajadoras que no tienen hijos a tener un mejor horario en el centro.
- **Nuevas medidas propuestas:** Mejorar las medidas de teletrabajo, como por ejemplo que el teletrabajo los viernes por la mañana sea de forma continua, no intercalada

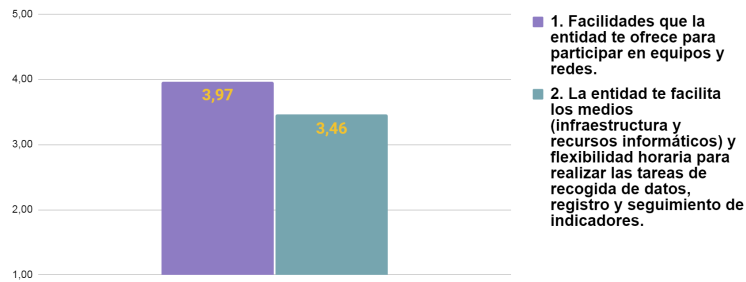
(CAT); mejorar el plan de formación (CAT, CEE), reconociendo la formación personal como una más del plan (CAT); Cheque por jubilación (CAT); primas por trabajo individual y/o grupal(CAT; apoyo económico para la gente que tiene que comer fuera de su casa por motivos laborales (cuando en su centro no hay servicio de comedor)(CAT); facilitar la elección del turno de vacaciones de Verano a personas cuyas parejas están obligadas a coger vacaciones en fechas concretas por cierres de sus empresas (COs); Incluir permiso retribuido de un día por matrimonio de padre o madre (COs); Facilitar la elección del turno de vacaciones de Verano a personas cuyas parejas están obligadas a coger vacaciones en fechas concretas por cierres de sus empresas. Pueden ocurrir casos donde no se puedan disfrutar las vacaciones en Familia por este motivo (COs); Festivos los días 24 y 31 de diciembre (COs); apoyo específico madres solteras (COs); incorporar medidas como el premiar que las reducciones de jornada se lo cogieran ambos progenitores para fomentar la igualdad real de oportunidades de las mujeres (sede admin); que las bajas laborales se pague el 100% (sede admin); Igualar las medidas para todos los centros (VT).

Como conclusión podemos decir que el grado de satisfacción con el sistema de medidas de conciliación sigue siendo alto: el 79,4% de los profesionales lo consideran bueno o muy bueno, produciéndose una disminución con respecto a 2019 pero con una valoración por encima de 2015. Por otro lado, la satisfacción con cada una de las medidas es similar a años anteriores, aunque se ha producido una disminución en algunas medidas específicas en el colegio, atención temprana y viviendas.

OTRAS CUESTIONES

En este cuestionario se incluyeron 2 nuevas preguntas dirigidas a recoger la opinión de los profesionales sobre las facilidades que nuestra entidad ofrece para participar en equipos y redes internas y externas a nuestra organización, y sobre los medios técnicos y flexibilidad horaria para realizar recogida de datos, registros y seguimiento de indicadores en cada servicio. Si comparamos los resultados alcanzados en ambas con el resto de respuestas a las medidas de conciliación vemos que obtienen una puntuación media-baja, en especial todo lo relacionado con los medios técnicos y flexibilidad horaria.

2021 OTRAS CUESTIONES



RIESGOS PSICOSOCIALES

Para la elaboración de este cuestionario se ha tomado como referencia la siguiente fuente: [“Factores psicosociales. Identificación de factores de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral. Gobierno de Navarra, 2002”](#). Este cuestionario se compone de un total de 28 preguntas organizadas en cuatro ejes: 1.- participación, implicación y responsabilidad, 2.- formación, información y comunicación, 3.- gestión del tiempo y 4.- cohesión de grupo. Cada eje tiene cuatro niveles de valoración: muy inadecuado, inadecuado, adecuado y muy adecuado.

La Fundación ADEMO obtiene, tras la realización de la encuesta sobre riesgos psicosociales, un nivel definido como adecuado en tres variables: “gestión del tiempo”, “formación, información y comunicación” y “cohesión de grupo”, y un nivel definido como inadecuado en las variable de “participación, implicación y responsabilidad”.

AÑO 2021	Suma Medias	Diagnóstico por variables	Puntuación de la situación de la organización
Participación, implicación y responsabilidad	18,18	INADECUADO	Entre 16 y 24
Formación, información, comunicación	12,77	ADECUADO	Entre 7 y 13
Gestión del tiempo	11,36	ADECUADO	Entre 6 y 11
Cohesión del grupo	10,35	ADECUADO	Entre 6 y 10

Diagnóstico por variables	Puntuación de la situación de la organización			
	Participación, implicación y responsabilidad	Formación, información, comunicación	Gestión del tiempo	Cohesión del grupo
Muy Inadecuado	Entre 25 y 40 puntos	Entre 22 y 35	Entre 18 y 29	Entre 18 y 29
Inadecuado	Entre 16 y 24	Entre 14 y 21	Entre 12 y 17	Entre 11 y 17
Adecuado	Entre 8 y 15	Entre 7 y 13	Entre 6 y 11	Entre 6 y 10
Muy Adecuado	Entre 0 y 7	Entre 0 y 6	Entre 0 y 5	Entre 0 y 5

Si comparamos estos resultados con los de años anteriores vemos que continua la mejora en condiciones que influyen en los riesgos psicosociales de los profesionales:

	Año 2011	Año 2015	Año 2019
Participación, implicación y responsabilidad	Inadecuado 21,61	Inadecuado 20,64	Inadecuado 18,9
Formación, información y comunicación	Inadecuado 14,01	Adecuado 12,56	Adecuado 13,15
Gestión del tiempo	Inadecuado 12,04	Inadecuado 12,39	Adecuado 11,38
Cohesión de grupo	Adecuado 9,47	Adecuado 10,21	Adecuado 9,87

Si analizamos las preguntas individualmente podemos señalar los puntos fuertes y débiles más significativos en cada uno de los ejes:

- **Participación, implicación y responsabilidad**

Puntos fuertes

1. ¿Existe libertad para decidir cómo hacer el propio trabajo?: sí, es la práctica habitual o cuando la tarea lo permite, 65 respuestas de 69: 94,22% de las respuestas.
20. ¿Las personas trabajadoras controlan el resultado de su trabajo y pueden corregir los errores cometidos o defectos?: sí, habitualmente, 58 respuestas de 70: 82,86% de las respuestas.

Puntos débiles

25. ¿Las personas trabajadoras tienen la opción de cambiar de puesto y/o tarea a lo largo de su jornada laboral?: no o de manera excepcional, 55 respuestas de 70: 78,57% de las respuestas.

- **Formación, información y comunicación**

11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores/as?: sí, medios orales y escritos, 59 respuestas de 66: 83,39% de las respuestas.

17. ¿Se tiene la posibilidad de hablar durante la realización de la tarea?: si, algunas palabras o conversaciones largas, 51 respuestas de 67: 79,12% de las respuestas.

Puntos débiles

24. ¿Se recibe información sobre los resultados del trabajo realizado?: se informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad, pero no de los resultados personales), 23 respuestas de 58: 39,66% de respuestas.

- **Gestión del tiempo**

Puntos fuertes

10. ¿Se tiene la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?: si, las establecidas o según necesidad, 61 respuestas de 68: 89,71% de las respuestas.

20. ¿Las personas trabajadoras controlan el resultado de su trabajo y pueden corregir los errores cometidos o defectos?: si habitualmente o cualquier error, 58 respuestas de 70: 82,86% de las respuestas.

Puntos débiles

8. ¿Pueden elegir los empleados/as sus días de vacaciones?: no, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos, 27 respuestas de 66: 39,12% de las respuestas.

- **Cohesión de grupo**

Puntos fuertes

27. ¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?: relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas, 45 respuestas de 69: 65,22% de las respuestas.

Puntos débiles

Cuando las personas trabajadoras necesitan ayuda y/o tienen cualquier duda acuden a: un coordinador/a y/o superior, 55 respuestas de 69: 72,46% de las respuestas.

CONCLUSIONES

SOBRE EL PROCESO

- Siguiendo el Eje 6.1 Aprendizaje, conocimiento e innovación del Plan Estratégico, de uso de nuevas tecnologías, los cuestionarios se han realizado con la herramienta Google Drive de forma masiva, y la participación se ha mantenido con respecto a años anteriores.

LÍNEAS DE MEJORA

- Hacer público este informe en la página web de Fundación ADEMO y difundirlo en todos los centros y servicios de la Fundación a través de sesiones informativas.
- Mantener el sistema de conciliación, valorando la introducción de nuevas medidas de conciliación que recojan alguna de las necesidades expresadas por los profesionales en este cuestionario y fortaleciendo el sistema de gestión de personas.
- Durante este año 2021 se está llevando a cabo un proceso de fusión con la Fundación Carlos Martín y se ha previsto que a lo largo de este periodo ambos equipos de calidad diseñen el sistema de calidad de la nueva fundación que previsiblemente entrará en vigor en el año 2022. En este nuevo sistema se establecerán los plazos y sistemas para recoger el grado de satisfacción de todos los grupos de interés internos de la nueva fundación.