

NASLOV ŠTUDIJE PRIMERA: ESTUDIOS ALMERIENSES. Šport kot način življenja

Ime organizacije: ESTUDIOS ALMERIENSES



Država in sektor organizacije

Spain-Training

Vrsta organizacije: ZASEBNA USTANOVA. Neprofitno podjetje

- Podjetje
- Javna uprava
- Zasebna ustanova X neprofitno podjetje
- Nevladna organizacij

Velikost organizacije:

- Majhna

Kratek opis organizacije:

The Asociación de Estudios Almerienses (AEA) je državna neprofitna organizacije, ustanovljena 27. 8. 2010, ki je namenjena nudenju pomoči ljudem preko socialne integracije in integracije na trg dela. Glavni namen je izvedba različnih aktivnosti, povezanih z izobraževanjem in usposabljanjem kot tudi aktivnosti za razvoj izobraževanja in zaposlovanja.

<https://estudiosalmerienses.com/quienes-somos/>

Nuestro equipo



Darío Salguero

Director de proyectos

"Si buscas resultados diferentes no hagas siempre lo mismo."



Milagros Padilla

Presidenta

"La alegría es la mejor inversión que existe."



Oscar Salguero

Tesorero

"Mira al frente, un paso más."



Conchi Cánovas

Secretaría

"Las cosas no cambian, cambiamos nosotros."



Juan Pedro Santiago

Técnico

"No basta con soñarlo, tienes que hacerlo."



Kratek opis študije primera:

V tej študiji bomo videli, kako je Asociación de Estudios Almerienses (AEA) uspelo premagati obstoječo krizo na podlagi usposabljanja s področja strukturne krize, ki jo je utrpela Španija.

Estudios Almerienses ponuja alternativo s tečaji, v katerih je socialna prednost pomembnejša od gospodarske koristi, kar je podjetju omogočilo preživetje v sektorju ponudnikov usposabljanja, ne kot podjetje, temveč kot združenje.

Dodana vrednost izhaja natanko iz tega, tj. Intristične motivacije zaposlenih in načina dela, ki je povezan z idealnim načinom dela, ki ga želimo promovirati v projektu TIWA.

Da bi bolje razumeli stališče podjetja, je treba preučiti njegovo poslanstvo, vizijo in vrednote.

Misija:

Omogočamo prostor za pobude in ustvarjanje družbeno-poklicnih predlogov, katerih prednostna naloga je, da ljudje preko usposabljanja pridobivajo na poklicni in družbeni integraciji.

Vizija:

Biti referenčni subjekt pri ustvarjanju družbene vrednosti, zagotavljanju kakovostnih storitev v korist integralnega razvoja ljudi v primerih izključevanja s pridobivanjem in izboljšanjem njihove osebne avtonomije ter socialnih in delovnih spretnosti, potrebnih za njihovo popolno vključevanje.

Naše vrednote:

Strokovnost, delo z veliko mero odgovornosti, učinkovitosti in iskrenosti.

Timsko delo, multidisciplinarna ekipa s skupnim ciljem.

Preglednost, odgovornost in poštenost pri vsakodnevnem delu.

Personalizacija, individualiziran pristop potrebam družbe in trga dela.

Integracija, zaveza k razvoju socialnih in osebnih veščin.

Delo na Asociación de Estudios Almerienses (AEA) se osredotoča na omogočanje možnosti za usposabljanje in vključevanje na trg dela, pri čemer so misija, vizija in vrednote tesno povezane z **intrinzično motivacijo**. Vemo, da to, kar počnemo, pozitivno vpliva na celotno družbo in emocionalno plačo v obliki naklonjenosti udeležencev, s katerimi delamo.

Veliko naših udeležencev se namreč znajde v delovnem okolju, kjer se ne počutijo udobno.

Biti trener trenutno ni najbolj priljubljen poklic v Španiji. Večina ljudi namreč tudi misli, da moraš za ta poklic imeti samo in izključno univerzitetno izobrazbo.

Obstajajo tudi certifikati, ki omogočajo delo brez univerzitetne izobrazbe, zato podjetje dela z visoko motiviranimi ljudmi, ki pa se včasih počutijo, kakor da so zaradi dela pod stresom in želim v svoje življenje vnesti spremembo.

Ključne besede:

INTRINZIČNA IN EKSTRINZIČNA MOTIVACIJA, POMANJKANJE PRIZNAVANJA, ČUSTVENA PLAČA



PROFIL NAJBOLJŠE PRAKSE

PODROBEN OPIS

V tej študiji bomo videli, kako društvo deluje predano, tako da na nek način izpolnjuje svoj družbeni namen, ki je zagotavljanje usposabljanja in priložnosti za najbolj ranljive in tiste, ki jih je težko prekvalificirati na trgu dela.

To jih motivira tako na osebno kot na profesionalni ravni. Prav tako razumejo, da je cilj neprofitnih društev ravno to, da pustijo nek vtis na družbi in da to hkrati prinaša največje zadovoljstvo.

Da se zagotovi zadovoljstvo ekipe in se ohrani njihova motivacije, društvo sledi več TIWA nasvetom.

Asociación de Estudios Almerienses (AEA) se zavzema za doseganje družbenih ciljev, zato se trudimi nudimi podporo. Skrivnost je v naslednjih nasvetih:

1. Prilagodljiv delovni čas: Pomembno je razumeti, da delo vedno ne sovпада z urnikom. Prilagodljivost omogoča združevanje poklicnega in osebnega življenja. Vsak član ekipe upravlja svoj čas glede na svoje potrebe, pomembno je, da na koncu vsi izpolnjujejo svoje cilje.

2. Oddih s celotno ekipo. Dvakrat letno si ekipa privoščiči skupen odmik od dela in druženje z drug drugim. Gre za preživljanje časa z ekipo, da bi se bolje poznali in opredelili prednostne naloge za naslednje četrtletje.

3. Delo na daljavo: Delo na daljavo pogosto povezujemo z delom od doma, vendar temu ni vedno tako. Če je ekipa dobro usklajena, ste lahko povezani od kjerkoli na svetu. V zadnjih 12 mesecih je del ekipe **Asociación de Estudios Almerienses (AEA)** sodeloval z drugimi deli Španije, Anglije, Poljske.

4. Tedenska kosila: Vsak petek ima ekipa na Asociación de Estudios Almerienses (AEA) skupno kosilo. Ponavadi si privoščičijo kakšno tradicionalno jed, kot na primer paella. Med jedjo si delijo dobre novice ali zadeve, ki se jih tičejo in so povezane z vrednotami podjetja.

5. Bodite vljudni. Prijazen pozdrav lahko vsakemu polepša dan. To, da ekipo pozdravite, ko pridete, ali se od nje poslovite, je zelo pomembno, saj pri tem pokažete, da vam je mar. Vljudno vas ničesar ne stane.

6. Bodite hvaležni. Nasmeh in zahvala odpirata veliko vrat in nenazadnje lahko ceniš to, kar drugi počnejo in pokažeš, da so ti pomagali. Kot je povedala Rhonda Byrne, avtorica the Secret, je "Hvaležnost je eden najmočnejših občutkov, ki jih lahko uporabite, da pritegnete izobilje in dobrote v svoje življenje". Torej v Asociación de Estudios Almerienses (AEA), veliko stavkov in e-poštnih sporočil konča z "hvala".

7. Partnerstvo: Kadar nekdo nekaj ne zmore, mu lahko drugi pomaga. To je filozofija organizacije, zato se pogosto organizirajo skupne večerje in druženja.

UTEMELJITEV

Ljudje, ki so del Asociación de Estudios Almerienses (AEA) verjamejo, da skrivnost dolgega obstoja nekega podjetja na trgu dela tiči prav v strokovnosti.

Strokovnost pa je tesno povezana s tem, da se povežete ravno s tistim, kar počnete, ne pa plači. V osnovi pri tem govorimo o intrinzični motivaciji.

Smernice naše misije so, da smo prostor za pobude in predloge, katerih prioriteta je integracija ljudi v družbeno in delovno okolje preko usposabljanja.

Želimo biti referenčni subjekt pri ustvarjanju družbene vrednosti, zagotavljanju kakovostnih storitev v korist integralnega razvoja ljudi v primerih izključevanja s pridobivanjem in izboljšanjem njihove osebne avtonomije ter socialnih in delovnih spretnosti, potrebnih za njihovo popolno vključevanje.

Zato menimo, da je gonilna sila naše organizacije nedvomno intinzična motivacija, pa tudi vrednotenje in ponos, ki ga čutimo ob tem, kar počnemo.

Od vseh zgoraj navedenih praks, ki jih je treba veseliti pri našem delu, razumemo, da je najtežje upravljati tiste, ki imajo povezavo z opolnomočenjem delavcev in tem, da se, preden nekoga zaposlimo, poglobimo v njegovo akademsko ozadje in se prepričani, da so zares dobro kvalificirani za zasedbo določenega delovnega mesta. Dajanje priložnosti za odločanje generira večji občutek pripadnosti in daje ljudem občutek, da so cenjeni. Po drugi strani pa mora komunikacija biti konstantna z namenom, da je delavec motiviran zaradi samega sebe in da se prikažejo morebitna odstopanja od uspeha.

Razumemo, da so finančne spodbude seveda lahko spodbudne za delavce, vendar pa to, kar jih resnično motivira, da še naprej prispevajo, presega bonuse. Ne gre samo za to, da obtičijo v pisarni, temveč imajo tudi možnosti, da si zgradijo povsem nove priložnosti.



CILJI

Za ta cilj bomo ponovno preverili vizijo organizacije

Vizija:

Biti referenčni subjekt pri ustvarjanju družbene vrednosti, zagotavljanju kakovostnih storitev v korist integralnega razvoja ljudi v primerih izključevanja s pridobivanjem in izboljšanjem njihove osebne avtonomije ter socialnih in delovnih spretnosti, potrebnih za njihovo popolno vključevanje.

Asociación de Estudios Almerienses (AEA) si prizadeva postati organizacija, prepoznana po svoji strokovnosti in vrednotam.

Želimo postati primer dobre prakse za druge organizacije in tako prispevati k pozitivnim sinergijam pri ustvarjanju kakovostnega sistema zaposlovanja za ranljive skupine.

To je namreč razlog, zakaj nekatere prakse znotraj organizacije delavce motivirajo ter jih je mogoče povezati tudi s čustveno plačo v smislu tega, kako delavec dojema delo.

ČUSTVENA PLAČA

Biti del postopka odločanja v podjetju.

Olažša ravnovesje med delovnim in življenjskim življenjem.

Olažša napredovanje na boljše delovno mesto.

**(SSCS0208) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS
DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES - 450 Horas**

Fecha de inicio: 16 MARZO de 2018



**CERTIFICADO DE
PROFESIONALIDAD COMPLETO
ACREDITADO POR EL SEPE**



PROGRAMA

- APOYO EN LA ORGANIZACIÓN DE INTERVENCIONES EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL (100 HORAS).
- APOYO PSICOSOCIAL, ATENCIÓN RELACIONAL Y COMUNICATIVA EN INSTITUCIONES (130 HORAS).
- INTERVENCIÓN EN LA ATENCIÓN HIGIÉNICO – ALIMENTARIA EN INSTITUCIONES (70 HORAS).
- INTERVENCIÓN EN LA ATENCIÓN SOCIO SANITARIA EN INSTITUCIONES (70 HORAS).
- MÓDULO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES (80 HORAS).

Metodología:

Curso en teleformación con tutorías presenciales y online.

Lugar de impartición de la parte presencial:

Residencia SAN RAFAEL
URBANIZACIÓN TORRE DEL CAMPO, S/N – 04100 – NIJAR (ALMERÍA)

PARA MÁS INFORMACIÓN: 950181724

ASOCIACIÓN DE ESTUDIOS ALMERIENSES - direccion@estudiosalmerienses.com
www.estudiosalmerienses.com

AEA
ASOCIACIÓN DE ESTUDIOS ALMERIENSES

CENTRO ACREDITADO CON Nº. 6000000429

VPLIV

Kratkoročni in dolgoročni vpliv na organizacijsko delovno vzdušje (pozitivni in negativni rezultati)

Med ukrepi sreče pri delu obstaja raznolikost konstruktorov, med katerimi je najbolj razširjeno zadovoljstvo delovnih mest, in drugi, kot so individualna zavezanost, organizacijska zavezanost, vključenost v delo, notranja motivacija, pogon in pogum, naklonjenost delu in odpornost (Fisher, 2010). Nihče od njih nima zmožnosti, da sama meri srečo pri delu, zato je najbolj primerno, da se vsi skupaj upoštevajo pri približenju končnega koncepta sreče pri delu (Fisher, 2010).

Zato moramo za merjenje učinkovitosti sprejetih ukrepov upoštevati, da je bolje govoriti o vseh njih kot celoti.

Povezavo z vplivom lahko vidimo pri pomanjkanju bolniških odsotnosti zaradi psiholoških težav, stabilni ekipi in majhnih ekonomskih koristih za delavce. Gre skratka za trdno in kompaktno ekipo.

NAUČENE LEKCIJE

V tej študiji smo preučili kompetence, ki so povezane z intrinzično motivacijo in do neke mere s čustveno plačo.

ČUSTVENA PLAČA

Biti del postopka odločanja v podjetju.

Olajša ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem.

Olajša napredovanje na boljše delovno mesto.

V tej študiji smo preučili kompetence, ki so povezane z intrinzično motivacijo in do neke mere s čustveno plačo.

V okviru teh prejšnjih kompetenc vidimo vrsto specifičnih znanj, ki jih je treba izvajati znotraj podjetja in na ravni delavca.

Za podjetje

- ✓ Prilagodljivost. Ustvarite pavšalne strukture za racionalizacijo odločanja. Ustvariti opolnomočenje in avtonomijo za spodbujanje pobude.
- ✓ Optimizem. Zaposlovanje je bilo osredotočeno na vključevanje optimističnih ljudi. Vzpostaviti motivacijske, strukturirane in dosegljive cilje.
- ✓ Zaupanje. Kakovost vodenja je bila osredotočena na zaupanje v korporativno vrednost na podlagi primerov.
- ✓ Zaveza. Zagotavljanje primerne delovnega okolja, ki povečuje vključenost ljudi z razvojem posebnih akcijskih načrtov.
- ✓ Užitek. Praznovanje uspehov in truda.
- ✓ Učenje. Usposabljanje in krepitev zmogljivosti za razvoj novih veščin in pridobivanje novega znanja.
- ✓ Iskanje pomena. Družbena odgovornost podjetij in oblikovanje etičnih kodeksov. Pregledna komunikacija za spodbujanje vrednosti poštenosti in identifikacije s podjetjem.

Za delavce

- ✓ Boditi prilagodljivi. Odprite svoje misli. Četudi si premisliš, to še ne pomeni, da si šibek. Sprememba ni možnost; je edina možnost.
- ✓ Bodite optimistični. Soočite se s težavami. Če verjamete, da se bo nekaj dobro izteklo, so možnosti, da se dejansko bo, toliko večje.
- ✓ Bodite samozavestni. Samozavest je magnet za priložnosti, prihrani veliko energije in izboljša produktivnost ekipe. Pa tudi izplača se.
- ✓ Bodite predani. Ko ste predani, verjamete, ko verjamete, sodelujete in se vključite. Angažiranost povečuje vašo zmogljivost.
- ✓ Uživajte in se zabavajte. Smisel za humor in smeh izboljšata kvaliteto življenja in dajeta občutek dobrobiti.
- ✓ Učenje. Napake lahko spremenite v priložnosti za učenje. Odnos je ključen.
- ✓ Najdite pomen. Pomembno je, da ne počneš, kar ljubiš, ampak ljubiš to, kar delaš.

GRADIVO



¿Quiénes somos?

La Asociación de Estudios Abiertos (AEA) es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal, fundada el 27 de agosto de 2010, que dedica sus esfuerzos a la ayuda y apoyo integral de las personas, a través de la intervención social y la integración laboral. Sus áreas principales son la realización de trabajo de actividades relacionadas con la cualificación y la formación, así como las operaciones complementarias o accesorias de dichos fines para el pleno desarrollo del empleo y la formación.

Misión, visión y valores

Misión:
Somos un espacio de iniciativas y de generación de propuestas sociolaborales cuya prioridad es hacer realidad la inserción sociolaboral de las personas a través de la formación.

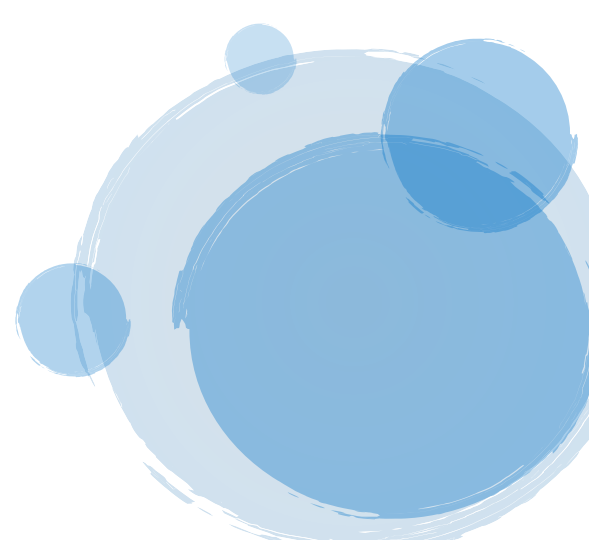
Visión:
Ser una entidad de referencia en la generación de valor social, suministrando servicios de calidad a favor del desarrollo integral de las personas en situación de exclusión a través de la adquisición y mejora de su autonomía personal y de las habilidades sociales y laborales necesarias para su plena integración.

Valores:
Profesionalidad, desarrollo del trabajo con seriedad, eficiencia y honradez;
Trabajo en equipo, equipo multidisciplinar con un objetivo común
Transparencia, responsabilidad y honestidad en el trabajo diario.
Personalización, servicio individualizado a las necesidades sociolaborales.
Integración, compromiso en el desarrollo de habilidades de autonomía social y personal.

Misija, vizija in cilji



Naša ekipa na radiu





Usposabljanje



Cursos Gratuitos - Reserva tu Plaza

Programa De Formación De Ámbito Estatal Actividades Físico - Deportivas

Entrenamiento Personalizado

¿Te gustaría planificar y dinamizar programas personalizados de entrenamiento orientados a la salud y la calidad de vida?

[Más información](#)

Actividad Física para colectivos especiales y tercera edad

¿Quieres concretar, dirigir y dinamizar actividades físicas a colectivos especiales y tercera edad?

[Más información](#)

Gestión de Instalaciones Deportivas

Si quieres adquirir las habilidades y competencias para la gestión eficaz de una instalación deportiva, estás en el lugar adecuado.

[Más información](#)



Nutrición y Dietética Deportiva

¿Te gustaría poder identificar los riesgos de la incorrecta alimentación y conocer las pautas para una correcta alimentación en la práctica deportiva?

[Más información](#)

Técnicas de asistencia en Primeros Auxilios y uso de desfibriladores semiautomáticos externos

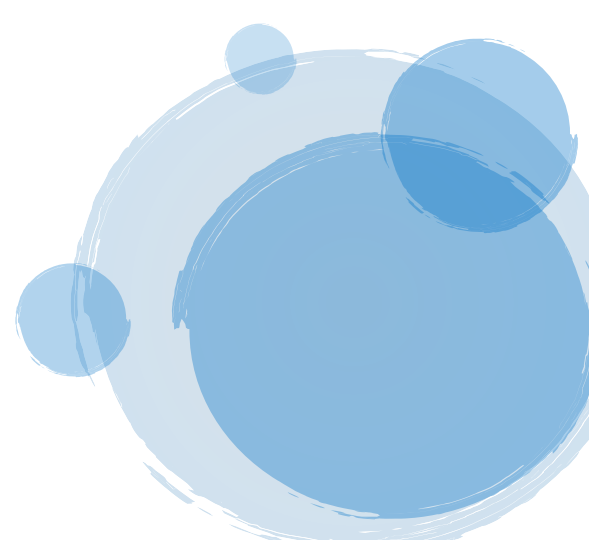
¿Cómo poder dar respuestas rápidas en casos de necesidad de prestar primeros auxilios?

[Más información](#)

Entidad Colaboradora:



[Translate »](#)



 VIRI

<https://www.wrike.com/es/blog/motivacion-intrinseca-vs-extrinseca-como-motivar-a-tus-empleados/>

<https://www.smartcitylab.com/blog/governance-finance/emotional-salary-a-revolution-for-a-new-labour-market/>

<http://www.youthemploymentdecade.org/en/repor/the-importance-of-an-emotional-salary/>

<https://exploringyourmind.com/importance-emotional-salary-work/>

<https://ehorus.com/emotional-salary/>

<https://mindmonia.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>

<https://psicologiaplaymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>

Berridge, K. C; Kringelbach, M. L. (2013). Neuroscience of affect: brain mechanisms of pleasure and displeasure. *Current Opinion in Neurobiology*. 23 (3): pp. 294 - 303.

Deckers, L. (2018). *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental*. Nueva York: Routledge Press.

Greening, T. (2008). Abraham Maslow: A Brief Reminiscence. *Journal of Humanistic Psychology*. 48 (4): pp. 443 - 444.

Maslow, A.H. (1996). Critique of self-actualization theory. In: E. Hoffman (Ed.), *Future visions: The unpublished papers of Abraham Maslow*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 26 - 32.

McClelland, D. (1988). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Contemporary

