

TÍTULO DEL CASO PRÁCTICO: ESTUDIOS ALMERIENSES. El deporte como forma de vida

Nombre de la organización: ESTUDIOS ALMERIENSES



País y sector de la organización

Formación en España

Tipo de organización: ORGANIZACIÓN PRIVADA. Asociación sin fines de lucro

- Empresa de negocios
- Organización pública
- Organización privada X Para asociación sin fines de lucro
- Ong

Tamaño de la organización: Pequeño

- Pequeña X
- Medio
- Grande

Breve descripción de la organización: ESTUDIOS ALMERIENSES

La Asociación de Estudios Almerienses (AEA) es una organización estatal sin ánimo de lucro, 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 principales objetivos son llevar a cabo todo tipo de actividades relacionadas con la educación y la formación, así como operaciones complementarias o accesorias a estos fines para el pleno desarrollo del empleo y la formación.

<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

Secretaria

"Las cosas no cambian, cambiamos nosotros."



Juan Pedro Santiago

Técnico

"No basta con soñarlo, tienes que hacerlo."



Breve descripción del caso práctico(500 caracteres)

En este caso práctico vamos a ver cómo la Asociación de Estudios Almerienses (AEA) ha conseguido superar la crisis existente en la formación subyacente de la crisis estructural que estaba sufriendo España.

Estudios Almerienses ofrece una alternativa con cursos en los que el beneficio social es más importante que el beneficio económico y esto le ha permitido sobrevivir y permanecer en el sector de la formación, no como empresa sino como asociación.

Su valor añadido proviene precisamente de esto, de la **motivación intrínseca** de los trabajadores y de la forma de trabajar que tiene mucho que ver con la forma ideal de trabajar que queremos promover desde el proyecto TIWA. Para comprender mejor el punto de vista de la asociación, es necesario examinar su misión, visión y valores.

Misión:

Somos un espacio de iniciativas y de generación de propuestas sociolaboral 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, prestando servicios de calidad en favor del desarrollo integral de las personas en situación de exclusión a través de la adquisición y mejora de su autonomía personal y las competencias sociales y laborales necesarias para su plena integración.

Nuestros valores:

Profesionalidad, desarrollo del trabajo con seriedad, eficiencia y honestidad.

Trabajo en equipo, equipo multidisciplinar con un objetivo común.

Transparencia, responsabilidad y honestidad en el trabajo diario.

Personalización, servicio individualizado a las necesidades sociolaboral.

Integración, compromiso con el desarrollo de habilidades de autonomía social y personal.

En definitiva, el trabajo de la Asociación de Estudios Almerienses (AEA) consiste en dotar a la población de menos recursos con la posibilidad de formarse y incorporarse al mercado laboral, en este sentido toda su misión, **visión y valores se resumen en Motivación Intrínseca**. Sabemos que lo que hacemos tiene un impacto positivo en la sociedad y un salario emocional en forma de afecto de todos los estudiantes con los que trabajamos y formamos. Muchos de nuestros estudiantes se encuentran en un ambiente de trabajo en el que no se sienten cómodos. Actualmente no es muy popular en España y no se sabe cómo ser entrenador de una disciplina deportiva, la mayoría de la gente piensa que sólo se puede ser como estudiante universitario de educación física del deporte. Actualmente existen certificados de profesionalidad que le permiten trabajar sin tener que tener un título universitario, por lo que nuestra empresa trabaja con personas altamente motivadas, que a veces se han sentido frustradas en su trabajo y quieren cambiar sus vidas.

Palabras clave:

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA, FALTA DE RECONOCIMIENTO, SALARIO EMOCIONAL

PERFIL DE MEJORES PRÁCTICAS

DESCRIPCIÓN DETALLADA

Descripción detallada de la estrategia/medida/actividad/técnica para la implementación de TIWA – la atmósfera ideal en el lugar de trabajo (preparación, pasos, tiempo, duración, quién es el iniciador, qué niveles de la empresa están involucrados, ...)

En este caso práctico veremos cómo funciona una asociación de forma comprometida para que, por un lado, cumpla con su propósito social, que es proporcionar formación y oportunidades a las personas más vulnerables y difíciles de recalificar en el mercado laboral.

Esto es lo que los motiva a nivel personal y profesional y entienden que el objetivo de una asociación sin ánimo de lucro debe ser dejar un impacto en la sociedad y que no hay mayor satisfacción que esto, más allá de lo económico. Para asegurarse de que el equipo está contento con lo que hace y está motivado con una motivación que va más allá del material, la asociación sigue una serie de directrices TIWA.

Asociación de Estudios Almerienses (AEA) está muy comprometida con sus objetivos sociales y por ello tratamos de apoyarnos en nuestros esfuerzos por ser felices en el trabajo. Su secreto: seguir estas prácticas:

1. Horarios de trabajo flexibles: Es importante entender que el trabajo no entiende los horarios. La flexibilidad permite combinar la vida profesional y personal. Cada miembro del equipo gestiona su tiempo de acuerdo a sus necesidades, lo que importa es que al final todos cumplan con sus objetivos.

2. Retiros: escapadas de equipo. Dos veces al año realizan un "retiro" profesional y personal para desconectar del trabajo y conectarse entre sí. Se trata de pasar tiempo con el equipo para conocerse mejor y definir las prioridades para el próximo trimestre.

3. Teletrabajo: A menudo asociamos el teletrabajo con trabajar desde casa, pero no siempre es así. Si el equipo está bien coordinado, puede estar conectado desde cualquier parte del mundo. En los últimos 12 meses parte del equipo de la **Asociación de Estudios Almerienses (AEA)** ha trabajado en colaboración con otras partes de España, Inglaterra, Polonia.

4. Almuerzo semanal: Todos los viernes, después de la reunión semanal, el equipo de la Asociación de Estudios Almerienses (AEA) almuerza juntos. ¡La asociación hace una paella típica! Durante la comida comparten buenas noticias o temas que les preocupan y hablan de los valores de la empresa.

5. Ser educado. Un "buenos días" o un "hola" hace el día de todos. Saludar a tu equipo cuando llegas y despedirte cuando te vas es importante, muestra preocupación, interés y personalización. No cuesta nada ser educado.

6. Estar agradecido. Una sonrisa y un agradecimiento abren muchas puertas y valoras lo que hacen los demás y demuestras que te han ayudado. Como dijo Rhonda Byrne, autora de The Secret, "la gratitud es uno de los sentimientos más poderosos que puedes usar para atraer abundancia y bienestar a tu vida". Así, en la Asociación de Estudios Almerienses (AEA), muchas frases y correos electrónicos terminan con un "gracias".

7. Asociación: piensa en otros, los detalles marcan la diferencia y donde no llegas al otro alcance. Esta es la filosofía de la organización por lo que a menudo organizan cenas sorpresa de aniversario, traen algo de comida después de un viaje o reorganizan el trabajo para liberar a aquellos equipos que lo necesitan.

Fundamento

Tras haber trabajado en diversas organizaciones, el equipo que conforma la Asociación de Estudios Almerienses (AEA) cree que la diferencia entre una entidad que quiere permanecer en el mercado laboral radica en su profesionalidad.

Esa profesionalidad en los objetivos está marcada por estar comprometido con lo que haces más que con el salario. Estamos hablando de motivación intrínseca fundamentalmente

Las directrices de nuestra misión; Ser un espacio de iniciativas y la generación de propuestas sociolaboral cuya prioridad es hacer realidad la inserción sociolaboral de las personas a través de la formación.



Queremos ser una entidad de referencia en la generación de valor social, prestando servicios de calidad en 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 competencias sociales y laborales necesarias para su plena integración.

Es por eso que creemos que el motor de nuestra organización es sin duda una motivación intrínseca, además de valorar y sentirse orgullosos de lo que hacemos.

De todas las prácticas anteriores para ser felices en nuestro trabajo entendemos que las más difíciles de manejar son las que tienen que ver con: Empoderamiento de los trabajadores, antes de contratar a un nuevo empleado, revisamos cuidadosamente su trabajo y sus antecedentes académicos y nos aseguramos de que estén calificados para ocupar un puesto determinado. Darles a sus empleados cierto poder de decisión es positivo porque generará una mayor sensación de bienestar y les permitirá sentir que sus habilidades y su trabajo dentro de la organización son valorados, pero por otro lado, la **comunicación** debe ser constante para darse cuenta de si hay alguna desviación en la consecución de los objetivos y que el trabajador está automotivado.

Entendemos que, por supuesto, los incentivos económicos pueden ser alentadores para los trabajadores, pero lo que realmente los motiva a seguir contribuyendo va mucho más allá de los bonos. Se trata no sólo de estar atascado en la oficina, pero tener las herramientas para construir nuevas oportunidades.

Metas

Para este objetivo, revisaremos de nuevo la visión de la organización

Visión:

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

Asociación de Estudios Almerienses (AEA) pretende ser un lugar de reconocido prestigio por nuestra profesionalidad y valores.

Pretendemos que nuestra asociación sea un modelo para que otras asociaciones sigan y generen sinergias positivas en la generación de empleo de calidad para las personas realmente vulnerables.

Esa es la razón por la que nuestras prácticas dentro de la asociación son percibidas por los trabajadores como altamente motivadoras e incluso pueden ser asimiladas a una especie de salario emocional en términos de la percepción del trabajador sobre el trabajo realizado.

SALARIO EMOCIONAL

Ser parte del proceso de toma de decisiones de la empresa

Facilita el equilibrio entre la vida laboral y personal

Facilita la promoción del empleo

**(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).

OBJETIVOS:

Preparar y apoyar las intervenciones de atención a las personas y a su entorno en el ámbito institucional indicadas por el equipo interdisciplinar.

Desarrollar intervenciones de atención física, socio sanitaria y psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.

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



Impacto

Impacto a corto y largo plazo en la atmósfera de trabajo organizacional (resultados positivos y negativos)

Entre las medidas de felicidad en el trabajo, hay una diversidad de construcciones, la más utilizada de las cuales es la satisfacción laboral, y otras como el compromiso individual, el compromiso organizativo, la participación laboral, la motivación intrínseca, el impulso y el coraje, el afecto en el trabajo y la resiliencia (Fisher, 2010). Ninguno de ellos tiene la capacidad de medir la felicidad en el trabajo por sí solo, por lo que es más apropiado tener en cuenta todos ellos juntos para aproximarse al concepto final de felicidad en el trabajo (Fisher, 2010).

Por lo tanto, para medir la eficacia de las medidas adoptadas, debemos tener en cuenta que es mejor hablar de todas ellas en su conjunto.

Como marcadores de impacto podemos tener, por ejemplo, la falta de licencia por enfermedad por razones psicológicas, la estabilización del equipo de trabajo y los bajos beneficios económicos de los trabajadores. En resumen, la permanencia de un equipo sólido y compacto.

LECCIONES APRENDIDAS

En este caso de estudio hemos analizado las competencias asociadas con la motivación intrínseca y hasta cierto punto con el salario emocional.

SALARIO EMOCIONAL

Ser parte del proceso de toma de decisiones de la empresa

Facilita el equilibrio entre la vida laboral y personal

Facilita la promoción del empleo

En este caso de estudio hemos analizado las competencias asociadas con la motivación intrínseca y hasta cierto punto con el salario emocional.

Dentro de estas competencias anteriores vemos una serie de habilidades específicas que deben implementarse dentro de la empresa y a nivel del trabajador.

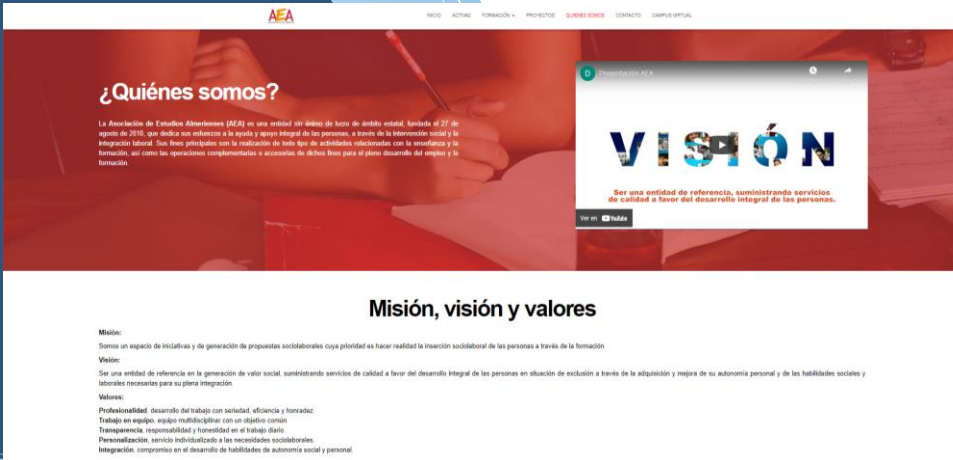
Para la empresa

- ✓ Flexibilidad. Cree estructuras planas para agilizar la toma de decisiones. Generar empoderamiento y autonomía para fomentar la iniciativa.
- ✓ Optimismo. La contratación se centró en la incorporación de personas optimistas. Establecer objetivos motivadores, estructurados y alcanzables.
- ✓ Confianza. La calidad de la gestión se centró en hacer de la confianza un valor corporativo a través del ejemplo.
- ✓ Compromiso. Favorecer un entorno de trabajo adecuado que aumente la participación de las personas a través del desarrollo de planes de acción específicos.
- ✓ Disfrute. Celebración formal de éxitos para saborear y deleitarse con la recompensa por el esfuerzo realizado.
- ✓ Aprendizaje. Formación y creación de capacidad para el desarrollo de conocimientos y habilidades.
- ✓ Encontrando significado. Responsabilidad social corporativa y diseño de códigos éticos. Comunicación transparente para fomentar el valor de la honestidad y la identificación con la empresa.

Para los trabajadores

- ✓ Sé flexible. Abre tu mente, cambiar de opinión no te hace débil. El cambio no es una opción; es la única opción.
- ✓ Sé optimista. Enfrentate a dificultades con buen ánimo y perseverancia. Creer que algo va a funcionar ayuda a aumentar las posibilidades de que lo haga.
- ✓ Ten confianza. La confianza es un imán para las oportunidades, ahorra energía y multiplica la productividad del equipo. Vale la pena.
- ✓ Estén comprometidos. Cuando estás comprometido crees, cuando crees que participas y te involucras. Comprometido aumenta su capacidad.
- ✓ Disfruta y diviértete. El sentido del humor y la risa aumenta la calidad de vida y el sentido del bienestar.
- ✓ Aprendizaje. Puedes convertir los errores en oportunidades para aprender. La actitud es la clave. La adversidad es un entorno de aprendizaje.
- ✓ Encuentra significado. Lo importante no es hacer lo que amas, sino amar lo que haces.

Material



¿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 orientación y la formación, así como las operaciones complementarias o accesorias de dichos fines para el pleno desarrollo del empleo y la formación.

VISION

Ser una entidad de referencia, suministrando servicios de calidad a favor del desarrollo integral de las personas.

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.

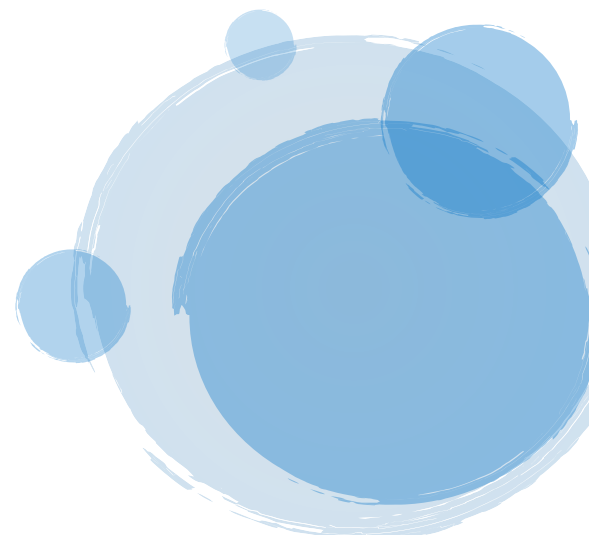
Visión:
Ser una entidad de referencia en la generación de valor social, suministrando servicios de calidad a favor del desarrollo integral de las personas en situación de exclusión a través de la adquisición y mejora de su autonomía personal y de las habilidades sociales y laborales necesarias para su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

Misión, visión y metas



Nuestro equipo en un programa de radio



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 »](#)

Referencias

<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://mindmonja.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>

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

Berridge, K.C; Kringelbach, M. L. (2013). Neurociencia del efecto: mecanismos cerebrales de placer y disgusto. *Opinión actual en Neurobiología*. 23 (3): págs. 294 - 303.

Deckers, L. (2018). *Motivación: Biológica, Psicológica y Ambiental*. Nueva York: Routledge Press.

Greening, T. (2008). Abraham Maslow: Una breve reminiscencia. *Revista de Psicología Humanística*. 48 (4): pp. 443 - 444.

Maslow, A.H. (1996). Crítica de la teoría de la autorrealización. En: E. Hoffman (Ed.), *Visiones futuras: Los papeles inéditos de Abraham Maslow*. Thousand Oaks, CA: Sage, págs. 26 - 32.

McClelland, D. (1988). *Motivación humana*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ryan, R.M.; Deci, E. L. (2000). Motivaciones intrínsecas y extrínsecas: definiciones clásicas y nuevas direcciones. *Contemporáneo*

