

ЗАГЛАВИЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО:

Спортът като начин на живот

Име на организацията: ESTUDIOS ALMERIENSES



Държава и сектор на организацията

Испания, Образование и обучение

Тип организация:

- Бизнес компания
- Публична организация
- Частна фирма
- НПО
- Друго:

Размер на организацията:

- Малка
- Среден
- Голям

Кратко описание на организацията:

Обучителна Асоциация Алмериенсес (Estudios Almerience) - (AEA) е държавна организация с нестопанска цел, основана на 27 август 2010 г., която посвещава усилията си на цялостната помощ и подкрепа на хората, чрез социална намеса и интеграция на труда. Основната ѝ цел е извършване на всякакви дейности, свързани с образование и обучение, както и допълнителни или спомагателни дейности, свързани със сферата на професионалното развитие, заетостта и ученето през целия живот.

<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"

Кратко описание на изследването:

В това изследване ще видим как Асоциацията за обучения „Almeriences“ (AEA) успява да преодолее съществуващата криза в структурата на основното образование, от която Испания страда.

Асоциация „Almeriences“ предлага алтернатива с курсове, в които социалната полза е по-важна от икономическата полза и това ѝ позволява да оцелее и да остане в сектора на обучението, не като компания, а като асоциация.

Добавената ѝ стойност идва именно от присъщата за асоциацията мотивация на работниците и начина на работа. Това има много общо с идеалния начин на работа, който искаме да популяризираме с проекта TIWA.

За да разберем по-добре гледната точка на асоциацията, е необходимо да разгледаме нейната мисия, визия и ценности.

Мисия:

Ние сме пространство за инициативи и генериране на социално-професионални решения, чийто приоритет е да превърнем социално-професионалното включване на хората в обществената среда чрез обучение.

Визия:

Да бъде референтна единица в генерирането на социална стойност, предоставяйки качествени услуги в полза на интегралното развитие на хората в ситуации на изключване чрез придобиване и подобряване на тяхната лична автономия и социални и трудови умения, необходими за пълната им интеграция в обществото.

Нашите ценности:

Професионализъм, развитие на работата със сериозност, ефективност и честност.

Екипна работа, обучен екип с общи цели.

Прозрачност, отговорност и честност в ежедневната работа.

Персонализация, индивидуализирано обслужване на социално-трудовете нужди.

Интеграция, ангажираност в развитието на умения за социална и лична автономия.

Накратко, работата на Асоциацията за обучения „Almeriences“ (AEA) е да предостави на хората с по-малко ресурси възможности за обучение и присъединяване към пазара на труда, в този смисъл цялата мисия, визия и ценности са обобщени във вътрешна мотивация. Знаем, че това, което правим, има положително въздействие върху обществото и получаваме голяма емоционална отплата под формата на обич от всички ученици, с които работим и обучаваме.

Много от нашите ученици се оказват в работна среда, в която не им е удобно.

В момента не е много популярно в Испания и не е известно как можеш да станеш треньор по спортна дисциплина, като повечето хора смятат, че трябва да си завършил университет по физическо възпитание и спорт.

Понастоящем има сертификати за придобита професия, които ви позволяват да работите, без да имате университетска диплома, така че нашата компания работи с високо мотивирани хора, които искат да променят живота си и да преодолеят чувството на разочарование от настоящата си работа.

Ключови думи:

ВЪТРЕШНА И ЕКСТРАННА МОТИВАЦИЯ, ЛИПСА НА ПРИЗНАВАНЕ, ЕМОЦИОНАЛНА ЗАПЛАТА

ПРОФИЛ НА НАЙ-ДОБРА ПРАКТИКА

ДЕТАЙЛНО ОПИСАНИЕ

В това изследване ще видим как една асоциация работи, така че да изпълнява своята социална цел, която е да осигури обучение и възможности за най-уязвимите и слабо-квалифицираните хора на пазара на труда. Това е и основното, което мотивира нашите служители в лично и професионално отношение и те разбират, че целта на асоциацията е да даде своя принос на обществото и няма по-голямо удовлетворение от това. За да се гарантира, че екипът е доволен от това което прави и е силно мотивиран, асоциацията следва поредица от насоките на TIWA- „Идеалната работна атмосфера“ (ИРА).

Асоциацията за обучения „Almeriences“ (АЕА) е много отдадена на своите социални цели и затова се опитваме да подкрепяме усилията си да бъдем щастливи в работата си. Тайната за това се съдържа в следното:

1. Гъвкави работни часове: Важно е да се разбере, че работата не винаги следва графика. Гъвкавостта прави възможно съчетаването на професионален и личен живот. Всеки член на екипа управлява времето си според нуждите си, важното е в крайна сметка всеки да постига целите си.

2. Разпускане: отборни ваканции. Два пъти в годината се провеждат професионално и лично „разпускане“, с което се спира работата и се организират дейности за изграждане на екипни и приятелски взаимоотношения. Става въпрос за прекарване на времето с екипа, с цел членовете му да се опознаят по-добре и да дефинират приоритетите си за следващото тримесечие.

3. Работа от разстояние: Често свързваме работата от разстояние с работата от вкъщи, но това не винаги е така. Ако екипът е добре координиран, можете да се свържете от всяка точка на света. През последните 12 месеца част от екипа на Асоциацията за обучения „Almeriences“ (АЕА) работи в сътрудничество с различни части на Испания, Англия, Полша.

4. Седмичен обяд: Всеки петък, след седмичната среща, екипът на Асоциацията за обучения „Almeriences“ (АЕА) обядва заедно. Асоциацията прави типична паеля! По време на храненето те споделят впечатления, добри новини или проблеми, които ги вълнуват, и говорят за ценностите на компанията.

5. Бъдете учтиви. „Добро утро“ или „здравей“ прави деня на всеки по-хубав. Поздравът към екипа и сбогуването е важно, това показва загриженост, интерес и персонализация. Нищо не ти струва да бъдеш учтив!

6. Бъдете благодарни. Усмивката и благодарността отварят много врати и с тях показвате, че цените това, което другите правят. Както казва Ронда Бърн, автор на „Тайната“, „Благодарността е едно от най-мощните чувства, които можете да използвате, за да привлечете изобилие и благополучие в живота си“. Така в Асоциацията за обучения „Almeriences“ (АЕА) много изречения и имейли завършващи с „благодаря“.

7. Партньорство: помислете и за другите, детайлите имат значение, за да достигнете до другите. Това е философията на организацията, така че често се организират изненадващи вечери за юбилей, носи се храна след пътуване или се правят реорганизации на работата, за да освободят екипите, които се нуждаят от почивка.

ОБОСНОВКА

След като са работили в различни организации, членовете на екипа на асоциацията (АЕА), вярват, че основното качество, свързано с желанието за работа е професионализмът.

Професионализмът се проявява в действията и отдадеността на работата, а не е провокиран от размера на заплатата. Говорим основно за вътрешна мотивация.

Насоките на нашата мисия: Да бъдем пространство за инициативи и генератор на предложения за социално-трудова дейност, с приоритет - включване на хората чрез обучение.



Искаме да бъдем референтна единица в генерирането на социална стойност, предоставяйки качествени услуги в полза на интегралното развитие на хората в ситуации на изключване, чрез придобиване и подобряване на личната им автономия и социалните и трудови умения, необходими за пълната им интеграция в обществото.

Ето защо ние вярваме, че движещата сила на нашата организация несъмнено е присъщата мотивация, както признанието и чувството за гордост от това, което правим.

Една от най-трудните практики която следваме и която ни дава мотивация и удовлетвореност по време на работа е даването на власт на служителите. Преди да наемем нов служител ние разглеждаме внимателно досегашната му работа и академичния му опит и се уверяваме, че е квалифициран да заеме определената длъжност. Предоставянето на служителите на дори малка власт за вземане на решения е положително, защото генерира по-голямо чувство за успешност на работното място и ще им позволи да почувстват, че техните умения и работата им в организацията се оценяват, но от друга страна, КОМУНИКАЦИЯТА трябва да бъде постоянна, за да преценим дали има някакво отклонение в постигането на целите и мотивацията на служителите.

Разбираме, че финансовите стимули могат да бъдат насърчителни за работниците, но това, което наистина ги мотивира да продължават да допринасят за успеха на фирмата, далеч надхвърля бонусите. Става въпрос не просто да имате мотив да останете на работа, а да осъзнавате, че разполагате с инструменти, необходими за изграждане на нови възможности.

ЦЕЛИ

За тази цел ще погледнем отново визията на организацията

Визия:

Да бъде референтна единица в генерирането на социална стойност, предоставяйки качествени услуги в полза на интегралното развитие на хората в ситуации на изключване чрез придобиване и подобряване на тяхната лична автономия и социални и трудови умения, необходими за пълната им интеграция в обществото.

Асоциацията за обучения „Almerienses“ (АЕА) се стреми да бъде място на признание и престиж за професионализма и ценностите.

Възнамеряваме нашата асоциация да служи за модел на други асоциации, които да я следват и да генерира положително полезно действие при осигуряването на качествена заетост за хора, които са наистина уязвими.

Това е причината, поради която нашите практики в рамките на сдружението се възприемат от работниците като силно мотивиращи и дори могат да бъдат асимилирани като вид емоционална отплата от гледна точка на възприятието на работника за извършената работа.

ЕМОЦИОНАЛНАТА ОТПЛАТА ВКЛЮЧВА:

Да си част от процеса на вземане на решения на компанията

Осигуряване на баланса между професионалния и личния живот

Улесняване на мотивацията за работа

(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 - NUJAR (ALMERÍA)

AEA
ASOCIACIÓN DE ESTUDIOS ALMERIENSES
CENTRO ACREDITADO CON Nº: 8000000429

PARA MÁS INFORMACIÓN: 950181724

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

РЕЗУЛТАТИ

Има разнообразие от мерките за щастие на работното място, като най-широко използваните от които се постига удовлетворението от работата са индивидуална ангажираност, организационна ангажираност, ангажираност в работата, вътрешна мотивация, стремеж и смелост, привързаност по време на работа и устойчивост (Fisher, 2010). Никой от тях няма способността да измерва щастията в работата сам, така че е най-подходящо да се вземат предвид всяка от тях едновременно, за да се доближи окончателната концепция за щастие на работното място (Fisher, 2010).

Следователно, за да измерим ефективността на приетите мерки, трябва да вземем предвид, че е по-добре да говорим за всички тях като цяло.

Като маркери за въздействие можем да имаме например липсата на отпусък по болест по психологически причини, стабилизацията на работния екип и ниските икономически ползи за работниците.

ПОУКА

В това изследване разгледахме компетенциите, свързани с вътрешната мотивация и до известна степен с емоционалната отплата.

ЕМОЦИОНАЛНАТА ОТПЛАТА ВКЛЮЧВА:

Да си част от процеса на вземане на решения на компанията

Осигуряване на баланса между професионалния и личния живот

Улесняване на мотивацията за работа

РЕЗУЛТАТИ

В рамките на това разгледахме поредица от специфични умения, които трябва да бъдат приложени от компанията на ниво служител.

За компанията

- ✓ Гъвкавост. Създайте основни структури за рационализиране на вземането на решения. Генерирайте овластяване и автономия за насърчаване на инициативността на служителите.
- ✓ Оптимизъм. Набирането на персонал е фокусирано върху включването на оптимистични хора. Поставете мотивиращи, структурирани и постижими цели.
- ✓ Доверете се. Качеството на управлението се фокусира върху превръщането на доверието в корпоративна стойност чрез личния пример.
- ✓ Ангажираност. Създайте подходяща работна среда, която увлича хората чрез разработването на специфични планове за действие.
- ✓ Удоволствие. Отпразнувайте успехите, за да се насладите на наградата за положените усилия.
- ✓ Учене. Обучение и изграждане на капацитет за развитие на знания и умения.
- ✓ Намиране на смисъл. Корпоративна социална отговорност и изготвяне на етични кодекси. Прозрачна комуникация за насърчаване на стойността на честността и идентифицирането с компанията.

За работниците

- ✓ Бъдете гъвкави. Отворете ума си, възприемайте промяната, защото тя не ви прави слаби. Промяната не е опция, това е единственият вариант.
- ✓ Бъдете оптимисти. Изправете се пред трудностите с добро настроение и постоянство. Вярата в успеха, помага да се увеличат шансовете за постигане на целите.
- ✓ Бъдете уверени. Увереността е магнит за възможности, спестява енергия и умножава производителността на екипа. Отплаща се.

- ✓ Бъдете ангажирани. Когато сте ангажирани в изпълнението на задачите и вярвате в това, което правите увеличавате своя капацитет.
- ✓ Наслаждавайте се и се забавлявайте. Чувството за хумор и смях повишава качеството на живот и чувството за благополучие.
- ✓ Учете. Можете да превърнете грешките във възможности за научаване и извличане на поуки. Отношението към грешките е ключът. Неволята поражда благоприятна среда за обучение.
- ✓ Намерете смисъла. Важното е не да правиш това, което обичаш, а да обичаш това, което правиш.

МАТЕРИАЛИ



¿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 fines principales son la realización de todo tipo de actividades relacionadas con la enseñanza 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, espíritu 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.

Мисия, визия и цели



Нашият екип в радио предаване





Обучителни дейности



INICIO ACTIVA2 FORMACIÓN PROYECTOS QUIENES SOMOS CONTACTO CAMPUS VIRTUAL

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

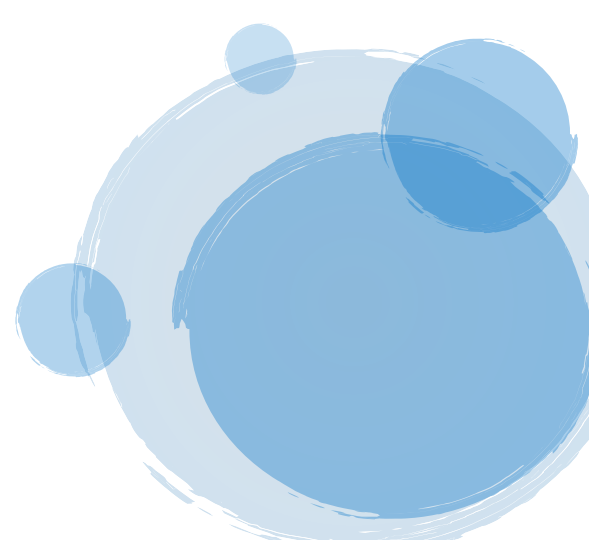
¿Cómo poder dar respuestas rápidas en casos de necesidad de prestar primeros auxilios?

[Más información](#)

Entidad Colaboradora:



[Translate »](#)



БИБЛИОГРАФИЯ

<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://psicologiaymente.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

