



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



RESULTADOS COMPARATIVOS DE

**LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
A LOS TRABAJADORES**

**DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL DEL
SANTO**

2016



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



INTRODUCCIÓN

El objeto básico de este proyecto consiste en obtener información relevante sobre el grado de satisfacción de los trabajadores, de la Residencia de Personas Mayores "Hospital del Santo".

Para ello, se siguió los 7 ítems descritos en la guía para la acreditación de los Centros residenciales, en el apartado de realización de encuestas de satisfacción a los trabajadores, emitida por la Consejería de Salud y Servicios Sociales, manteniendo el modelo de encuesta consultando el grado de satisfacción del 1 al 10, igual que en los cuestionarios a los residentes y sus familiares. Aunque la redacción de las preguntas ha sido libre, supervisada, analizada y aprobada en una Asamblea de Trabajadores el 12 de noviembre del presente año, a la que asistieron 29 trabajadoras. En dicha asamblea se expuso el Plan de reconocimientos, del Plan de Liderazgo, Plan de comunicación y el Plan de Formación. Dicha explosión se realizó para que podrían contestar a la encuesta teniendo la información correspondiente a las preguntas nuevas precisas cara a caminar hacia la excelencia según el Modelo EFQM.

En el 2011 se hizo una encuesta con sólo 17 preguntas que fue contestada por 22 trabajadoras de 34 trabajadoras que había, es decir, 14 no contestaron. Que supone el 64,70% de respuestas.

La respuesta en el 2011 era de estar: Totalmente en desacuerdo (puntuamos con un 2), en desacuerdo (puntuamos con un 4), de acuerdo (7) y totalmente de acuerdo (10). Así que es muy difícil hacer la comparativa con el 2012 y 2013 en que se ha dado la opción de puntuar del 1 al 10 el grado de satisfacción.

Durante tres años (2012, 2013, y 2014) se pasó el mismo cuestionario y se observa una progresiva satisfacción de las trabajadoras en la mayoría de las preguntas y globalmente, aunque en algunas baja algunas décimas.

En el año 2015 se revisa para ajustarnos a las necesidades del Modelo EFQM (valorar el plan de liderazgo y de reconocimientos y se tabulan por separado las encuestas del personal fijo (22 respuestas) y temporales (5 respuestas). Ahora en el mes de diciembre hay 43 puestos cubiertos 31 trabajadoras fijas (más una en excedencia y gerencia), es decir que contesta a la encuesta el 71 % de los trabajadores fijos, sin contabilizar gerencia y la persona que está en excedencia. De los 20 temporales que hay en diciembre cubriendo puestos fijos (7), sustituciones de vacaciones, bajas, permisos, libres disposición (13), responden 5 personas que es un 25%.

En este año 2016 se ha vuelto a revisar la encuesta procediendo a alguna modificación de las preguntas puesto que no quedaba lo suficientemente claro. Se siguen tabulando por separado las de personal fijo (39 respuestas) y temporales (3 respuestas), es decir que contesta a la encuesta el 91 % de los trabajadores fijos.



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



Metodología	Entrega del cuestionario a la muestra seleccionada
Recogida anónima de la encuesta cumplimentada	Administrativo y recepción de la Fundación
Población y muestra	Población: 49 trabajadoras (fijas y temporales) Muestra: 49 puestos
Nº encuestas entregadas	42 (3 de personal temporal)
% de participación	86 %
Fechas del trabajo de campo	Se empiezan a entregar a primeros de Noviembre y se da de plazo para contestarlas hasta el 17 de Diciembre.

Observaciones aportadas por los trabajadores (campo abierto).(Propuestas de mejora):

Comentarios en el 2013	Nº repeticiones
El personal que no esté contento con su puesto porque considera que trabaja demasiado, se le cambie de puesto para que pruebe, pero sin interferir con los que estamos contentos y valoramos nuestro puesto y el trabajo de los demás.	1
Mayor colaboración entre compañeras a la hora de sentar/tumbar al anciano en las butacas para la siesta.	1
Formación excesiva de horas-sobrecarga.	1
Se debería disponer de más tiempo para atender a los abuelos y así fomentar su autonomía.	1

Comentarios en el 2014	Nº repeticiones
Sería necesario hacer cambio de turnos (todo el mundo) durante todo el año, Para que haya más compañerismo entre turnos y así conocernos más entre compañeras.	1
Turnos de 8 a 15 de 15 a 22 y de 22 a 8	1
Creo que todos deberíamos rotar por todos los puestos, así valoraríamos más el trabajo del resto de las compañer@s.	1
Un curso basado en técnicas básicas de enfermería, curas, mediciones de glucosa... todo muy básico para poder salir del paso. Con conocimientos básicos cuando las enfermeras no están y así formarnos un poco más cada año.	1
Si fuera posible una supervisión independiente de las trabajadoras.	1



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



Planificar un calendario (en la medida de lo posible) para librar 2 fines de semana al mes (uno más)	1
No tanta rotación de puestos. Mejor para los usuarios y para las trabajadoras. ¿De qué rotación habla?	1
Comentarios en el 2015	Nº repeticiones
Con una señora de la limpieza por la mañana y otra por la tarde, las gerocultoras tendrían más tiempo para atender a los residentes	1
Sería mejor que la limpieza y atención a los abuelos estén separados. Limpiadoras y gerocultoras en puestos separados.	1
Considero que debería de haber más personal. Para que los puestos no estuvieran muy sobrecargados	1
Pondría una limpiadora, (el comedor últimamente está muy sucio). Separaría limpieza de cuidados. Más gerocultoras para el 1er piso.	1
Compensar la formación fuera del horario laboral con el equivalente de las mismas horas de libranza. Sustituir las ausencias de personal pronto.	1

Comentarios en el 2016	Nº repeticiones
No dejar puestos sin cubrir, o por lo menos cuando faltan más de tres días, cubrirlos con personal de nueva incorporación, no con puestos comodín.	7
Se necesita mayor trabajo en equipo, colaboración entre compañeros, no realizar el trabajo tan individualizado. La relación entre turnos es pésima y no se respeta el trabajo de unos a otras. Con tantos cursos como hacemos no aprendemos a respetarnos entre nosotras.	6
Revisión salarial. Adecuar el sueldo al trabajo que se realiza.	5
Necesidad de ampliar el personal para poder atender a los usuarios mejor, porque cada vez requieren más cuidados.	5
Disponer de personal exclusivo de limpieza.	5
Reorganización del trabajo, ajustar calendario, reorganizar los puestos del 2º piso	3
Resolver el hecho de que algunas personas no trabajan adecuadamente a pesar de decirles las cosas. Amonestar a las personas que no realicen su trabajo correctamente.	3
Enfermer@ de noche	3
Diferencia de trato para unas trabajadoras y para otras. No modificar los puestos por caprichos de una trabajadora.	3
Que se haga lo que se acuerda en las reuniones, las mejoras constructivas que se respeten.	2
Diseñar, si se puede, un calendario con dos fines de semana festivos en lugar de uno	1
Los residentes no son exclusivos de una gerocultora	1
Se necesita supervisión a la hora de sacar a los residentes de las habitaciones y en los comedores.	1
Trabajar de dos en dos.	1



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



En fiestas de Navidad, Semana Santa, Fiestas del Santo... Que haya el menor personal de fiesta.	1
Se observa mayor participación de miembros del patronato en actividades de la casa.	1
Quizá debería ser diferente la encuesta de técnicos y la de gerocultoras	1



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



COMPARATIVA DE LA ENCUESTA DE TRABAJADORES FIJOS DEL 2011 AL 2016

		1: Insatisfecho	10: Muy satisfecho	VALORACIÓN MEDIA			
MEDIA ITEMS DE TRABAJADORAS		2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bloque 1: AMBIENTE DE TRABAJO/TRABAJO EN EQUIPO							
1	La comunicación con mis compañeras es en general fluida y de buen trato		7,53	7,61	7,60	8,27	7,13
2	Considero que en general existe un buen ambiente de trabajo		7,06	7,19	7,37	7,64	5,72
3	Creo que el trabajo en equipo es el adecuado (entre el turno)		6,97	7,68	7,43	7,95	6,26
4	Creo que el trabajo en equipo entre otros turnos y otros profesionales es el adecuado		6,22	6,39	6,54	6,91	5,00
Bloque 2: FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO							
5	Considero que mis funciones y responsabilidades están bien definidas		7,73	8,2	8,23	8,45	7,15
6	Considero que mi trabajo se ajusta a mis habilidades, conocimientos y tiempo de dedicación, no sintiendo que me sobrecarga.		7,40	7,23	7,37	8,10	6,24
7	Considero que mi trabajo es estimulante y gratificador		7,97	7,9	8,23	8,50	7,44
8	Conozco cuáles son mis responsabilidades en mi trabajo		8,48	8,68	8,69	9,09	8,23
9	Sé exactamente lo que se espera de mi en el trabajo		8,21	8,35	8,51	8,86	7,77
Bloque 3: LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO							
10	En mi opinión creo que el procedimiento de reconocimientos elaborado por gerencia es el adecuado					8,41	6,34
11	Considero que la gerente-directora de la Residencia, conoce y/o valora mis necesidades, expectativas y objetivos personales	-	-	-	-	-	6,37
12	En mi opinión creo que el procedimiento de liderazgo elaborado por gerencia es el adecuado					8,14	5,92
13	En mi opinión, considero que recibo el reconocimiento (verbal, actitudes y comportamientos) por parte del presidente del patronato adecuado por mi trabajo					4,79	4,47
14	En mi opinión, considero que recibo el reconocimiento (verbal, actitudes y comportamientos) por parte de la gerencia adecuado por mi trabajo		7,79	7,74	7,57	8,50	6,05
15	En mi opinión, considero que recibo el reconocimiento (verbal, actitudes y comportamientos) por parte de los líderes de segundo nivel adecuado por mi trabajo					7,81	6,16
16	Considero que las personas atendidas por mi están satisfechas con mi labor		8,29	8,06	8,09	8,73	8,26
	En mi opinión creo que las expectativas laborales en el puesto de trabajo que tengo están cubiertas		7,29	7,8	8,03	-	-
	Considero que el Centro valora mis objetivos personales		7,60	7,35	7,66	8,36	-
Bloque 4: PLANIFICACIÓN Y OBJETIVOS							
17	Tengo la sensación que mi trabajo puede afectar al funcionamiento del Centro		8,21	8,27	8,26	8,50	7,66
18	Considero que la planificación-organización del trabajo es adecuada		7,21	7,94	7,71	7,68	5,51



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



19	Tengo oportunidad de opinar/decidir en la planificación del Centro		7	7,19	7.46	7.86	6,32
20	Estoy de acuerdo con los objetivos y política del Centro		7.4	7,77	7.69	8.14	6,41
Bloque 5: RECURSOS Y MEDIOS							
18	Estoy satisfecha/o con el salario que recibo		6.34	6,03	5.89	–	–
19	Los recursos tecnológicos son adecuados (grúas, camas, ...)		8.40	8,27	8.20	8.86	8,21
20	El personal para cubrir las necesidades del servicio es adecuado		7.24	6,71	7.06	7.05	5,21
21	Las medidas de protección son adecuadas.		7.97	8,13	7.89	8.23	7,49
22	Dispongo de capacidad de decisión.		7.28	7,68	7.49	8.41	7,18
23	Tengo oportunidad de decidir en mi departamento		7.15	7,52	7.49	–	–
24	La supervisión que ejercen sobre mi es adecuada		7.55	7,75	7.86	8.18	7,41
25	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta.		7.27	7,65	7.94	8.45	7,05
26	La limpieza e higiene de su lugar de trabajo		7.35	7,43	8.14	8.32	7,00
27	Dispongo de los recursos y medios necesarios para realizar mis funciones		8.12	8,26	8.37	–	–
28	La comunicación entre el equipo interdisciplinar y el resto del personal es el adecuado (actas del ordenador, personalmente...)		7.70	8,03	7.97	8.91	7,59
Bloque 6: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
	Considero que el Centro tiene un conocimiento real de mis necesidades y expectativas		7.24	7,45	7.60	–	–
31	La comunicación con la gerente/directora del Centro para expresar mis necesidades es bastante fluida.		8	8,1	8.11	8.82	7,28
32	La comunicación con las responsables de las plantas-ATS del Centro para expresar mis necesidades es bastante fluida.		8.21	7,9	8.23	8.57	8,13
33	Considero que estoy bien informada de lo que ocurre en el Centro (incidencias, organización, formación,...)		7.81	8,06	8.06	8.77	7,67
34	La dirección del Centro me hace saber cuando no está contenta con mi trabajo		8.53	8,35	7.97	8.55	7,50
35	La dirección del Centro me felicita cuando hago bien el trabajo		7.21	7,23	7.06	8.18	6,59
36	La supervisora-ATS del Centro me hace saber cuando no está contenta con mi trabajo		7.72	8,23	7.79	7.76	7,50
37	La supervisora- ATS del Centro me felicita cuando hago bien el trabajo		7.31	6,7	7.23	–	6,83
38	Las revistas editadas por el centro dan información adecuada de la residencia					8.95	7,73
Bloque 7: FORMACIÓN							
39	El Centro se preocupa de mi formación y actualización continua		7.45	8,19	8.17	8.64	7,85
40	El Centro tiene en cuenta mis intereses de cara a la selección de los diferentes cursos de formación		7.28	7,48	7.71	8.18	7,15
	Considero que la planificación anual formativa del centro ha sido adecuada		7.12	7,74	7.97	–	–
41	Considero que la planificación anual formativa del centro ha sido adecuada en cantidad					8.50	7,51
42	Considero que la planificación anual formativa del centro ha sido adecuada en calidad					8.59	7,32
43	Realizo suficiente formación al año		7.18	8	8.03	8.62	7,63



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



Bloque 8: SATISFACCIÓN GLOBAL							
El grado de satisfacción de los trabajadores es	7,045	7,55	7,94	8.11	8.53	7,03	



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



BLOQUES GENERALES	Media					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
AMBIENTE DE TRABAJO/TRABAJO EN EQUIPO		6,95	7,22	7,24	7,69	6,03
FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO		7,96	8,07	8,21	8,60	7,37
LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO		7,74	7,74	7,84	7,82	6,22
PLANIFICACIÓN Y OBJETIVOS		7,46	7,79	7,78	8,05	6,47
RECURSOS Y MEDIOS		7,49	7,62	7,66	8,30	7,14
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		7,75	7,75	7,80	8,45	7,40
FORMACIÓN		7,25	7,85	7,97	8,51	7,49
SATISFACCIÓN GLOBAL	7,045	7,55	7,94	8,11	8,53	7,03

MEDIA ITEMS DE TRABAJADORAS		VALORACIÓN MEDIA	
TRABAJADORES TEMPORALES – Muestra Sobre 5 Trabajadoras			
		2015	2016
Bloque 1: AMBIENTE DE TRABAJO/TRABAJO EN EQUIPO		7,69	7,75
1	La comunicación con mis compañeras es en general fluida y de buen trato	8,27	7,67
2	Considero que en general existe un buen ambiente de trabajo	7,64	7,33
3	Creo que el trabajo en equipo es el adecuado (entre el turno)	7,95	9,33
4	Creo que el trabajo en equipo entre otros turnos y otros profesionales es el adecuado	6,91	6,67
Bloque 2: FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO		8,60	8,40
5	Considero que mis funciones y responsabilidades están bien definidas	8,45	9,00
6	Considero que mi trabajo se ajusta a mis habilidades, conocimientos y tiempo de dedicación, no sintiendo que me sobrecarga.	8,10	6,33
7	Considero que mi trabajo es estimulante y gratificador	8,50	8,33
8	Conozco cuáles son mis responsabilidades en mi trabajo	9,09	8,67
9	Sé exactamente lo que se espera de mi en el trabajo	8,86	9,67
Bloque 3: LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO		7,82	5,43
10	En mi opinión creo que el procedimiento de reconocimientos elaborado por gerencia es el adecuado.	8,41	4,00
11	Considero que la gerente-directora de la residencia conoce y/o valora mis necesidades, expectativas y objetivos personales.	8,36	5,67
12	En mi opinión creo que el procedimiento de liderazgo elaborado por gerencia es el adecuado.	8,14	5,00
13	En mi opinión, considero que recibo el reconocimiento (verbal, actitudes y comportamientos) por parte del presidente del patronato adecuado por mi trabajo.	4,79	2,00
14	En mi opinión, considero que recibo el reconocimiento (verbal, actitudes y comportamientos) por parte de la gerencia adecuado por mi trabajo.	8,50	5,67
15	En mi opinión, considero que recibo el reconocimiento (verbal, actitudes y comportamientos) por parte de los líderes de segundo nivel adecuado por mi trabajo.	7,81	6,33
16	Considero que las personas atendidas por mi están satisfechas con mi labor.	8,73	9,33
Bloque 4: PLANIFICACIÓN Y OBJETIVOS		8,05	6,58



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO
C.I.F.:G-26013904



17	Tengo la sensación que mi trabajo puede afectar al funcionamiento del Centro	8.50	5,33
18	Considero que la planificación-organización del trabajo es adecuada con el actual personal que se dispone	7.68	6,00
19	Tengo oportunidad de opinar/decidir en la planificación del Centro	7.86	7,67
20	Estoy de acuerdo con los objetivos y política del Centro	8.14	7,33
Bloque 5: RECURSOS Y MEDIOS		8.30	7,79
21	Los recursos tecnológicos son adecuados (grúas, camas, ...).	8.86	9,33
22	El personal para cubrir las necesidades del servicio es adecuado.	7.05	5,00
23	Las medidas de protección son adecuadas.	8.23	9,00
24	Dispongo de capacidad de decisión en el día a día, en cada momento.	8.41	8,33
25	La supervisión que ejercen sobre mi es adecuada.	8.18	7,67
26	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta.	8.45	7,00
27	La limpieza e higiene de su lugar de trabajo.	8.32	8,00
28	La comunicación entre el equipo interdisciplinar y el resto del personal es el adecuado (actas del ordenador, personalmente...)	8.91	8,00
Bloque 6: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		8.45	7,13
31	La comunicación con la gerente/directora del Centro para expresar mis necesidades es bastante fluida.	8.82	7,33
32	La comunicación con las responsables de las plantas-ATS del Centro para expresar mis necesidades es bastante fluida.	8.57	9,33
33	Considero que estoy bien informada de lo que ocurre en el Centro (incidencias, organización, formación,...)	8.77	9,33
34	La dirección del Centro me hace saber cuando no está contenta con mi trabajo	8.55	6,00
35	La dirección del Centro me felicita cuando hago bien el trabajo	8.18	4,33
36	La supervisora-ATS del Centro me hace saber cuando no está contenta con mi trabajo	8.00	4,33
37	La supervisora del Centro me felicita cuando hago bien el trabajo	7.76	7,00
38	Las revistas editadas por el centro dan información adecuada de la residencia	8.95	9,33
Bloque 7: FORMACIÓN		8.51	7,60
39	El Centro se preocupa de mi formación y actualización continua	8.64	8,33
40	El Centro tiene en cuenta mis intereses de cara a la selección de los diferentes cursos de formación	8.18	6,67
41	Considero que la planificación anual formativa del centro ha sido adecuada en cantidad.	8.50	7,67
42	Considero que la planificación anual formativa del centro ha sido adecuada en calidad.	8.59	7,67
43	Realizo suficiente formación al año	8.62	7,67
Bloque 8: SATISFACCIÓN GLOBAL			
El grado de satisfacción de los trabajadores es		8.53	7,33



Acciones de mejora derivadas de los resultados del cuestionario de 2012 para realizar en el 2013:

OBJETIVOS	Acciones	Fecha	Resultado
Recompensar al personal que trabaja más y mejor	Dando un día de libranza	Durante el 2º semestre del 2013	No se ha reconocido positivamente.
Recompensar al personal que participa frecuentemente en las acciones formativas (especialmente fuera del horario laboral)	Las trabajadoras que participaron fuera de su horario laboral en más de 5 sesiones del curso de BBPP se les dará un día más de libranza	Durante el 2º semestre del 2013	Satisfactorio al darse a un gran nº de trabajadoras en el 1er semestre
Dar la opción a todas las categorías a que soliciten cursos que les interese	Pidiéndoles que indiquen a dirección que acción formativa desearían recibir e informándoles de diferentes cursos que ofrecen diversas empresas	Durante todo el 2013	Sólo cuatro profesionales han solicitado cursos individuales (3 a distancia y uno presencial)
Reducir los conflictos interpersonales y entre turnos.	Afrontándolo en el momento que surjan. A través de la formación continua impartida por la psicóloga.	Durante varios meses del 2013	Se han ido resolviendo progresivamente, aunque dando un margen de enfriamiento para abordarlos con más serenidad.
Aumentar los refuerzos positivos	Dar a conocer explícitamente a las trabajadoras cuando estoy contenta con su trabajo.	Durante todo el 2013	En proceso de mejora.



Acciones de mejora derivadas de los resultados del cuestionario de 2013 para realizar en el 2014:

OBJETIVOS	Acciones	Fecha	Resultado
Recompensar al personal que participa (fuera de su horario laboral) frecuentemente en las acciones formativas libres internas y en la formación continua impartida por la psicóloga.	Las trabajadoras que participaron fuera de su horario laboral en más de 10 sesiones, se les dará un día de libranza	Durante todo el 2014	Satisfechas las personas premiadas aunque alguna no que apenas a acudido a dichas formaciones se ha sentido discriminada.
Reducir la programación anual de formación obligatoria.	Disminuir entorno al 50 % la formación programada. Y dar un día de libranza por asistir a la formación obligatoria fuera del horario laboral	Durante todo el 2014	Se ha dado el día de libranza por la formación obligatoria aunque no se ha reducido mucho la programación final impartida.
Dar la opción a todas las categorías a que soliciten cursos que les interese	Pidiéndoles que indiquen a dirección que acción formativa desearían recibir e informándoles de diferentes cursos que ofrecen diversas empresas	Durante todo el 2014	Se ha informado de la formación aunque apenas ha habido solicitudes.
Promover la colaboración entre compañeras a la hora de sentar/tumbar al anciano en las butacas para la siesta.	Supervisando más ese momento y potenciar la cooperación y la solidaridad a través de la formación continua.	Durante todo el 2014	
Aumentar los refuerzos positivos	Expresar verbalmente más veces a las trabajadoras cuando estoy contenta con su trabajo.	Durante todo el 2014	
Se debería disponer de más tiempo para atender a los abuelos y así fomentar su autonomía.	Proponer al Patronato dos puestos de gerocultoras de refuerzo (1/2 jornada para la mañana y 5 horas para la tarde)	A partir del 1 de enero. Mientras que no haya alumnas de refuerzo (marzo a junio estarán de Menesianos)	Sólo se han puesto el primer cuatrimestre y se han quitado al observar que no implicaba mejoras en la autonomía de los residentes.



Acciones de mejora derivadas de los resultados del cuestionario de 2014 para realizar en el 2015:

OBJETIVOS	Acciones	Fecha	Resultado
Recompensar al personal que participa (fuera de su horario laboral) frecuentemente en las acciones formativas libres internas y en la formación continua impartida por la psicóloga.	Las trabajadoras que participaron fuera de su horario laboral en más de 15 sesiones, se les dará un día de libranza.	Durante todo el 2015	
Recompensar al personal que participa en la formación continua impartida por la psicóloga. (fuera de su horario laboral) el 80% de los días y el 20 % de ausencias está justificada.	Las trabajadoras que participaron fuera de su horario laboral en más del 80% de los días y el 20 % de ausencias está justificada, se les dará un día de libranza.	Durante todo el 2015	
Reducir la programación anual de formación obligatoria.	Disminuir entorno al 50 % la formación programada. Y dar un día de libranza por asistir fuera del horario laboral el 100% de los días de formación impartida por la psicóloga y profesionales del Equipo interdisciplinar	Durante todo el 2015	
Dar la opción a todas las categorías a que soliciten cursos que les interese	Pidiéndoles que indiquen a dirección que acción formativa desearían recibir e informándoles de diferentes cursos que ofrecen diversas empresas	Durante todo el 2015	
Programar alguna rotación de puestos dentro del mismo turno			
Para disponer de más tiempo para atender a los residentes, para así fomentar su autonomía y que estén más tranquilas las trabajadoras.	Activar el puestos de gerocultoras de refuerzo (1/2 jornada para la mañana) en el primer cuatrimestre del año para probar.	A partir del 15 de enero. Hasta que haya alumnas en prácticas de Menesianos u otras entidades)	



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO



Acciones de mejora derivadas de los resultados del cuestionario de 2015 para realizar en el 2016:

OBJETIVOS	Acciones	Fecha	Resultado

Acciones de mejora derivadas de los resultados del cuestionario de 2016 para realizar en el 2017:

OBJETIVOS	Acciones	Fecha	Resultado



FUNDACIÓN HOSPITAL DEL SANTO