

Observatorio de la Ciudad de Alcobendas

SDE N° 283

INFORME DE CLIMA LABORAL DE COLONIAS Y CAMPAMENTOS DE VERANO 2016

Marzo 2017



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. DATOS GENERALES DE LA ENCUESTA	2
1.1. Sexo y Edad	2
1.2. Tipo de contrato	3
1.3. Centro de trabajo	4
2. CONDICIONES DE TRABAJO	5
2.1. Accesibilidad.....	5
2.2. Instalaciones.	5
2.3. Equipamiento.	5
2.4. Condiciones de seguridad.....	6
3. RELACIONES CON EL SUPERIOR DIRECTO	7
3.1. Orientaciones y apoyo.....	7
3.2. Trato personal.....	7
3.3. Información.	8
4. ORGANIZACIÓN	9
4.1. Organización del trabajo.	9
4.2. Programa de actividades.....	9
4.3. Posibilidades de participación.....	10

5. GRADO DE SATISFACCIÓN GLOBAL	11
5.1. Grado de satisfacción global.....	11
5.2. Recomendación de trabajo.....	11
5.3. Grado de cumplimiento de expectativas.....	12
6. PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y AREAS DE MEJORA.....	13
6.1. Puntos fuertes.....	13
6.2. Puntos débiles.....	15
6.3. Acciones de mejora.....	17
7. COMPARATIVA CON EL AÑO 2015	20
8. CONCLUSIONES	21
9. FICHA TÉCNICA.....	23

INTRODUCCIÓN

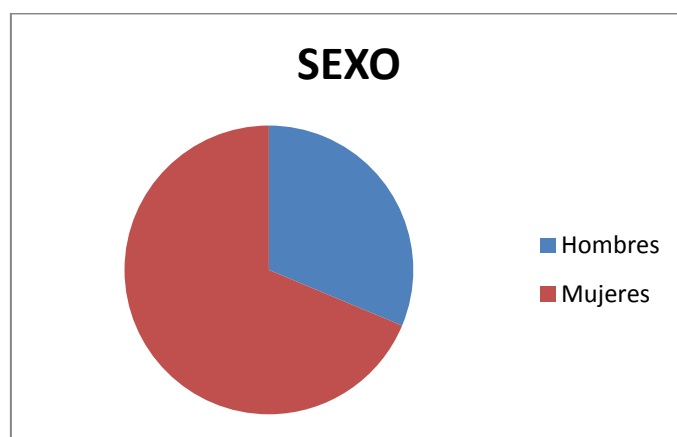
El siguiente informe corresponde a la encuesta realizada entre monitores, monitores de apoyo, coordinadores, gestores y auxiliar de enfermería, todos ellos trabajadores de los servicios de Colonias y Campamentos Municipales organizados por el Ayuntamiento de Alcobendas durante los meses de Julio y Agosto de 2016, con el objetivo de conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo, para poder actuar en la mejora de las condiciones en que éste se desarrolla.

El cuestionario reúne la valoración de los principales aspectos del trabajo agrupados en los siguientes bloques: Condiciones de trabajo, Relaciones con el superior directo y Organización. Asimismo recoge la valoración del Grado de satisfacción global con el trabajo, la Recomendación a un amigo o familiar de trabajar o no en las Colonias y Campamentos y el Grado de cumplimiento de expectativas del trabajo respecto a lo que se esperaba. Finalmente se recogen, mediante tres preguntas abiertas, los puntos fuertes, los puntos débiles y las acciones de mejora que se deberían implantar, según el criterio de los trabajadores.

I. DATOS GENERALES

I.1. Sexo y Edad

La distribución por sexo de los/as trabajadores/as de las Colonias y los Campamentos Municipales es muy desigual, ya que el porcentaje de mujeres es de 68,7% y el de hombres es de 31,3%.



Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	42	31,3%
Mujeres	92	68,7%
N/C	35	
Total	169	100%

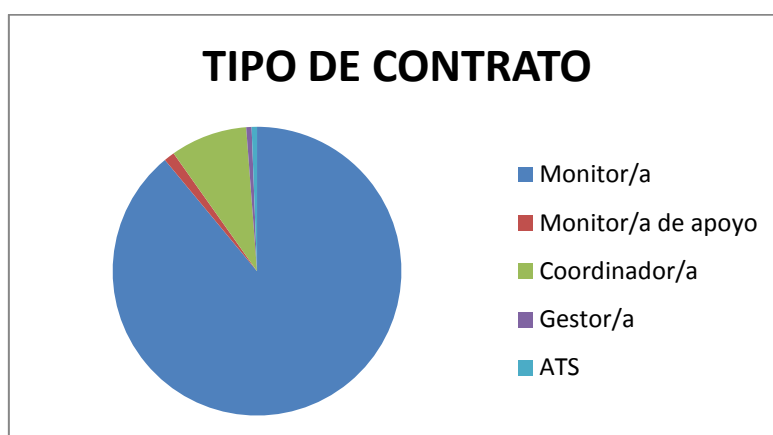
La media de edad de los/as trabajadores/as de las Colonias y los Campamentos Municipales es de 24,11 años, con una desviación típica de 4,9.

Lo destacable en cuanto al sexo de los participantes en la encuesta, es que la mayoría de los/as trabajadores/as de las Colonias y los Campamentos de verano son mujeres

(68,7%). En cuanto a la edad, los/as trabajadores/as están en un intervalo de 19 a 29 años.

1.2. Tipo de contrato

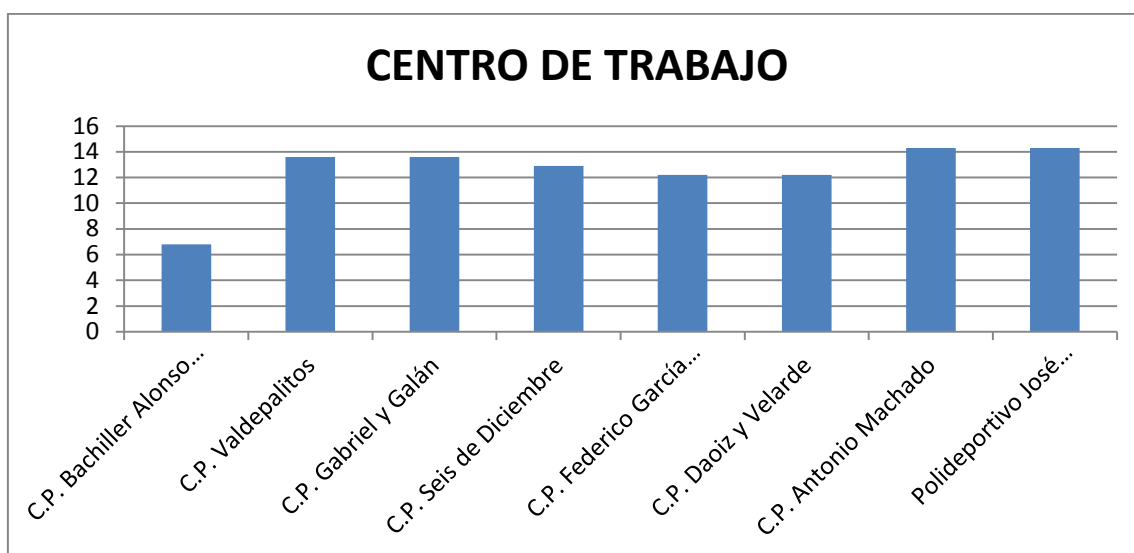
La inmensa mayoría de los/as trabajadores/as que han contestado la encuesta son monitores/as (un 88,9 %), dato acorde a la cantidad de monitores/as respecto a otro tipo de trabajadores/as que trabajan en las Colonias y Campamentos Municipales. Un 8,3% de las encuestas las han contestado Coordinadores/as, un 1,2% han sido contestadas por monitores/as de apoyo y un 0,6% las han contestado Gestores y ATS respectivamente.



Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Monitor/a	145	88,9%
Monitor/a de apoyo	2	1,2%
Coordinador/a	14	8,6%
Gestor/a	1	0,6%
ATS	1	0,6%
Ns/Nc	6	
Total	169	100%

I.3. Centro de trabajo

Como se puede observar en el gráfico que se presenta a continuación, el centro de trabajo donde se ubican los encuestados se reparte casi por igual entre todos los centros posibles. Los porcentajes van desde un 14,3% en las Colonias del Colegio Antonio Machado y del Polideportivo hasta un 12,2% en las Colonias de los Colegios Federico García Lorca y Daoiz y Velarde. Destaca la Colonia realizada en el Colegio Bachiller Alonso López, con solo un 6,8 por ciento.



Centro	Frecuencia	Porcentaje
C.P. Bachiller Alonso López	10	6,8%
C.P. Valdepalitos	20	13,6%
C.P. Gabriel y Galán	20	13,6%
C.P. Seis de Diciembre	19	12,9%
C.P. Federico García Lorca	18	12,2%
C.P. Daoiz y Velarde	18	12,2%
C.P. Antonio Machado	21	14,3%
Polideportivo José Caballero	21	14,3%
Ns/Nc	22	
Total	169	100%

2. CONDICIONES DE TRABAJO

En esta encuesta se ha solicitado la valoración por parte de los/as trabajadores/as de las condiciones físicas y ambientales en las que han desarrollado su trabajo. De esta forma, se ha tenido en cuenta su percepción sobre las condiciones de trabajo atendiendo a cuatro variables: Accesibilidad, Seguridad, Equipamiento e Instalaciones.

La puntuación general que le otorgan los/as trabajadores/as a las condiciones de trabajo es de 7,84 puntos de media, en una escala de 0 a 10.

2.1. Accesibilidad

Esta variable hace referencia a la facilidad para llegar y a la localización del lugar de trabajo. La Accesibilidad ha obtenido una puntuación media de 8,24 puntos (con una desviación típica de 1,61 puntos)

2.2. Instalaciones

Esta variable hace referencia al estado de conservación de las instalaciones y si estas son o no adecuadas para la actividad desarrollada. Las Instalaciones han obtenido una puntuación media de 7,55 puntos (con una desviación típica de 1,48 puntos)

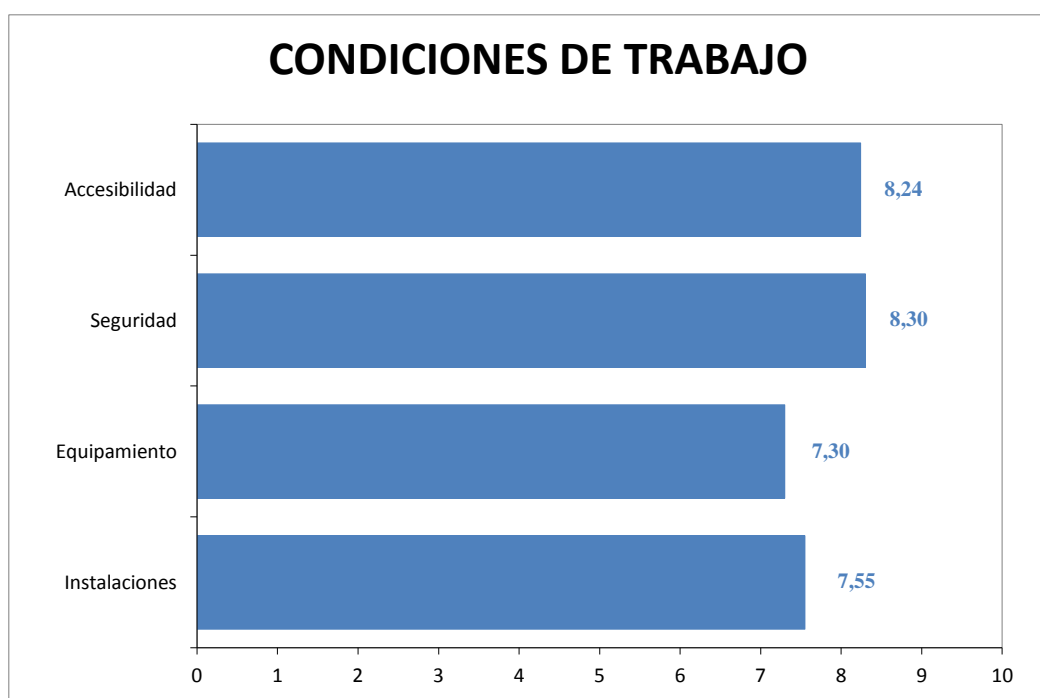
2.3. Equipamiento

A través de esta variable se valoran la dotación de materiales y los recursos disponibles, así como si ambos son adecuados o no a la actividad desarrollada. El

Equipamiento ha obtenido una puntuación media de 7,30 puntos (con una desviación típica de 1,37 puntos)

2.4. Condiciones de seguridad

En esta encuesta se pregunta sobre la percepción de esta variable de cara a evitar que se produzcan riesgos para la salud. Las Condiciones de seguridad han obtenido una puntuación media de 8,30 puntos (con una desviación típica de 1,36 puntos)



3. RELACIONES CON EL SUPERIOR

A través de este apartado se ha solicitado la valoración por parte de los/as trabajadores/as de la relación que han establecido con su superior directo. De esta forma, se ha tenido en cuenta su percepción sobre la relación con su superior atendiendo a tres variables: Orientaciones y apoyo, Trato personal e Información.

La puntuación general que le otorgan los/as trabajadores/as a la relación que han establecido con su superior directo es de 8,76 puntos de media, en una escala de 0 a 10.

3.1. Orientaciones y apoyo

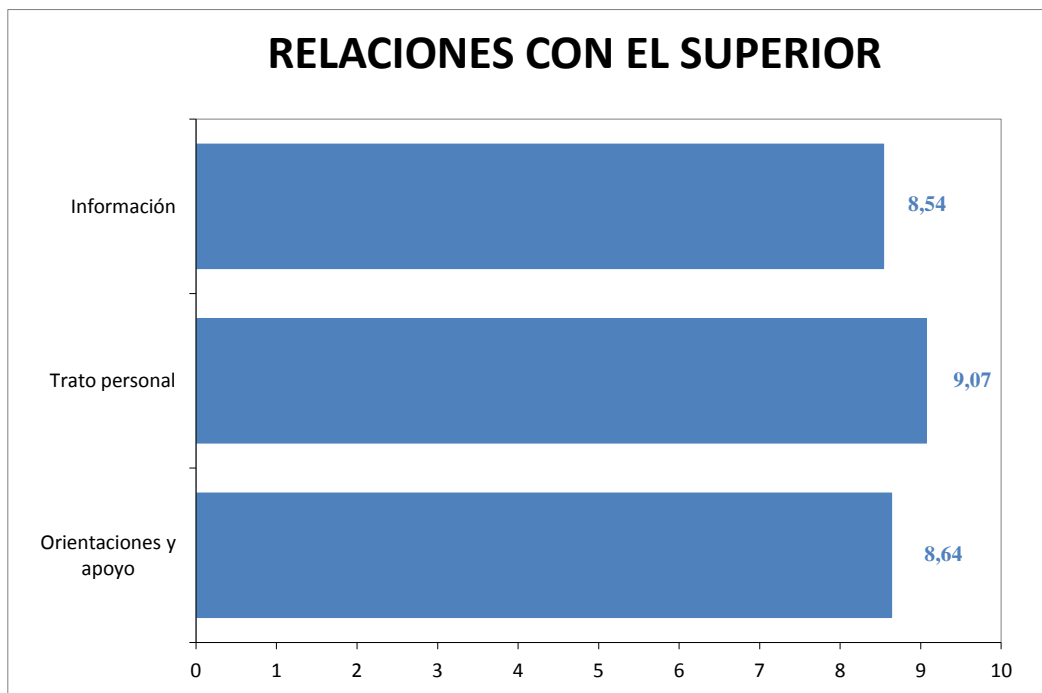
Esta variable hace referencia a si el superior directo ha dado orientaciones y apoyo para el desarrollo del trabajo. Las Orientaciones y apoyo han obtenido una puntuación media de 8,64 puntos (con una desviación típica de 1,38 puntos)

3.2. Trato personal

Esta variable hace referencia a la calidad del trato personal. A través de ella, los/as trabajadores/as valoran si existe respeto y comprensión por parte de su superior directo. El Trato personal ha obtenido una puntuación media de 9,07 puntos (con una desviación típica de 1,18 puntos). Hay que resaltar que esta variable presenta la puntuación media más alta de todas las variables puntuadas en el cuestionario.

3.3. Información

A través de esta variable se valora si los/as trabajadores/as reciben información suficiente y adecuada sobre las decisiones del equipo directivo que les afectan. La Información ha obtenido una puntuación media de 8,58 puntos (con una desviación típica de 1,36 puntos)



4. ORGANIZACIÓN

En esta encuesta se ha solicitado la valoración por parte de los/as trabajadores/as de la organización del trabajo, así como del programa de actividades y de la posibilidad de participación de los/as trabajadores/as en el programa de actividades. De esta forma, se ha tenido en cuenta su percepción sobre la organización del trabajo atendiendo a cuatro variables: Organización del trabajo, Programa de actividades y Posibilidades de participación.

La puntuación general que le otorgan los/as trabajadores/as a la organización del trabajo es de 8,15 puntos de media, en una escala de 0 a 10.

4.1. Organización del trabajo

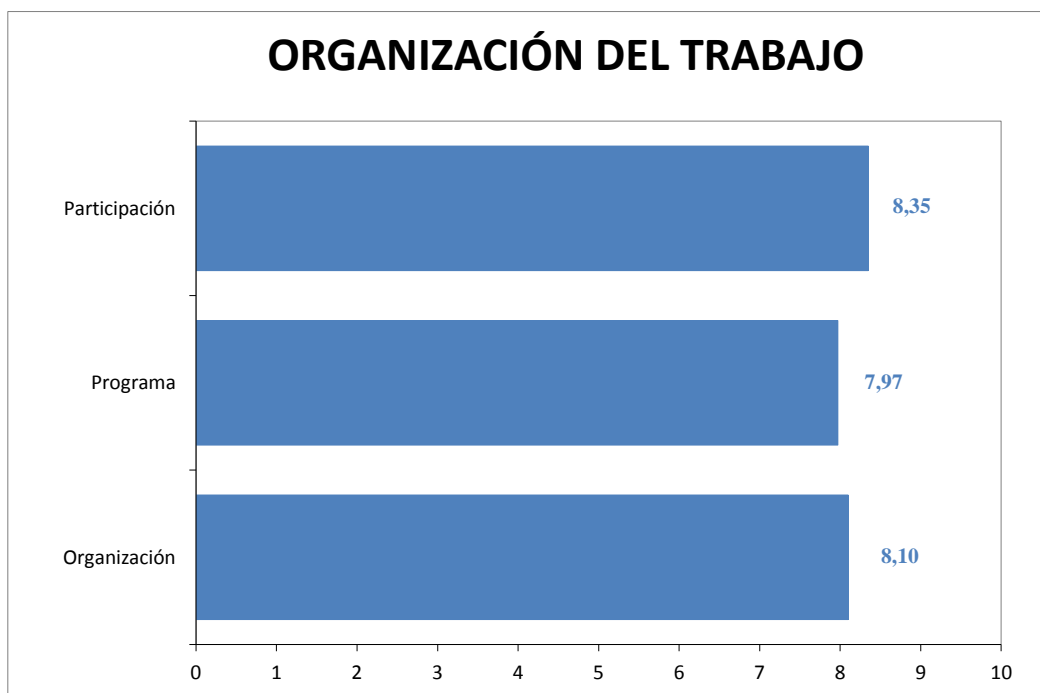
Esta variable recoge la valoración que los/as trabajadores/as hacen de la organización del trabajo diario. La Organización del trabajo ha obtenido una puntuación media de 8,10 puntos (con una desviación típica de 1,36 puntos)

4.2. Programa de actividades

Esta variable atiende a la opinión que los/as trabajadores/as tienen sobre el programa de actividades llevado a cabo durante su trabajo. El Programa de actividades ha obtenido una puntuación media de 7,97 puntos (con una desviación típica de 1,27 puntos)

4.3. Posibilidades de participación

Esta variable hace referencia a las posibilidades que han experimentado los/as trabajadores/as de participar en la mejora del funcionamiento de la Colonia o el Campamento. Las Posibilidades de participación han obtenido una puntuación media de 8,35 puntos (con una desviación típica de 1,26 puntos)



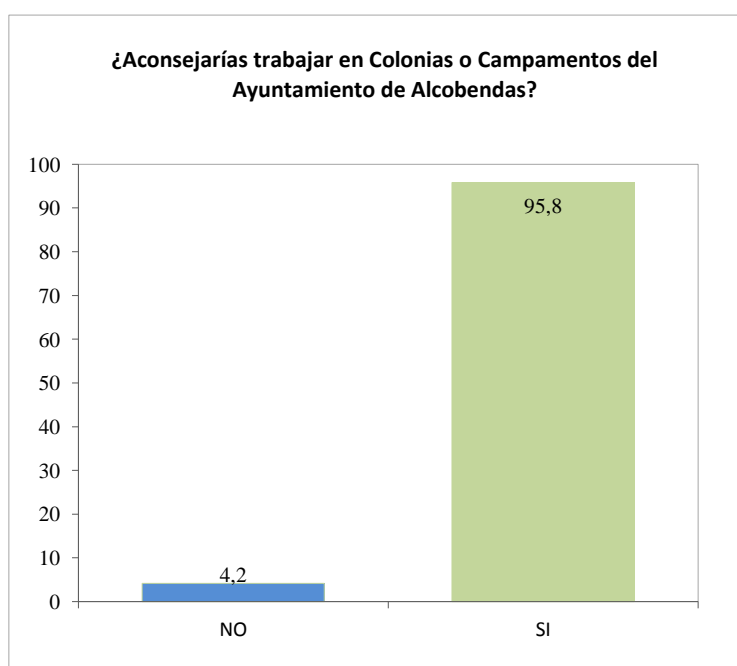
5. GRADO DE SATISFACCIÓN

5.1. Grado de satisfacción global

El grado de satisfacción global con el trabajo en Colonias y Campamentos es de 8,17 puntos de media.

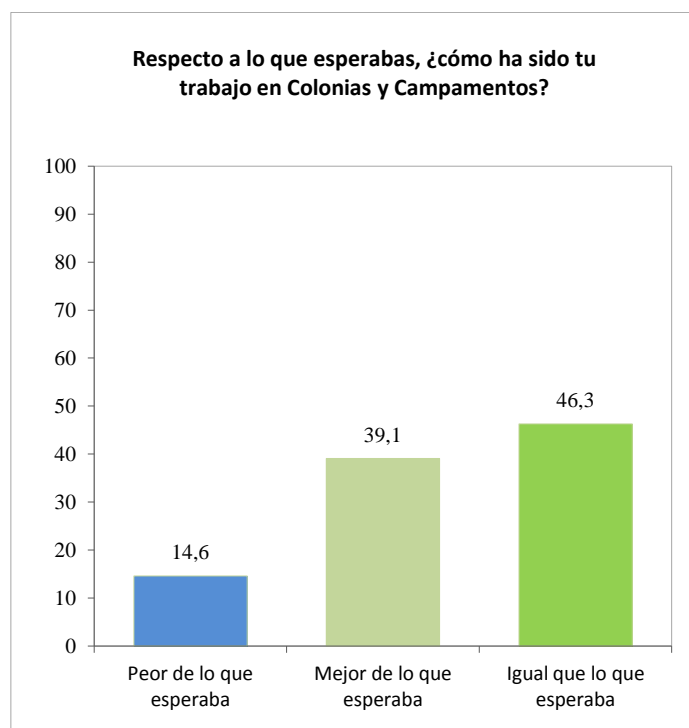
5.2. Recomendación de trabajo

La información obtenida a través de la valoración del Grado de satisfacción global se completa realizando la pregunta de si se aconsejaría a un familiar o amigo que trabajase en las Colonias o los Campamentos del Ayuntamiento de Alcobendas. La gran mayoría de los/as trabajadores/as contestan afirmativamente a esta pregunta (un 95,8 % del total).



5.3. Grado de cumplimiento de expectativas

Finalmente, se pregunta a los/as trabajadores/as por el cumplimiento de sus expectativas respecto al trabajo en Colonias y Campamentos. Prácticamente la mitad, un 46,3% de los/as encuestados/as, opinan que el trabajo ha sido igual que lo que esperaban, los que creen que ha sido mejor de lo que esperaban son un 39,1 % y los que consideran que ha sido peor de lo que esperaban son un 14,6 %.



6. PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y AREAS DE MEJORA

El cuestionario termina con tres preguntas cualitativas, en las que se solicita a los/as trabajadores/as que identifiquen los puntos fuertes y los puntos débiles del trabajo en Colonias y Campamentos del Ayuntamiento. Asimismo, se solicita que propongan acciones de mejora que deberían implantarse en el trabajo de Colonias y Campamentos, según el criterio de cada encuestado/a.

6.1. Puntos fuertes

En total se han reunido 286 opiniones sobre los puntos fuertes que presentan las Colonias y Campamentos del Ayuntamiento de Alcobendas.

Muchas de las fortalezas recogidas a través de los cuestionarios (un 28%) hacen referencia al equipo de trabajo, mediante comentarios sobre la implicación del mismo, los buenos compañeros que lo componen o la experiencia que tienen los equipos. “Poder trabajar con un gran equipo de trabajo”.

También se hacen muchas alusiones (en el 18,5% de los casos) a la organización y la programación como un punto fuerte de las Colonias y Campamentos. “Poder programar desde el principio el proyecto y realizar nosotros las actividades que se van a llevar a cabo”.

Otra fortaleza destacada dentro de todas las recogidas, y que a su vez está muy relacionada con el equipo de trabajo, es la que tiene que ver con el ambiente de trabajo (con un 16% de aportaciones). “Buen rollo entre los/as monitores/as”

El trabajo directo con los/as niños/as también es un punto fuerte que destaca dentro de todos los recogidos (con un 9,5%). “La cantidad de emociones que te aportan los niños y niñas cuando te cuentan sus anécdotas o sentimientos”

La última fortaleza destacable a la que hacen alusión los/as trabajadores/as (en un 5% de los casos) es la relacionada con las actividades generales que se realizan tanto en las Colonias como en los Campamentos. “Canciones infantiles, gymkanas... creo que en esta Colonia las actividades largas son lo que mejor ha ido”

PUNTOS FUERTES		
	N Respuestas	% Respuestas
Equipo de trabajo	80	28%
Organización y programación	53	18,5%
Ambiente de trabajo	46	16%
Trabajo directo con niños/as	27	9,5%
Actividades	14	5%
Resto de fortalezas (Ver aclaración debajo)	66	23%
Total	286	100,00%

El resto de fortalezas (entre todas suman el 23% de los casos pero individualmente no llegan prácticamente ninguna al 2%) hacen alusión a los siguientes temas: la actividad de piscina, el buen funcionamiento del comedor, la cercanía, la comunicación, la coordinación y gestión, el dinamismo, los espacios, las excursiones, la flexibilidad para los cambios propuestos, los horarios, el material, los médicos en las instalaciones, la

metodología, la motivación, la posibilidad de desarrollo personal, la publicidad, la participación de niños/as con necesidades especiales, la relación con el superior, el salario decente, trabajar al aire libre y los voluntarios.

6.2. Puntos débiles

Se han recogido un total de 233 comentarios sobre los puntos débiles que tienen las Colonias y Campamentos del Ayuntamiento de Alcobendas.

Muchas de las debilidades recogidas a través de los cuestionarios (un 31,8%) hacen referencia al catering contratado para proporcionar el servicio de comedor. “El comedor ha sido horrible, la comida es lamentable, no se la comen los niños y los trabajadores no hacen su trabajo”, “El control de las alergias”.

También se hacen muchas alusiones (en el 14,6% de los casos) a la comunicación entre los equipos y a la comunicación con otros servicios como puntos débiles del trabajo en Colonias y Campamentos. “Falta de comunicación debido al número de grupos y monitores”.

Otra debilidad destacada dentro de todas las recogidas (con un 7,3% de aportaciones) es la que tiene que ver con las condiciones del espacio de trabajo (limpieza, calor...). “Mucho calor en las instalaciones”, “El colegio no tiene espacios o no nos dejan los espacios necesarios, además tiene muchas escaleras que para los participantes no es bueno”.

El excesivo número de horas de trabajo o de horas extras realizadas también es un punto débil que destaca dentro de todos los recogidos (con un 5,15%). Esta debilidad está relacionada también con tener que hacerse cargo de los primeros y los últimos. “Evaluaciones después de la Colonia alargadas y no se pagan”, “Servir los desayunos y quedarse a los últimos”, “Demasiadas horas no reconocidas”.

PUNTOS DÉBILES		
	N Respuestas	% Respuestas
Catering	74	31,8%
Comunicación entre equipos y con otros servicios	34	14,6%
Condiciones del espacio de trabajo	17	7,3%
Horas de trabajo u horas extras	12	5,15%
Resto de debilidades (Ver aclaración debajo)	96	41,15%
Total	233	100%

El resto de debilidades (entre todas suman el 41% de los casos pero individualmente no llegan prácticamente ninguna al 3,5%) hacen alusión a los siguientes temas: la actividad de teatro, los cambios del uso de los espacios, el clima laboral, la contratación de personal por sistema de puntos, el exceso de burocracia, la escasez de espacios para actividades, la falta de material y recursos, la falta de tiempo para hacer juegos en grupo, la flexibilidad en horarios y protocolos, el tener que hacerse cargo de los primeros y los últimos, la inoperatividad en los procesos de transcripción de datos, los juegos del equipo de monitores no involucran a los niños, una mayor integración en las actividades del inglés, la mejor programación de las actividades a realizar (horarios, materiales...), la mejora de la formación, una mejora en la selección del personal para tener personal más preparado e involucrado, la merma de creatividad en las actividades, el no adaptar el proyecto educativo a la edad de los/as niños/as, el no poder elegir el centro donde se trabaja, el no ser informados antes del cierre de la piscina 3 días y no haber podido planificarlo, la falta de actividades de verano (más piscina, mas juegos de agua...), la poca motivación y alta exigencia, las pocas excursiones, el poder juntarse todo el equipo para tomar decisiones conjuntas y valorar el trabajo y que los trabajadores del polideportivo fumen dentro de las instalaciones.

6.3. Acciones de mejora

Se han propuesto en total 243 acciones de mejora que pueden llevarse a cabo en las Colonias y Campamentos del Ayuntamiento de Alcobendas.

Muchas de las acciones de mejora recogidas a través de los cuestionarios (un 28,4%) hacen referencia a mejorar el servicio de comedor (cocina propia, mayor control sobre las alergias de los/as niños/as...). “Cambiar el catering. La comida no ha sido buena y afecta al trabajo realizado”, “Volver a tener cocineros/as en el cole para un mayor control de alergias”, “La empresa de catering ha influido muy negativamente en nuestro trabajo, por lo que volvería al sistema de cocinas. No se puede consentir que niños/as pasen un día entero sin comer. Tener a los trabajadores sin comer o comiendo con una calidad pésima es algo que también se debería revisar. Por no hablar del estrés y la angustia permanente con la que hemos trabajado por el miedo a las alergias y la gestión de “Cocinas Centrales””

También se hace mención (en el 9,5% de los casos) a la necesidad de organizar el horario de trabajo (el horario de comidas, los descansos...). “Marcar horario de comidas”, “Aumentar el tiempo de descanso”, “Cumplir con el horario de entrada y salida (trabajamos mucho más)”.

Otra acción de mejora destacada dentro de todas las recogidas (con un 9% de aportaciones) es la que tiene que ver con aumentar el presupuesto para comprar materiales, mejorar las actividades y contratar más monitores. “Con el material se han quedado muy cortos”, “Hacer actividades más divertidas”, “Más monitores apoyando en los equipos”.

Hacer entrevistas a todos los/as trabajadores/as y evaluar a todo el equipo de trabajo también es otra propuesta de mejora popular (se plantea en el 7% de los casos) en contraposición al actual sistema de contratación por puntos. “La contratación por puntuación. Hay personas que no funcionan y no deberían trabajar en la campaña de

verano. Otro sistema de contratación en el que cuentes tus habilidades y no tus cursos”, “Hacer entrevistas personales al personal de trabajo para la contratación”.

También se plantea mejorar la comunicación entre los equipos y entre los equipos e Imagina como propuesta de mejora (con un 5,8%). “Más comunicación directa con los coordis, que nos tengan en cuenta en decisiones”, “Mejorar la comunicación de los miembros: herramientas de organización”, “En ocasiones ha habido algún error de comunicación y no se nos ha transmitido alguna información importante a tiempo”.

ACCIONES DE MEJORA		
	N Respuestas	% Respuestas
Mejorar el servicio de comedor	69	28,4%
Organizar el horario de trabajo	23	9,5%
Aumentar el presupuesto	22	9%
Hacer entrevistas a los/as trabajadores/as	17	7%
Mejorar la comunicación	14	5,8%
Resto de acciones de mejora (Ver aclaración debajo)	98	40,3%
Total	243	100,00%

El resto de acciones de mejora (entre todas suman el 40% de los casos pero individualmente no llegan prácticamente ninguna al 4%) hacen alusión a los siguientes temas: hacer "erasmus" entre pequeños y medianos, realizar actividades adecuadas a la edad de los participantes, aumentar la formación específica sobre necesidades educativas especiales y no repetir la ya recibida años atrás, aumentar la motivación del equipo (realizando actividades específicas para elevar la cohesión) y su reconocimiento (especialmente desde Imagina), disminuir la carga burocrática, evitar los cambios de monitores ya que trastornan a los niños (poder permanecer las 2 quincenas), cerrar listados y comunicarlos antes para mejorar la organización interna, cuidar al equipo de

trabajo, facilitar las tareas desde Imagina y los colegios, informatizar la aportación de datos de los participantes, subir el sueldo a los/as monitores/as, tener instalaciones preparadas para el verano, realizar más actividades de disfraces, tener más días de piscina, contar con más espacios para las actividades, aumentar la seguridad, impulsar el inglés, realizar un mayor seguimiento a los monitores, mejorar la organización para los programas por grupos, mejorar las condiciones de trabajo (limpieza, climatización...), mejorar los puntos débiles para próximos años, mejorar la selección de monitores y la asignación a los centros a de trabajo, mejorar los servicios externos (cocinas, autobuses...), recibir orientación laboral el primer día de trabajo, tener la piscina abierta hasta el 31 de agosto y dejar usar los toboganes, quitar los primeros y los últimos, retribuir y ampliar el horario laboral para completar todas las actividades, revisar protocolos y realizar salidas diferentes en cada quincena.

7. COMPARATIVA CON EL AÑO 2015

La comparativa de las puntuaciones medias obtenidas este año 2016 con respecto al año anterior se resumen en el siguiente cuadro:

ITEM VALORADO	Año 2015	Año 2016
Edad media de los/as trabajadores/as	25,55	24,11
Accesibilidad	8,40	8,24
Instalaciones	6,88	7,55
Equipamiento	7,74	7,30
Seguridad	8,06	8,30
Orientaciones y apoyo	8,24	8,64
Trato personal	8,63	9,07
Información suficiente	8,20	8,58
Organización del trabajo	7,60	8,10
Programa de actividades	7,63	7,97
Posibilidad de participar	7,69	8,35
Satisfacción global	7,96	8,17
Expectativas superadas	31,7%	39%
Sí aconsejaría trabajar en colonias	98,6%	95,8%

Como se puede observar, excepto la Accesibilidad y el Equipamiento del lugar de trabajo, todos los ítems valorados mejoran su puntuación este año respecto al 2015.

8. CONCLUSIONES

La distribución por sexo de los/as trabajadores/as de las Colonias y los Campamentos Municipales es muy desigual, ya que el porcentaje de mujeres es de 68,7% y el de hombres es de 31,3%.

La media de edad de los/as trabajadores/as de las Colonias y los Campamentos Municipales es de 24,11 años.

La puntuación general que le otorgan los/as trabajadores/as a las condiciones de trabajo es de 7,84 puntos de media, en una escala de 0 a 10. En este apartado, la Accesibilidad ha obtenido una puntuación media de 8,24 puntos, las Instalaciones han obtenido una puntuación media de 7,55 puntos, el Equipamiento ha obtenido una puntuación media de 7,30 puntos y las Condiciones de seguridad han obtenido una puntuación media de 8,30 puntos.

La puntuación general que le otorgan los/as trabajadores/as a la relación que han establecido con su superior directo es de 8,76 puntos de media, en una escala de 0 a 10. En este apartado, las Orientaciones y apoyo han obtenido una puntuación media de 8,64 puntos, el Trato personal ha obtenido una puntuación media de 9,07 puntos y la Información recibida ha obtenido una puntuación media de 8,58 puntos.

La puntuación general que le otorgan los/as trabajadores/as a la organización del trabajo es de 8,15 puntos de media, en una escala de 0 a 10. En este apartado, la Organización del trabajo ha obtenido una puntuación media de 8,10 puntos, el Programa de actividades ha obtenido una puntuación media de 7,97 puntos y las Posibilidades de participación han obtenido una puntuación media de 8,35 puntos.

El grado de satisfacción global con el trabajo en Colonias y Campamentos es de 8,17 puntos de media.

La información obtenida a través de la valoración del Grado de satisfacción global se completa realizando la pregunta de si se aconsejaría a un familiar o amigo que trabajase en las Colonias o los Campamentos del Ayuntamiento de Alcobendas. La gran mayoría de los/as trabajadores/as contestan afirmativamente a esta pregunta (un 95,8 % del total).

Prácticamente la mitad, un 46,3% de los/as encuestados/as, opinan que el trabajo ha sido igual que lo que esperaban, los que creen que ha sido mejor de lo que esperaban son un 39,1% y los que consideran que ha sido peor de lo que esperaban son un 14,6%.

Los principales puntos fuertes que los/as trabajadores/as de Colonias y Campamentos destacan son (por orden de importancia): el equipo de trabajo, la organización y programación, el ambiente de trabajo, el trabajo directo con niños/as y las actividades.

Los puntos débiles más mencionados por los/as trabajadores/as son: el catering contratado este año para hacerse cargo de los servicios de comidas, la comunicación entre equipos y con otros servicios, las condiciones del espacio de trabajo (colegios que no están acondicionados para el verano) y las horas de trabajo u horas extras que se realizan pero no se contemplan ni se pagan.

En cuanto a las mejoras a tener en cuenta para los próximos años, se destacan las siguientes: mejorar el servicio de comedor, organizar mejor el horario de trabajo, aumentar el presupuesto para comprar más materiales, realizar otras actividades y contratar más personal, cambiar el sistema de contratación y hacer entrevistas a los/as trabajadores/as y mejorar la comunicación (especialmente la vertical).

9. FICHA TÉCNICA

Universo: Trabajadores y trabajadoras (Monitores/as de tiempo libre, Coordinadores/as, Gestores/as y ATS) participantes en las Colonias y los Campamentos Municipales del Ayuntamiento de Alcobendas durante el verano de 2016.

Método de recogida de la información: Cuestionario autoadministrado dirigido a los/as Trabajadores y trabajadoras (Monitores/as de tiempo libre, Coordinadores/as, Gestores/as y ATS) participantes en las Colonias y los Campamentos Municipales del Ayuntamiento de Alcobendas durante el verano de 2016.

Tratamiento de la información: Llevado a cabo íntegramente por el Departamento de Planificación y Evaluación del Ayuntamiento de Alcobendas mediante tabulaciones cruzadas a través del sistema SPSS.

Fecha de recogida de datos: De julio a agosto de 2016.

Muestra: 169 encuestas.