

# Plan de Formación 2023



GRUPO ASPRODES



Presentamos el nuevo marco para la formación de profesionales en el Grupo ASPRODES. Esta planificación se incluye como parte fundamental de la Política de Personas del *Plan Estratégico 2024*.

En las líneas de estrategia se evidencia la importancia de las personas que desarrollan el proyecto del Grupo Asprodes, especialmente las actuaciones que mejoran su capacitación y competencia.

Este plan pretende generar un marco estable para dinamizar de forma continuada y estructurada todas las acciones relacionadas con la formación. En el inicio de su implantación pretende recuperar la actividad formativa que se ha visto afectada por el COVID-19 y sus impactos. Muchas personas en este último periodo no han tenido el acceso a la formación que consideramos como básico y necesario para desarrollar su actividad.

El primer reto será alcanzar los indicadores de referencia de horas de formación y posibilitar nuevas formas de acceder.

Para ello este plan recoge novedades importantes:

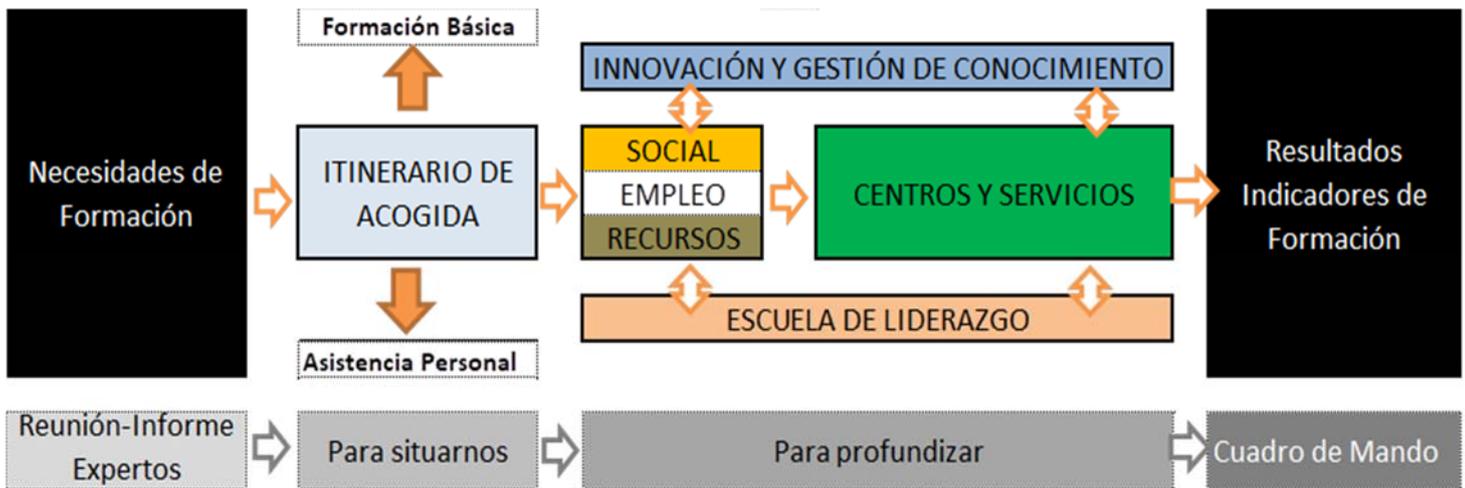
1. Establece una formación básica de acceso obligatoria para todas las personas que inician su actividad profesional en el grupo.
2. Se programa formación en el puesto mediante un modelo de Itinerarios para la mejora de empleo. En algunos perfiles profesionales se profundizará sobre la formación individualizada en el desarrollo de la actividad. Especial incidencia de la oferta de formación en alternancia para distintas certificaciones profesionales, especialmente en jardinería, restauración-bar, limpieza y cuidador/a.
3. Se mantienen la estructuración de procesos y centros como marcos de planificaciones específicas de formación. Se determinan responsables para garantizar la programación básica y las adaptaciones necesarias para cubrir toda la plantilla.

4. Se abren nuevas posibilidades formativas en el marco de intercambios de puestos/centros, participación en proyectos, participación en I+D+i, nuevas ideas...
5. Se ofertará de forma sistemática y estructurada distintos niveles de participación para posibilitar un conocimiento más amplio del Proyecto del Grupo.
6. Se propone publicar trimestralmente la oferta formativa basada en la información de las diferentes entradas que implican un plan de formación. Especialmente se considerará la información de los Planes de Desarrollo Personal y Profesional de cada trabajador y trabajadora.

Este plan nace con vocación de ser abierto, dinámico y con la flexibilidad suficiente para adaptarse a las necesidades formativas de cada persona. También de recoger todas aquellas sugerencias o mejoras que se pudieran plantear. Desde el equipo de Política de Personas recopilaremos aquellas cuestiones que nos ayuden a mejorar las adaptaciones trimestrales.



## FLUJO DISEÑO FORMACIÓN



Las fuentes de entradas principales para valorar las necesidades y diagnóstico de la formación son:

1. Revisión de indicadores.
2. Evaluación de la eficacia del Plan anual/trimestral anterior.
3. Alinear la formación al Plan Estratégico del Grupo.
4. Las derivadas del Plan de Política de Personas, actuaciones formativas relacionadas con Riesgos laborales, calidad y medio ambiente, Riesgos Psicosociales, Plan de Igualdad...
5. Formación derivada de los Planes de Desarrollo Personal y Profesional.
6. Revisar la metodología de implantación de los planes adaptándolo al marco de procesos, centros o servicios.
7. Valoración de los recursos, centros autorizados, convocatorias para desarrollar programas formativos y agencias/profesionales especializados en materias específicas.
8. Valorar las necesidades y potencialidades de la Escuela de Liderazgo, garantizar el alcance a los profesionales que se identifiquen como líderes/lideresas.
9. Identificar innovación y gestión del conocimiento en materias relacionadas con la actividad del Grupo y la digitalización.
10. Se constituye un equipo de expertos que representen las diferentes áreas de trabajo.

Con carácter trimestral/anual se emitirá un informe ejecutivo que implique el despliegue del plan formativo, y de sus diferentes contenidos y modalidades.

Con carácter obligatorio las personas de nueva incorporación participaran en un proceso de acogida según el puesto de trabajo:

- Para personas contratadas para la asistencia personal (*véase página 6*).
- Para el resto de la plantilla acogida básica (*véase página 5*).

La planificación de formación estará estructurada según se determina en el flujo con las divisiones:

- Escuela de liderazgo (*véase página 7*).
- Innovación y gestión del conocimiento (*véase página 8*).
- Ámbito de empleo (*véase página 9 y 10*).
- Ámbito social (*véase página 11*).
- Formación de los recursos (*véase página 12*).
- Formación de centros y servicios (*véase página 13*).

El modelo de formación tendrá un registro directamente enlazado con la Gestión del Conocimiento que desde el Grupo se desarrolla. Como base cuantitativa se tendrán en cuenta al menos los indicadores directamente relacionados con la formación (*véase página 14*).

*“Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo,  
involúcrame y lo aprendo”*

*(Benjamin Franklin)*



# ITINERARIO DE ACOGIDA

Se pretende garantizar la **formación básica de Acogida** de 25 horas anuales para todos los/las profesionales de nuevo ingreso dentro del Grupo Asprodes, con un itinerario de 10 píldoras.

Los/las profesionales recibirán la primera píldora formativa en su centro de trabajo, donde se le informará sobre el Grupo y su funcionamiento. Posteriormente se incorporará a la primera píldora que se imparta el mes siguiente a su ingreso en la entidad, garantizando así que reciba la formación de todo el itinerario.

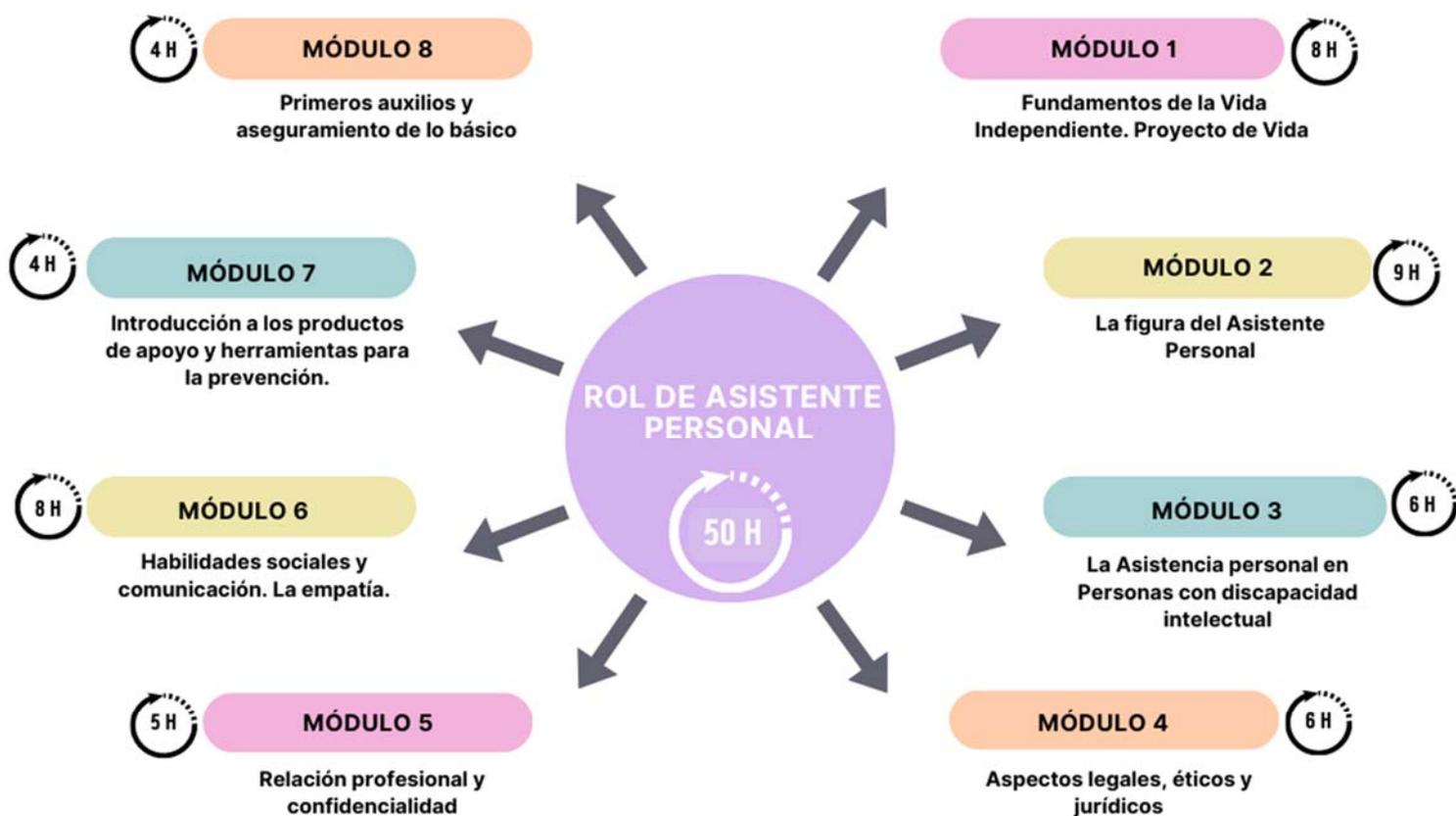


Los/las asistentes personales que no tengan la formación básica en el Rol de Asistente Personal la recibirán a lo largo de su primer año de ingreso en el Grupo.

Está formación tiene un total de 50 horas distribuidas en 8 módulos, basada en compartir y generar conocimiento entre el grupo de personas que realizan la formación de forma conjunta.

A lo largo del año se realizarán tantas ediciones como sean necesarias para que todo el personal de nuevo ingreso pueda acceder a la misma.

La formación se realizará de manera on-line a través de la plataforma de Plena Inclusión Castilla y León, siendo el equipo del Servicio de Vida Independiente el encargado de dicha gestión.





# ESCUELA DE LIDERAZGO

El liderazgo y la gestión de equipos no son tareas fáciles, se necesita empeño, aprendizaje constante y desarrollo personal para alcanzar buenos resultados.

La “Escuela de Líderes y Líderesas” del Grupo Asprodes la componen actualmente un total de **85** profesionales. Todos ellos tendrán la opción de recibir formación en habilidades de liderazgo que refuercen las competencias clave que se determinaron en la definición de puesto del Grupo:

- Visión estratégica
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Aprendizaje (mente abierta)
- Compromiso ético y humanístico

Existen diferentes programas de formación y capacitación en habilidades de liderazgo según los tipos de líderes, por ello se intentará llegar a todos los profesionales de dicha escuela con la programación de diferentes acciones a lo largo del año.

Las acciones programadas hasta la fecha son:



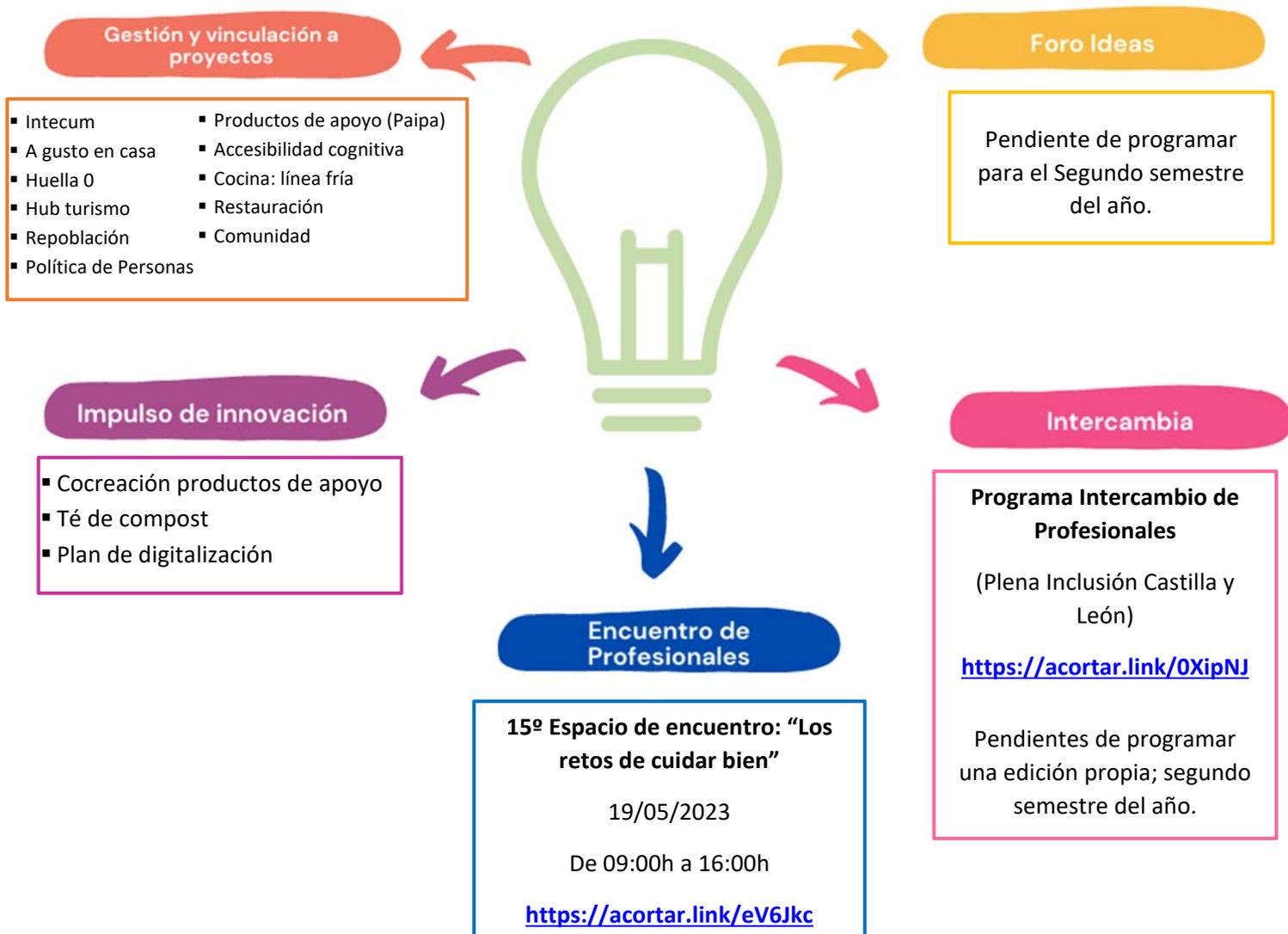


## INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La innovación y la gestión del conocimiento son dos conceptos de gran importancia en la estrategia del Grupo Asprodes, ambos buscan un mismo fin la generación de beneficios para la organización y/o la sociedad a través de mejoras en procesos, productos y servicios.

El Grupo Asprodes apuesta por el intercambio y transferencia de conocimientos con encuentros entre los diferentes profesionales que favorezcan la comunicación interpersonal tanto formal como informal.

Para ello cuenta con diferentes espacios de encuentro y transferencia de conocimiento:





# ÁMBITO DEL EMPLEO

La aceleración de cambios en muchos sectores hace que la formación laboral tenga que evolucionar y cualificarse, de manera que pueda responder a las necesidades de los profesionales y también las empresas. Por ello es necesario la combinación de diversas metodologías de aprendizaje, entre las que podemos destacar dos:

La **formación en el puesto de trabajo** es un método de aprendizaje que permite adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y/o mejorar actitudes durante la jornada laboral.

El objetivo es ofrecer acciones formativas al personal de CEE para mejorar la capacitación laboral en su puesto de trabajo.

Esta formación tendrá una parte teórica y una parte práctica que se desarrollará en el propio puesto de trabajo.

Se han elaborado dos propuestas de formación:

1

## Propuesta Itinerario Jardinería

**Personas beneficiarias:** 65 personas del ámbito de jardinería, realizando cada una de ellas 25 horas de formación.

**Organización del itinerario:** Grupos de 5 personas 1 día a la semana 7horas, cada grupo tendrá entre 3/4 días en el año (Los días de formación tienen que estar repartidos en el año porque cada temporada hay diferentes tareas de jardinería que realizar).

### Contenidos formativos:

- Manejo de maquinaria de jardinería: Tractores de siega y desbrozadores, Tractores agrícola, Cortacésped, Cortasetos, Desbrozadora de hilo, Escarificadora, Desbrozadora de ruedas, Motosierras de pértiga, Motosierras, Sulfatadoras, Quemador
- Conducción de camión basculante Huertos
- Montaje-desmontaje de andamios.
- Limpieza de parques y jardines
- Manejo y carga de áridos en carretillos (tema ergonómico)
- Pautas para trabajos en viales.
- Escarda.
- Aplicación de té de compost.
- Esparcido de compost en praderas.
- Poda de arbustos/Poda de arboles
- Plantación de planta de temporada
- Resiembras
- Trabajos de escarificados
- Atención al cliente
- Planta hortícola.
- Mantenimiento de la planta para venta al público.
- Lectura de los libros de instrucciones de toda la maquinaria que usamos (tractores de siega, cortacéspedes, camión Huertos, ...)
- Visita guiada para conocer el proyecto centro referencial arca edusi

2

## Propuesta Itinerario Limpieza y Lavandería

**Personas beneficiarias:** 44 personas del ámbito de limpieza y de lavandería, realizando cada una de ellas 20 horas de formación.

**Organización del itinerario:** Durante mayo y junio la formadora irá cada día de la semana a un centro diferente ( 5 centros de trabajo) haciendo en los 2 meses 8 sesiones formativas por centro. Durante octubre y noviembre la formadora irá cada día de la semana a un centro diferente ( 5 centros de trabajo) haciendo en los 2 meses 8 sesiones formativas por centro

### Contenidos formativos:

Los contenidos se modificarán en función del centro donde se imparta la formación

Hay contenidos generales para todas las personas:

- Limpieza de cristales
- Limpieza de suelos.
- Limpieza de baños
- Limpieza de zonas comunes
- Limpieza de despachos.
- Contenidos específicos por centros
- Contenidos específicos para centros residenciales
- Contenidos específicos para cocinas y comedores
- Contenidos específicos para espacios de atención al público.
- Ergonomía en el puesto de trabajo

Desde el año 2013 el Grupo Asprodes viene apostando por la **Formación Dual** como fórmula para la formación de jóvenes menores de 30 años, personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.

Durante el año 2023 se iniciaran los siguientes grupos de formación:

<b>DUAL AUXILIAR ASISTENTE PERSONAL / LIMPIEZA</b>	<b>DUAL CUIADOR/A</b>
630 HORAS DE FORMACIÓN	620 HORAS DE FORMACIÓN
SSCM0108. LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES	SSCS0208. ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES/ SSCS0108 ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO
GRUPOS: 1	GRUPOS: 3

<b>DUAL JARDINERÍA (NIVEL I)</b>	<b>DUAL JARDINERIA (NIVEL II)</b>	<b>DUAL RESTAURACIÓN</b>
640 HORAS DE FORMACIÓN	630 HORAS DE FORMACIÓN	630 HORAS DE FORMACIÓN
AGA00108 ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERIA	AGA00208 INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES	HOTR0308. OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING HOTR0208. OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR
GRUPOS: 1	GRUPOS: 1	GRUPOS: 1

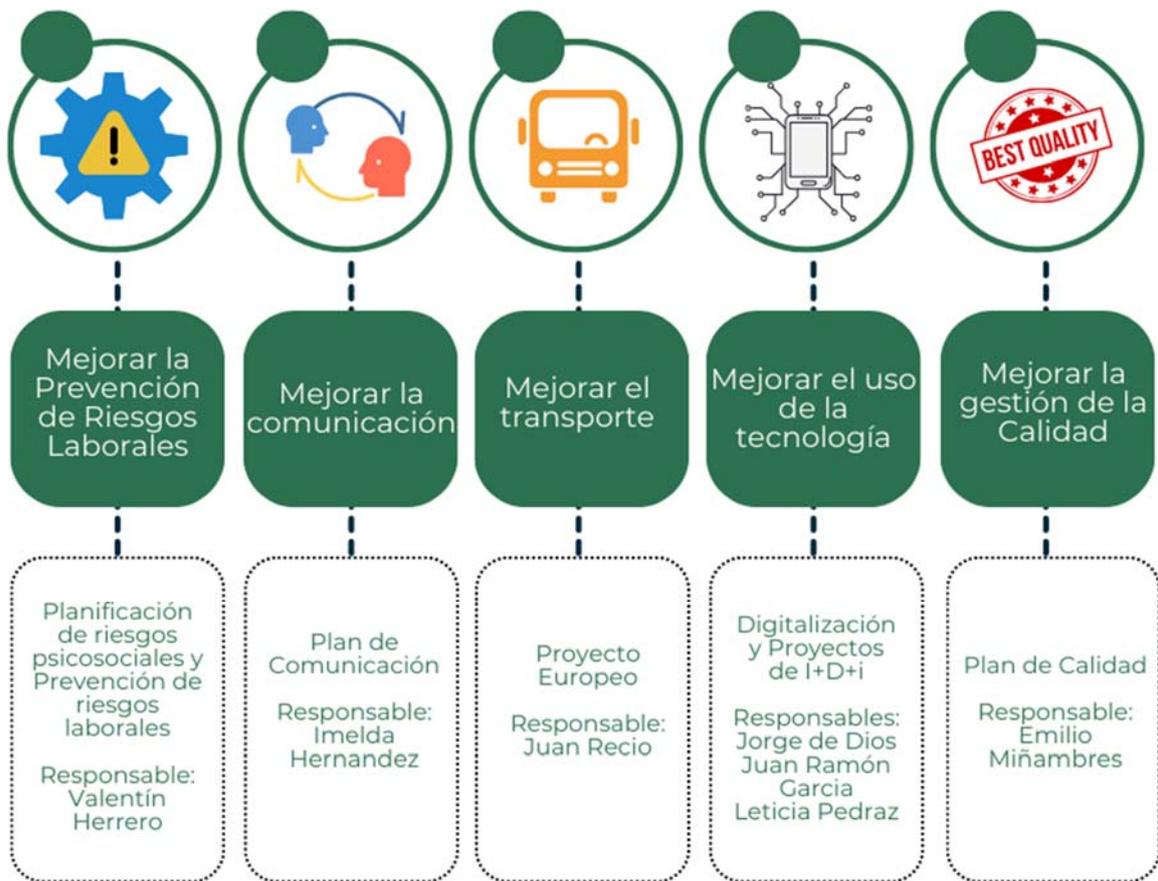
Las acciones programadas en el primer cuatrimestre del año son:

Fecha	Descripción Grupo	Horas totales	Participantes
1º cuatrimestre	ALIMENTACION Y MANEJO DE DIFERENTES DISPOSITIVOS ASOCIADOS A LA MISMA	5,00	9
1º cuatrimestre	APOYO PSICOLOGICO	10,00	33
1º cuatrimestre	ATENCION INTEGRAL AL USUARIO PALIATIVO	5,00	26
1º cuatrimestre	CENTROS EMOCIONALMENTE COMPETENTES DESDE LA DISCIPLINA POSITIVA	4,00	28
1º cuatrimestre	CHARLA-COLOQUIO PARA PROFESIONALES. VIOLENCIA DE GENERO Y DISCAPACIDAD	2,00	2
1º cuatrimestre	CUIDADOS BASICOS DEL USUARIO CON DIABETES	5,00	13
1º cuatrimestre	DETECCION DE URGENCIAS, EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS	5,00	22
1º cuatrimestre	EL JUEGO DEL ARTE COMO ELEMENTO DINAMIZADOR	4,00	16
1º cuatrimestre	ESPECIALISTA EN OCIO INCLUSIVO	50,00	1
1º cuatrimestre	HIGIENE Y CALIDAD ALIMENTARIA II	4,00	11
1º cuatrimestre	HIGIENE, MOVILIZACION Y ASISTENCIA A LA MARCHA	5,00	1
1º cuatrimestre	LA GESTION DE PERSONAS EN ENTORNOS MULTIGENERACIONALES	2,00	1
1º cuatrimestre	MOVILIZACION Y ASISTENCIA A LA MARCHA EN USUARIOS	5,00	17
1º cuatrimestre	NOCIONES BASICAS SOBRE MEDICAMENTOS	1,00	14
1º cuatrimestre	NOS PONEMOS CARA	12,00	8
1º cuatrimestre	USO DE LOS NUEVOS SISTEMAS DE DOSIFICACION INTELIGENTES	1,00	23
1º cuatrimestre	VALORACION DEL USUARIO Y DETECCION DE EMERGENCIAS	5,00	23



# FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

La formación es vital para el Grupo Asprodes y se debe fomentar en cada departamento, aunque no existe una solución universal nuestro propósito es llegar a todos los profesionales y en todos los ámbitos.





## FORMACIÓN DE CENTROS Y SERVICIOS

El plan de formación necesita una oferta estructurada acorde a la estrategia del Grupo, focalizada en los territorios y a su diseño organizativo, con los Centros y servicios como unidades funcionales. En este momento podemos considerar que la organización del Grupo está en transición. De unidades de actuación por Centros y servicios nos dirigimos a espacios de actuación en territorios o barrios.

También la formación debe ser un facilitador de este importante cambio estratégico, a la vez que mantienen un alcance a todas las personas que se mantiene una división más clara por Centro o Servicio.

Así tendremos tres tipos de espacios a tener en cuenta:

- Los Centros o servicios que mantienen diferenciación
- Espacios en transición, aquellos barrios que planifican varios centros o servicios conjuntamente con el alcance local
- Espacio territorial con un plan dirigido a las personas en un espacio localizado, con la definición de cartera inclusiva de apoyos, trascendiendo al plan de Centro. En este últimos se incluyen las zonas rurales, con la división completa de la provincia, definidas por unidades funcionales de pueblos/comarcas. De mismo modo se incluyen los nuevos barrios en los apoyos de Vida independiente o dinamización comunitaria.

Se considera que en cada una de las tres opciones, existe una planificación de unidad funcional y un diseño organizativo que engloba a todas las personas intervinientes. Se considera clave que se elabore una oferta de formación coherente con los planes de cada espacio, con alcance universal a todas las personas y recoja las necesidades específicas de los planes personales y desarrollo profesional.

Como criterio general se elaborara una planificación semestral por cada espacio, y se organizará al menos una acción formativa (proporcional a las personas implicadas en cada espacio). Antes del 30 de junio de cada año se programará el segundo semestre, y 30 de diciembre el primer semestre del año siguiente. Esta programación se anexa al pan general, con la posibilidad de solicitar participación desde otros espacios.

Fecha	Descripción Grupo	Horas totales	Participantes
1º cuatrimestre	ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERIA	30,00	15
1º cuatrimestre	CURSO MANIPULADOR DE PLAGUICIDAS DE USO FITOSANITARIO (NIVEL BASICO)	30,00	1
1º cuatrimestre	INTRODUCCION A LA IMPRESION 3D	6,00	1
1º cuatrimestre	LA EDUCACION AMBIENTAL	4,00	14
1º cuatrimestre	OPERACIONES BASICAS EN VIVEROS Y CENTROS DE JARDINERIA	10,00	7
1º cuatrimestre	PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	30,00	1
1º cuatrimestre	VISITA LAVANDERIA FUNDACION CISA	3,00	4

Los indicadores del año 2022 más importantes relacionados con la formación de los/las profesionales del Grupo Asprodes son los siguientes:

