

# Plan de Formación 2024

GRUPO  
ASPRODES

GRUPO ASPRODES





Como cada mes de mayo publicamos la presentación del Plan de Formación del Grupo Asprodes para el año 2024. Este es una de las herramientas estratégicas que tenemos para el despliegue de la planificación del Grupo y como siempre hemos mantenido las fases del proceso de formación donde se han tenido en cuenta los elementos externos e internos de las entidades que participan, las claves de su estrategia y cada vez más las demandas de los planes de desarrollo profesional de cada persona.

Esta presentación pretende de forma sencilla enmarcar las principales actuaciones de formación con diferentes ejes temáticos. No consiste en un plan cerrado si no que a raíz de su análisis se pretende dinamizar propuestas en los distintos centros y equipos de trabajo.

Incluimos los indicadores de formación que cada vez son más positivos en personas que participan y acciones desarrolladas. Mantenemos un objetivo más ambicioso que además de la implantación de la formación esta sea de calidad.

En esta nueva planificación anual destacamos como novedad que se han ampliado los Itinerarios Hacia el Empleo de personas con discapacidad con dos nuevas actividades que son la de Ordenanza y Auxiliar Asistente Personal. También se han actualizado las acciones de la Escuela de Liderazgo con tres nuevas acciones relacionadas con la Inteligencia Energética, Colectiva y Resonante.

El Grupo Asprodes mantiene la formación dual como una experiencia innovadora a nivel nacional consolidando sus contratos de formación en alternancia en las actividades económicas de Medio Ambiente, Limpieza, Hostelería y Atención Sociosanitaria. Esto supone una gran oportunidad de acceso al empleo con datos de contratación que ratifica la eficacia de este modelo de formación.

El plan sigue manteniendo las actuaciones para la prevención de riesgos como una prioridad de trabajo derivado del Sistema de Prevención y del Comité de Salud con la colaboración del Servicio de Prevención, y se han programado actuaciones en aquellas áreas que se consideran fundamentales para evitar accidentes e implantar las diferentes planificaciones preventivas que existen en las entidades.

Así mismo el Grupo Asprodes desarrollará a lo largo del año formación específica en material de igualdad y/o prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como formación en

lenguaje inclusivo y no sexista en línea con las acciones del I Plan de Igualdad del Grupo Asprodes.

Solo queda recordar que los centros y los equipos de trabajo son el marco ideal para desarrollar actuaciones de formación que faciliten el trabajo diario.

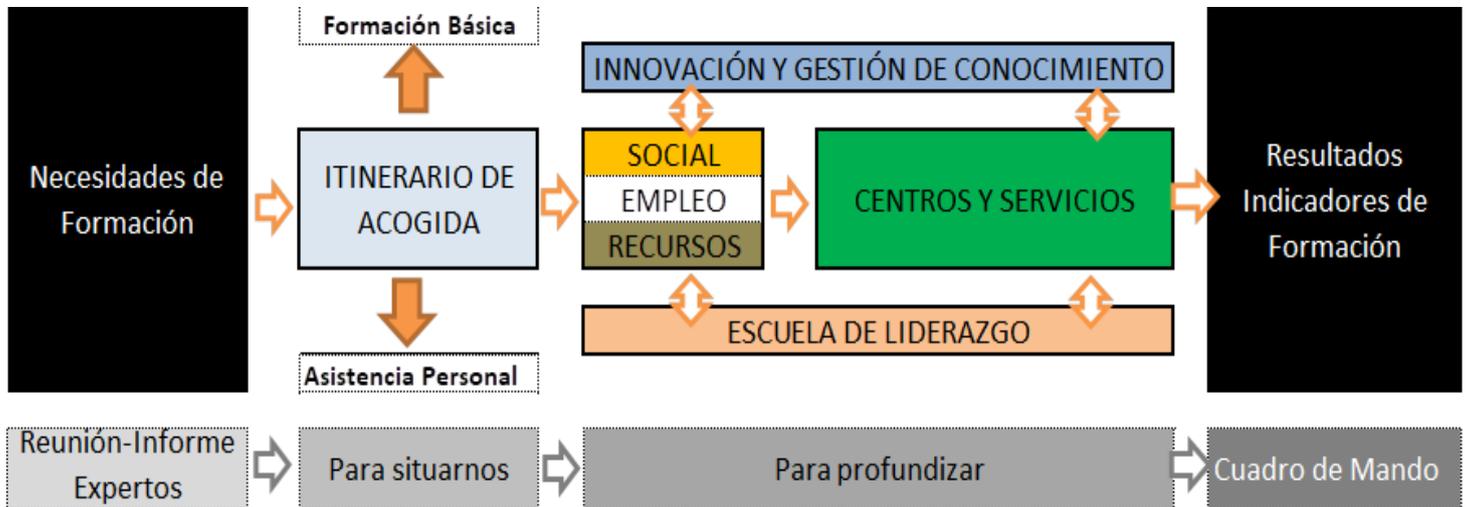
Para facilitar cualquier desarrollo en materia de formación contactar con el Departamento de Personas del Grupo Asprodes.

*“Sólo hay algo peor que formar a tus empleados y que se vayan, y es no formarlos y que se queden”*

*(Henry Ford)*



# 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 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 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 9,10 y 11*).
- Ámbito social (*véase página 12*).
- Formación de los recursos (*véase página 13 y 14*).
- Formación de centros y servicios (*véase página 15*).

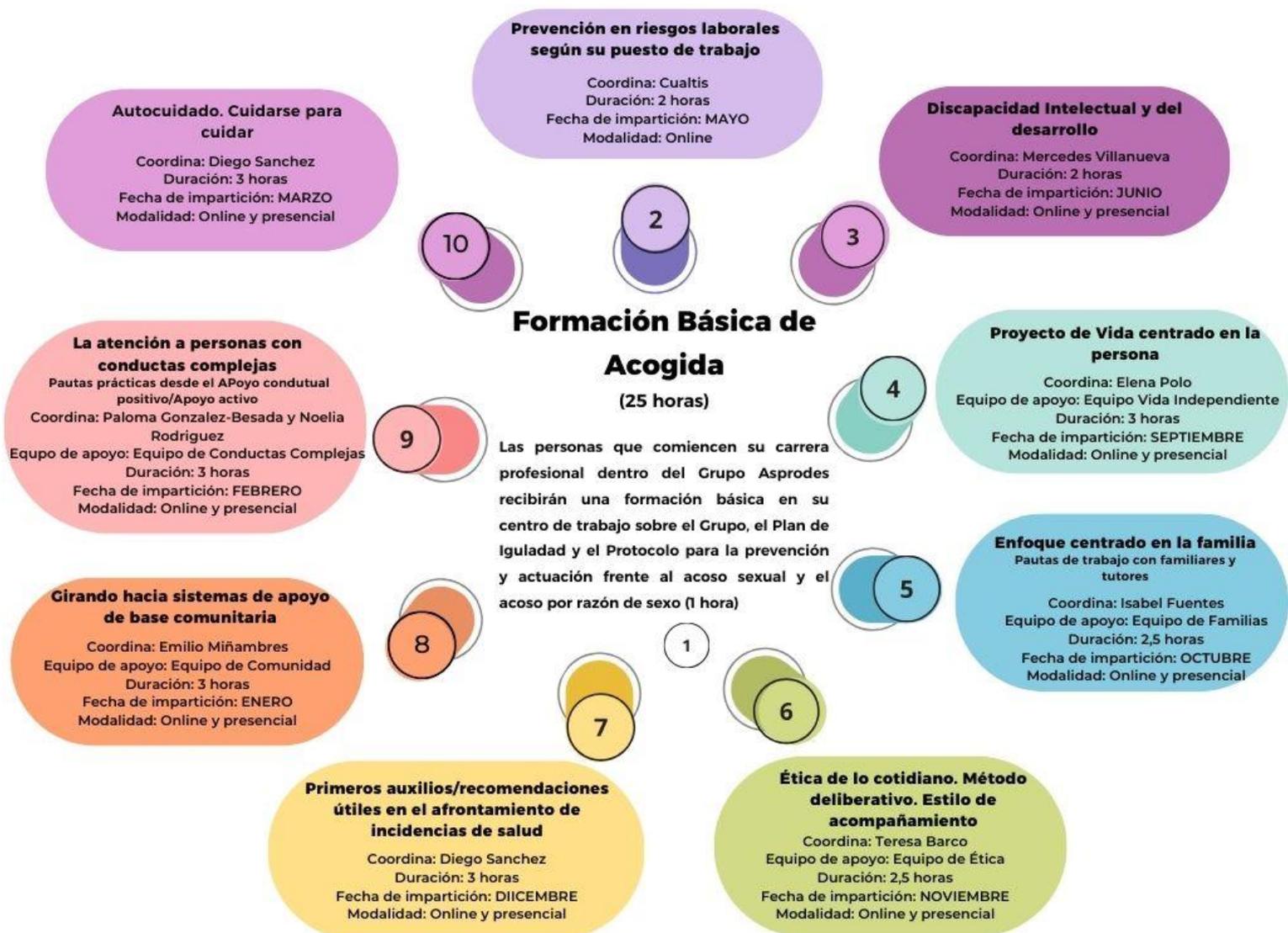
El modelo de formación tendrá un registro directamente enlazado con la Gestión del Conocimiento que desde el Grupo se desarrolla. Como base cuantitativa se tendrán en cuenta al menos los indicadores directamente relacionados con la formación (*véase página 16*).



# ITINERARIO DE ACOGIDA

Se pretende garantizar la **formación básica de Acogida** de 25 horas anuales para 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, su funcionamiento, el *Plan de Igualdad* y el *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón del sexo del Grupo*. 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.

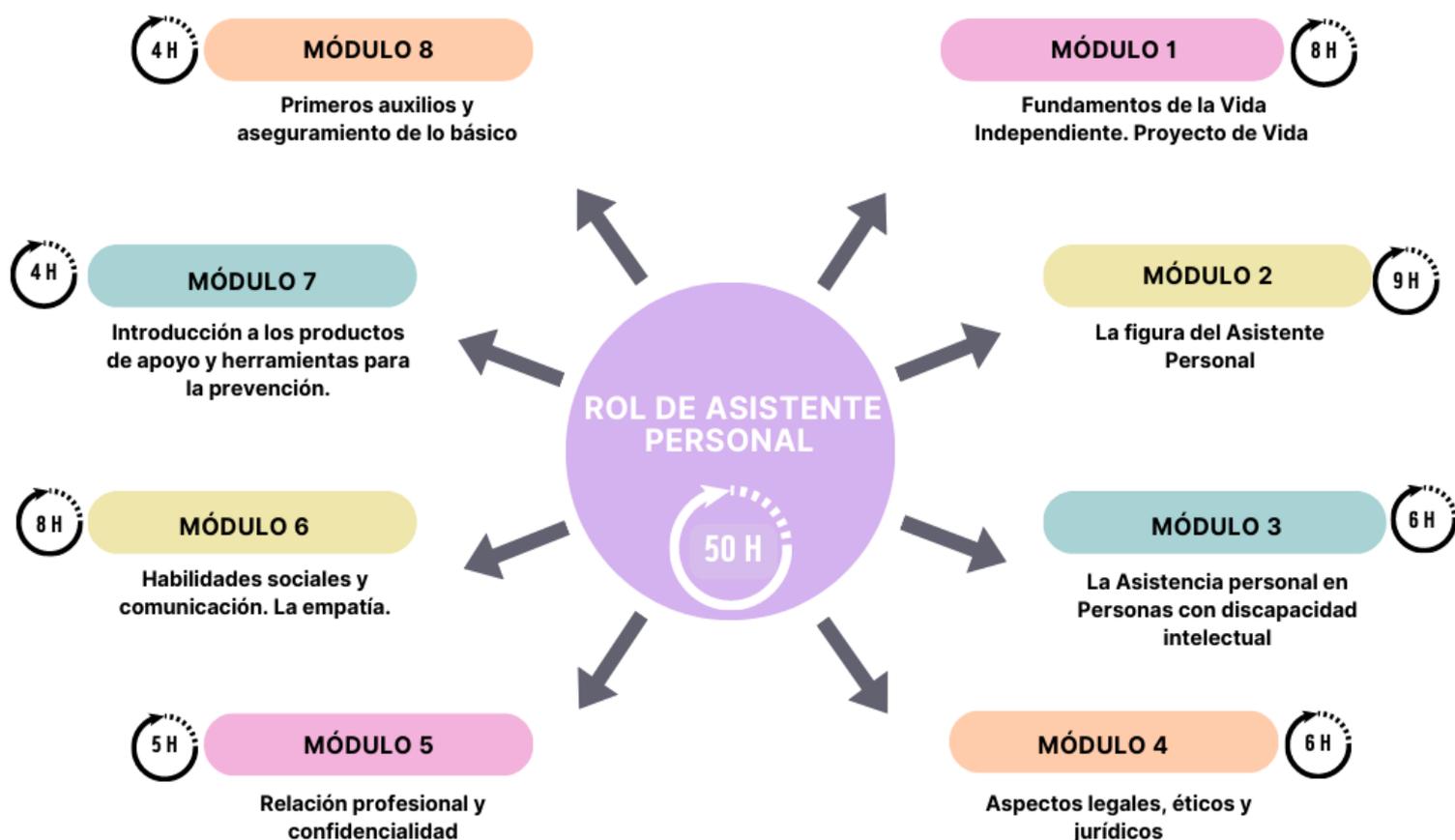


Los/las asistentes personales que no tengan la formación básica en el Rol de Asistente Personal la recibirán a lo largo de su primer año de ingreso en el Grupo.

Esta 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

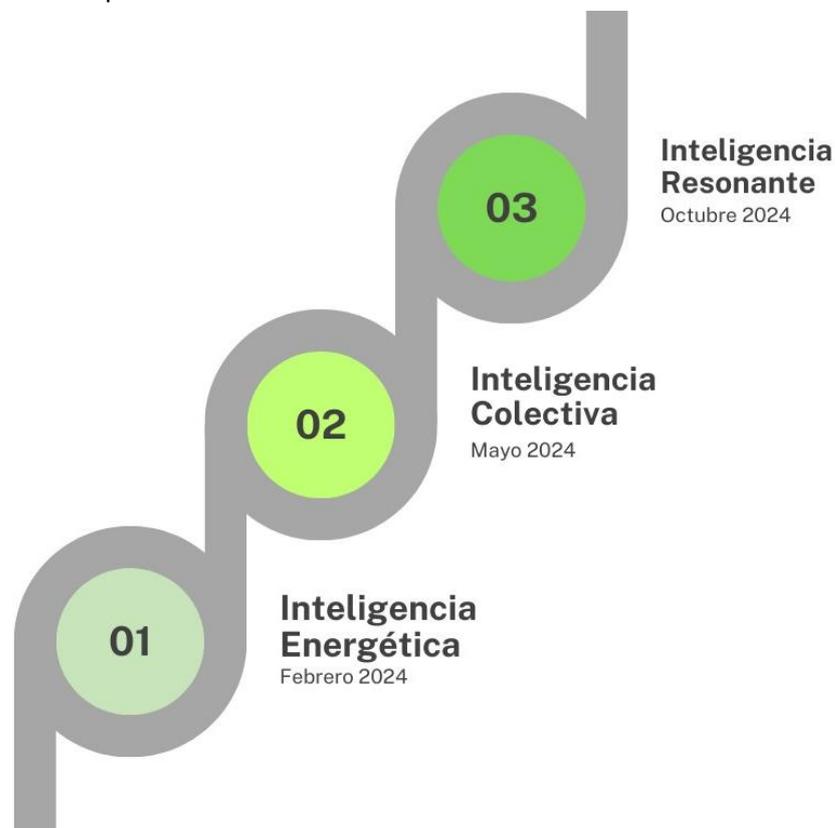
El liderazgo y la gestión de equipos no son tareas fáciles, se necesita empeño, aprendizaje constante y desarrollo personal para alcanzar buenos resultados.

La “Escuela de Líderes y Lideresas” del Grupo Asprodes la componen actualmente (a fecha 27/03/2024) un total de **88** 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 para el año 2024 son:



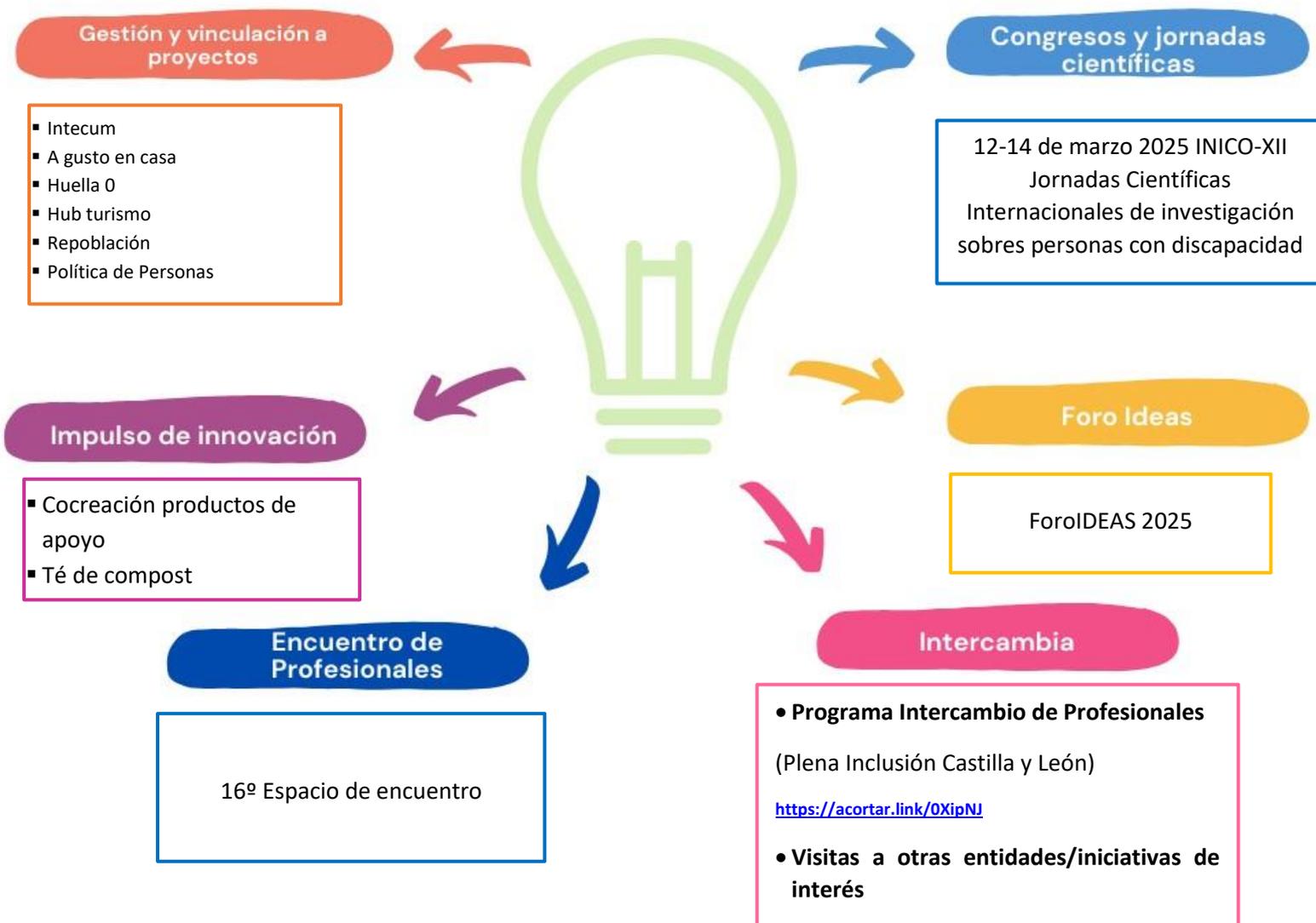


## INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

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 de las empresas. Por todo 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 a los profesionales adquirir nuevos conocimientos, desarrollar nuevas 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 y que permitirá llegar a un mayor número de personas.

En el año 2023 se han llevado a cabo los Itinerarios de Limpieza/Lavandería, Jardinería y Ordenanza, con los resultados que siguen:

ITINERARIOS	PARTICIPANTES	HORAS MEDIA POR PARTICIPANTE	ACCIONES
JARDINERÍA	87	26.5	31
LIMPIEZA/LAVANDERÍA	32	10,63	8
ORDENANZA	8	16	1

De cara al año 2024 se ha dado continuidad a los tres itinerarios que comenzaron el año anterior y se ha programado uno nuevo para el perfil de Auxiliar Asistente Personal, con el siguiente detalle:

## ITINERARIO DE LIMPIEZA/LAVANDERIA

**Destinatarios:** Operarios/as del ámbito de la limpieza y lavandería.

**Metodología:** primer semestre del año (de lunes a viernes de 09:00h a 13:00h). La formación será eminentemente práctica y en el puesto de trabajo.



### Contenidos:

- Limpieza de zonas acristaladas
- Limpieza de zonas comunes
- Desinfección y limpieza de aseos
- Limpieza y desinfección de zonas covid
- Hacer camas
- Limpieza de polvo
- Limpieza de techos, paredes y suelos
- Limpieza de cocina
- Limpieza de zonas exteriores
- Posturas ergonómicas
- Gestión del tiempo
- Seguimiento de tareas
- Útiles y herramientas de limpieza y su mantenimiento
- Uso correcto del horno regenerador y lavavajillas
- Recepción, lavado, secado y doblado de ropa
- Planchado de ropa: calandra y centro de planchado

## ITINERARIO DE JARDINERIA

**Destinatarios:** Operarios/as del ámbito de la jardinería.

**Metodología:** primer y último trimestre del año (miércoles, jueves y viernes de 08:00h a 15:00h). La formación será eminentemente práctica y en el puesto de trabajo, utilizando el aula para algunos contenidos y para reforzar temas de seguridad y organización.



### Contenidos:

- Sopladora
- Maquinaria eléctrica
- Abonadora manual
- Tractores de siega y desbrozadores - Tractores agrícolas
- Cortacésped - Cortasetos
- Desbrozadora de cuchichas, de hilo y de ruedas
- Escarificadora
- Motosierra 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
- Pautas para trabajos en viales.
- Escarda
- Aplicación de té de compost - Esparcido de compost en praderas.
- Poda de arbustos - Poda de árboles
- Plantación de planta de temporada
- Resiembras
- Trabajos de escarificados
- Atención al cliente
- Planta hortícola.
- Mantenimiento de la planta para venta al público.
- Identificación de plantas
- Instalaciones de riego
- Manejo de traspaleta de cultivos
- Lectura de los libros de instrucciones de la maquinaria
- Visita guiada para conocer el proyecto centro referencial Arca Edusi
- Jornada Visita a AER: Conocer el nuevo proyecto vinculado a Aula de Energías Renovables y Parque Botánico de Huerta Otea.

## ITINERARIO DE ORDENANZA

**Destinatarios:** Operarios/as con el perfil de ordenanza.

**Metodología:** 16 horas repartidas en 4 sesiones en los meses de septiembre y octubre. La formación será teórica acompañada de práctica que refuercen los contenidos.



### Contenidos:

- Actitudes y aptitudes en el puesto de trabajo.
- Competencias y habilidades necesarias para el desempeño de su trabajo:
  - Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante.
  - Recepción, distribución y entrega de paquetería y documentación.
  - Manejo de máquinas reproductoras y otras análogas.
  - Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.
  - Realización de recados oficiales fuera y dentro del centro de trabajo.
  - Información de anomalías e incidencias en el centro de trabajo.

## ITINERARIO DE AUXILIAR ASISTENTE PERSONAL

**Destinatarios:** Operarios/as con el perfil de auxiliar asistente personal.

**Metodología:** 21 horas de formación del segundo al cuarto trimestre del año en sesiones de 3 horas.



### Contenidos:

#### Competencias específicas:

- Fundamentos de Vida Independiente
- Figura de Auxiliar Asistente Personal
- Funciones del Auxiliar Asistente Personal

#### Competencias transversales:

- Relación profesional y confidencialidad
- Habilidades sociales y comunicación. Empatía.
- Productos de apoyo y otras herramientas para la prestación de apoyos.
- Primeros auxilios.

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 2024 se iniciarán los siguientes grupos de formación:

<b>DUAL AUXILIAR ASISTENTE PERSONAL / LIMPIEZA</b>	<b>DUAL CUIDADOR/A (SEGUNDO AÑO)</b>
630 HORAS DE FORMACIÓN	410 HORAS DE FORMACIÓN
SSCM0108. LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES	SSCS0208. ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES/ SSCS0108 ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO
GRUPOS: 1	GRUPOS: 3

<b>DUAL JARDINERIA HUERTOS (NIVEL II)</b>	<b>DUAL JARDINERÍA (NIVEL I)</b>	<b>DUAL RESTAURACIÓN (SEGUNDO AÑO)</b>
630 HORAS DE FORMACIÓN	640 HORAS DE FORMACIÓN	300 HORAS DE FORMACIÓN
AGA00208 INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES	AGA00108 ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERIA	HOTR0308. OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING  HOTR0208. OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR
GRUPOS: 1	GRUPOS: 1	GRUPOS: 1



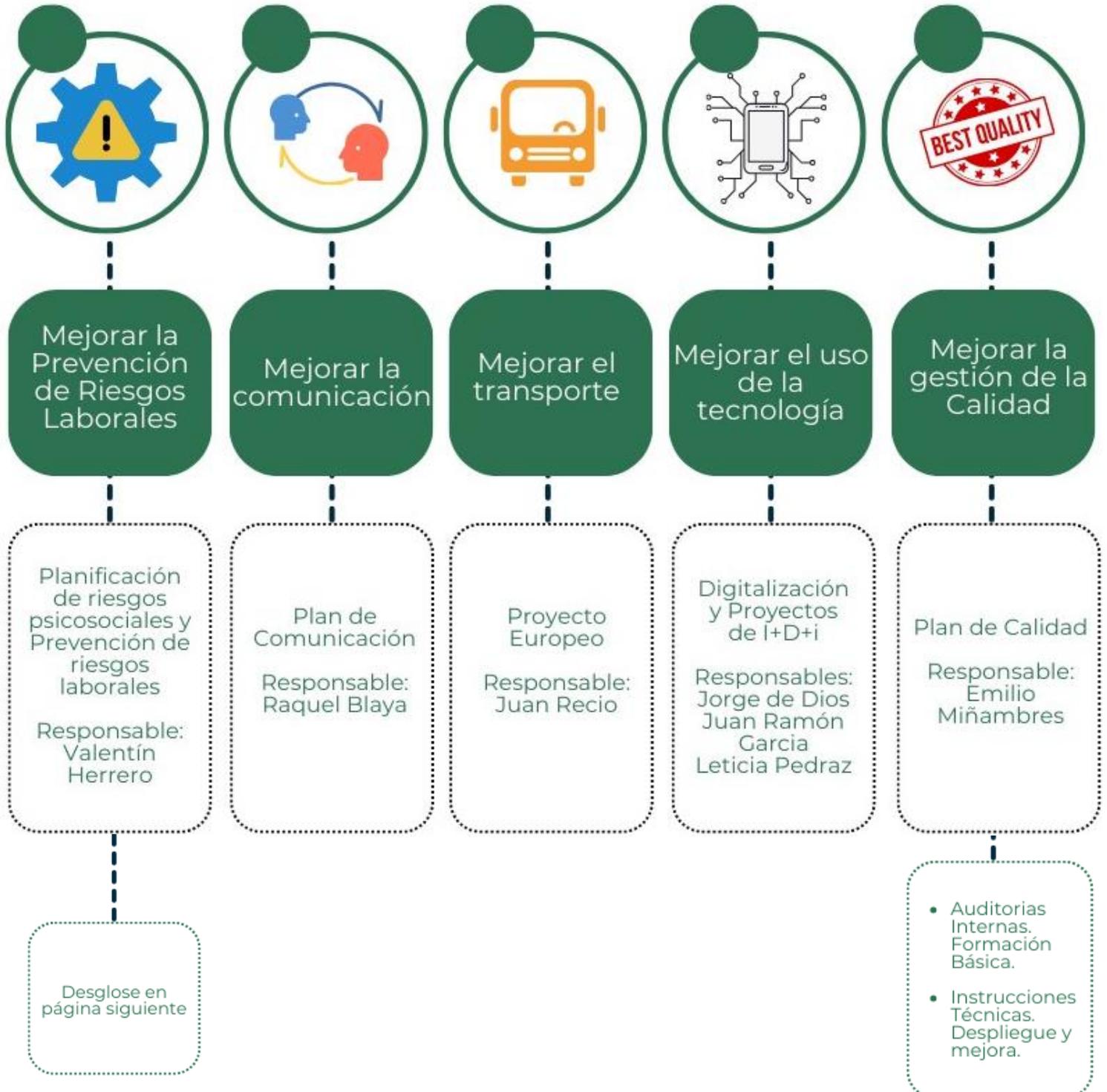
A lo largo del año 2024 se programarán varias acciones en torno al ámbito social que podemos aglutinar en los bloques que se detallan a continuación:

1. Formación sobre [IXIS SOCIAL GEST](#)
2. Formación sobre [SALUD FÍSICA](#)
3. Formación sobre [SALUD MENTAL](#)
4. Formación en [CUIDADOS PALEATIVOS Y ACOMPAÑAMIENTO AL FINAL DE LA VIDA](#)
5. Formación en [TRANSFORMACIÓN COMUNITARIA](#)
6. Formación en [APOYO ACTIVO](#)
7. Formación para el [FORTALECIMIENTO DE LOS EQUIPOS](#)
8. Formación en [METODOLOGÍA DIDÁCTICA PARA FORMADORES/AS DEL GRUPO](#)
9. Formación en [ESTILO DE ACOMPAÑAMIENTO VITAL RESPETUOSO / PROYECTOS DE VIDA](#)

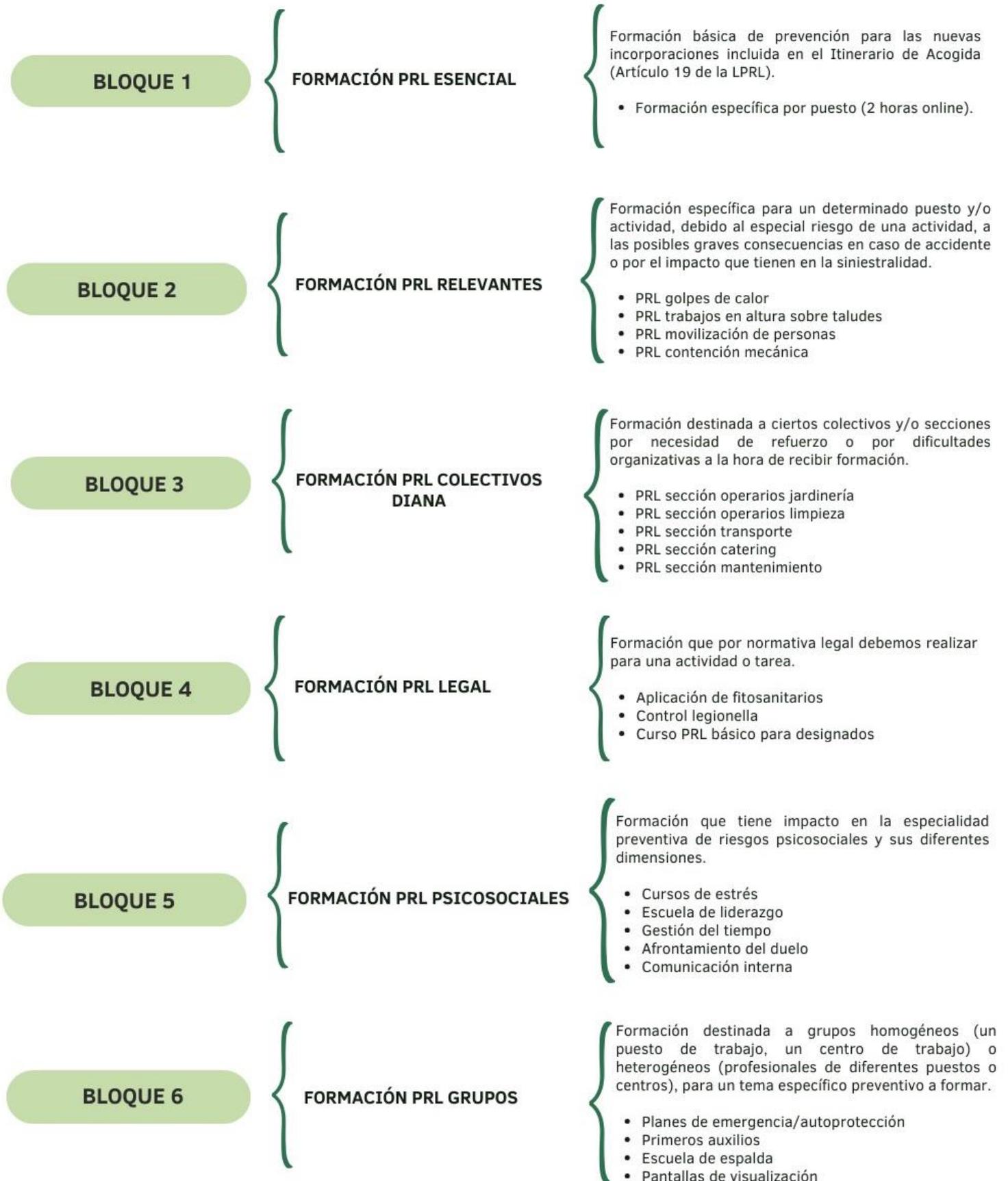


## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

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.



En la formación referida al ámbito de [Prevención de Riesgos Laborales](#) en el año 2024 se ha estructurado la misma en 6 bloques diferentes, con el detalle que sigue:





## 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 alcanza a todas las personas se mantiene una división más clara por Centro o Servicio.

Así tendremos tres tipos de espacios a tener en cuenta:

- Los Centros o Servicios.
- 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 elaborará 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.

Los indicadores del año 2023 más importantes relacionados con la formación de los/las profesionales del Grupo Asprodes son los siguientes:

