

# Plan de formación

ASPRODES

 **Plena  
inclusión**  
Castilla y León



2026-2027

El **Plan de Formación** es una de las herramientas estratégicas que tiene la entidad para el despliegue de su planificación.

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 las distintas unidades territoriales, equipos de trabajo y/o centros/servicios.

La entidad mantiene la formación en alternancia como una experiencia innovadora a nivel nacional consolidando sus contratos 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 la entidad.

Así mismo se 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, formación específica en LGTBI+, así como formación en lenguaje inclusivo y no sexista en línea con las acciones del Plan de Igualdad.

El objetivo sigue siendo llegar a la media de **25** horas de formación al año para las personas trabajadoras que podrán ser acumulables hasta en periodos de 5 años según se establece en el artículo 62 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, excluyendo aquí todos los Grupos de Formación Dual (Taller de Empleo y/o contratos de Formación en Alternancia) que tienen como mínimo un 35% de sus horas jornada laboral de formación durante el primer año y un 15% en años sucesivos.

# DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN

---

El Plan de Formación se diseña teniendo en cuenta las **claves de su estrategia** y cada vez más las demandas de los **planes de desarrollo profesional de cada persona**.

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

- Para la plantilla en general (*véase página 3*).
- Para personas contratadas en el perfil de asistencia personal (*véase página 4*).

La planificación de formación estará estructurada en los siguientes grandes bloques:

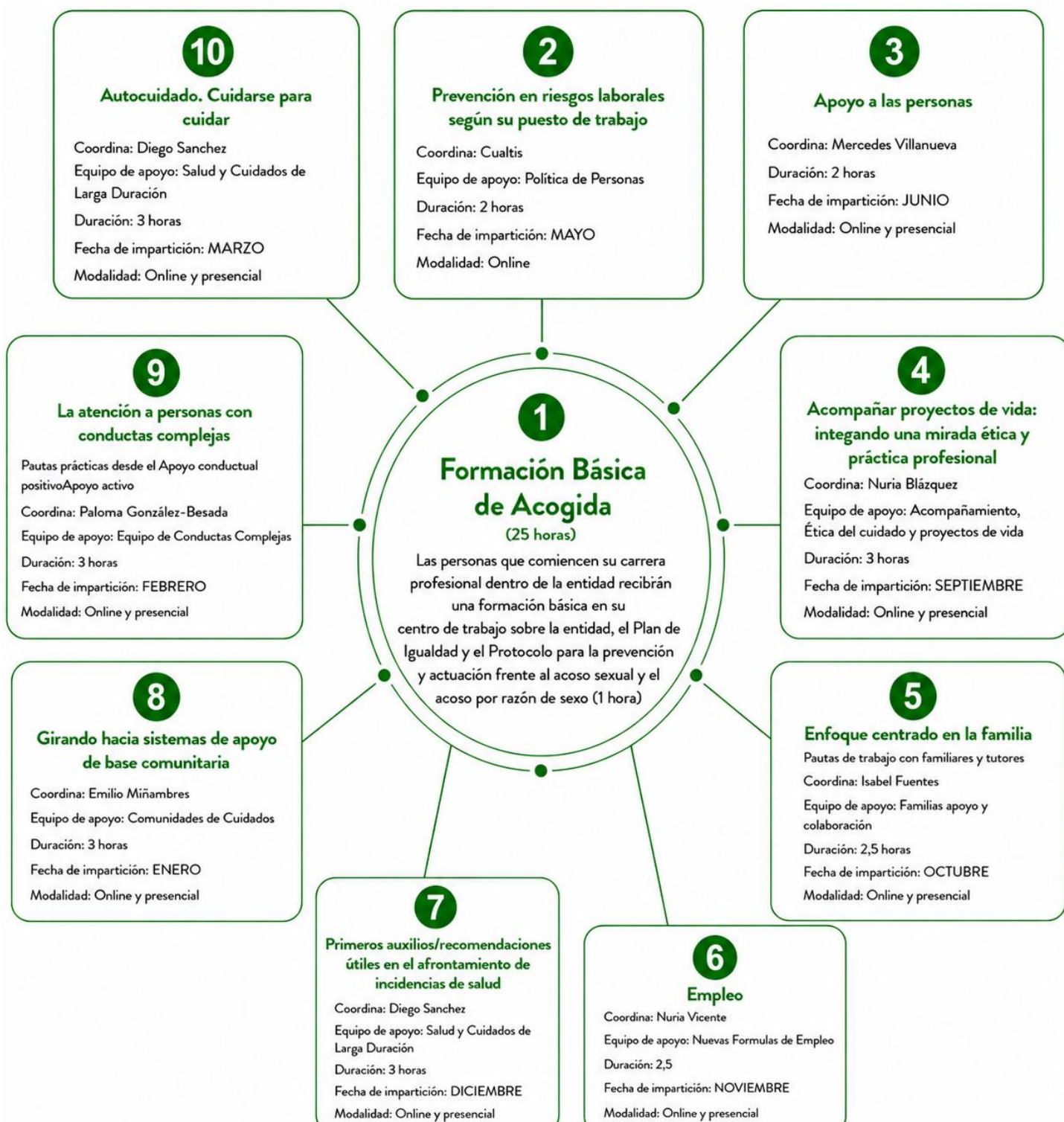
- Escuela de liderazgo (*véase página 5*).
- Innovación y gestión del conocimiento (*véase página 6*).
- Formación en el puesto de trabajo (*véase página 7, 8, 9, 10 y 11*).
- Prevención de riesgos laborales (*véase página 12 y 13*).
- Empresa Saludable: promoción de la salud (*véase página 14 y 15*).
- Gestión de la calidad: “*gestión con sentido*” (*véase página 16 y 17*).
- Programación abierta (*véase página 18 y 19*).
- Plan de Desarrollo Individual (*véase página 20*).

El modelo de formación tendrá un registro directamente enlazado con la Gestión del Conocimiento que desde la organización se desarrolla. Como base cuantitativa se tendrán en cuenta al menos los indicadores directamente relacionados con la formación (*véase página 21*).

# ITINERARIO DE ACOGIDA

Se pretende garantizar una **formación básica de acogida** de **25 horas anuales** dirigida las personas de nuevo ingreso en la entidad, estructurada en un itinerario de 10 píldoras formativas.

Asimismo, estas píldoras formativas tendrán carácter abierto, pudiendo ser utilizadas como **acciones de reciclaje** para aquellas personas que deseen reforzar o actualizar sus conocimientos.



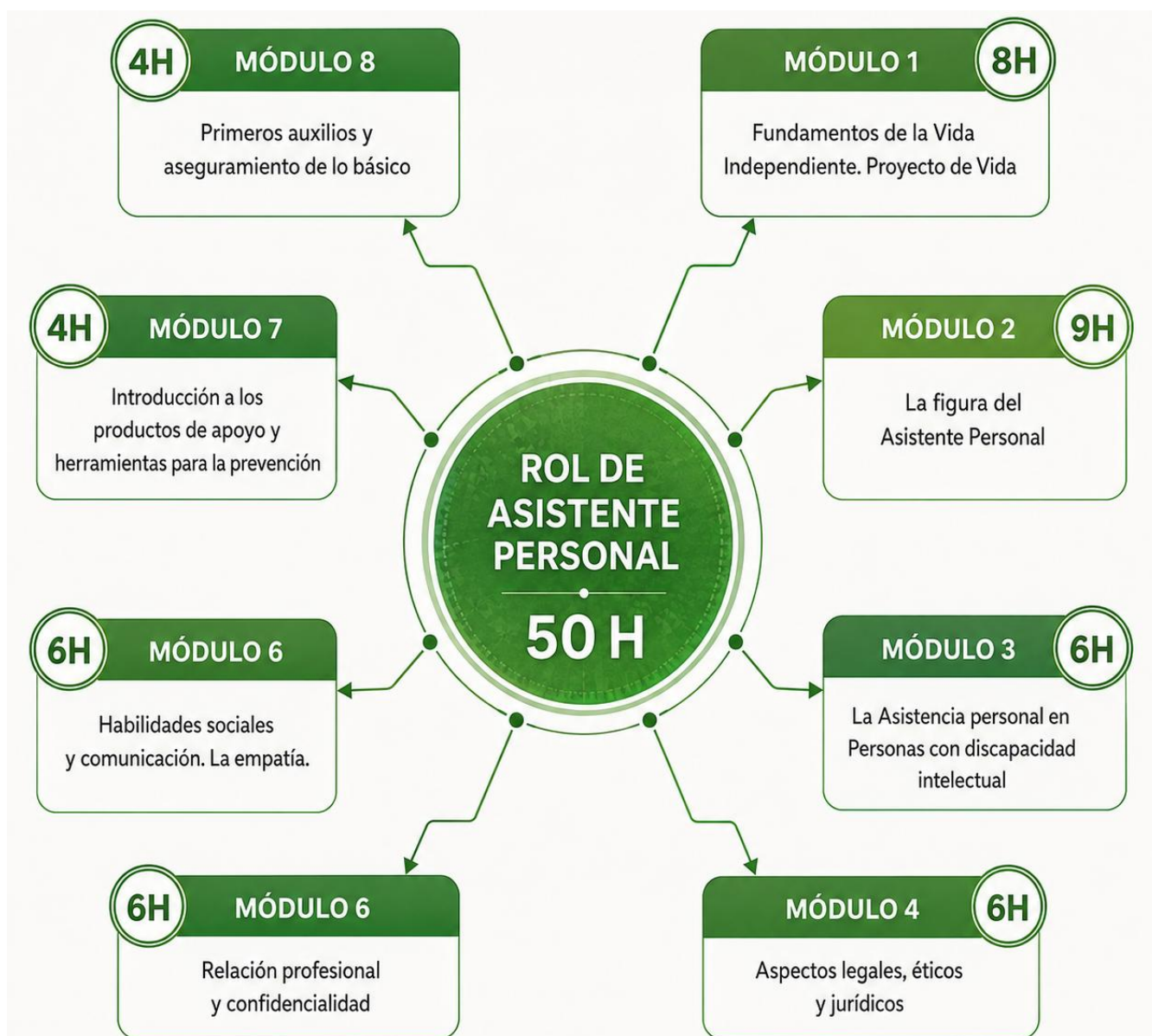
## ITINERARIO DE ACOGIDA ASISTENTE PERSONAL

La formación en el perfil de **Asistente Personal** está dirigida a las personas profesionales que se incorporan al servicio sin contar con una formación básica previa en este ámbito.

Este itinerario formativo tiene una duración total de **50 horas**, estructuradas en **8 módulos**, y se desarrolla a lo largo del primer año de incorporación a la entidad.

La formación se impartirá en modalidad **online**, a través de la plataforma de **Plena Inclusión Castilla y León**, siendo el equipo del Servicio de Vida Independiente el responsable de la planificación, coordinación y seguimiento del proceso formativo.

A lo largo del año se programarán las ediciones necesarias para garantizar el acceso de todo el personal de nueva incorporación.



## ESCUELA DE LIDERAZGO

*"Líder/lideresa: Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad" (según la RAE)*

La Escuela de Liderazgo se configura como una iniciativa estratégica orientada a impulsar un modelo de liderazgo **ético, inclusivo y centrado en las personas**, alineado con los valores y el posicionamiento de la entidad en el sector social.

Esta propuesta formativa tiene como finalidad desarrollar las competencias necesarias para ejercer un liderazgo **transformador, colaborativo y sostenible**, capaz de generar impacto tanto en el bienestar de los equipos como en la calidad de los servicios prestados.

La formación se diseñará bajo un enfoque práctico y experiencial, orientado a:

- El desarrollo profesional continuo de líderes y lideresas
- La mejora del bienestar laboral y psicosocial
- El fortalecimiento de la cultura organizativa
- La generación de espacios de aprendizaje compartido

Se promoverá un modelo de aprendizaje basado en la **reflexión, el acompañamiento y la aplicación directa al puesto de trabajo**.

Las **áreas clave** serán las siguientes:



## INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La innovación y la gestión del conocimiento constituyen **pilares estratégicos clave** en la entidad. Ambos enfoques comparten un mismo objetivo: generar valor para la organización y la sociedad mediante la mejora continua de procesos, productos y servicios.

En este sentido, se impulsa activamente el intercambio y la transferencia de conocimiento a través de encuentros entre profesionales, promoviendo espacios que favorecen la comunicación interpersonal tanto en entornos formales como informales. Para ello cuenta con diferentes espacios de encuentro y transferencia de conocimiento:



### IMPULSO DE INNOVACIÓN

- Escuela de liderazgo (véase pág. 5)
- Equipos de trabajo (véase pág. 18)



### GESTIÓN DE PROYECTOS

- Modelo territorial de apoyos.
- Modelo a apoyo a personas al final de la vida.
- Productos de apoyo. Cocreación.
- Procesos de ayuda a nuevos pobladores.
- Proyectos medioambientales, reciclaje vegetal.
- Formación medioambiental
- Modelo de gestión comunitaria



### JORNADAS INTERNAS

- ENCUENTRO DE PROFESIONALES
- FOROIDEAS



### CONGRESOS Y JORNADAS CIENTÍFICAS

## FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

---

La creciente aceleración de los cambios en diversos sectores productivos exige que la formación laboral evolucione y se adapte, con el fin de dar respuesta tanto a las necesidades de cualificación de los profesionales como a las demandas de las organizaciones.

En este contexto, resulta fundamental la combinación de distintas metodologías de aprendizaje. Entre ellas, destaca especialmente la **formación en el puesto de trabajo**, entendida como un modelo que permite a las personas adquirir nuevos conocimientos, desarrollar competencias y mejorar actitudes directamente durante el desempeño de su actividad laboral.

El objetivo de esta iniciativa es ofrecer acciones formativas dirigidas al personal del **Centro Especial de Empleo**, orientadas a mejorar su capacitación y desempeño en el puesto de trabajo.

Esta formación se estructurará en una parte teórica y una parte práctica, desarrollándose esta última en el propio entorno laboral, lo que facilita su aplicabilidad y permite alcanzar a un mayor número de personas participantes.

De cara al periodo 2026-2027, se ha optado por **dar continuidad a los seis itinerarios formativos** desarrollados en los últimos años, dado que, según los datos analizados, han llegado a un gran número de personas y han contribuido de manera eficaz al cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos. En términos globales, la tendencia muestra un comportamiento de crecimiento seguido de estabilización, lo que indica una adecuada oferta formativa a las necesidades detectadas.

### EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN

---

Año	Participantes
2023	160
2024	189
2025	172



# ITINERARIO SERVICIOS HOSTELERÍA Y CATERING



## Destinatarios:

Operarios/as con el perfil de hostelería y catering.



## Metodología:

Apoyo en el puesto con formación práctica para el desarrollo de las tareas diarias.



Fecha de impartición: todo el año.



## Contenidos:

- Actitudes y aptitudes en el puesto de trabajo.
- Competencias y habilidades necesarias para el desempeño de su trabajo:
  - ✓ Aplicación de normas y condiciones higiénico-sanitarias en restauración.
  - ✓ Uso de la dotación básica del restaurante y asistencia en el preservicio.
  - ✓ Servicio básico de alimentos y bebidas y tareas de postservicio en el restaurante.
- ✓ Aprovisionamiento, bebidas y comidas rápidas.
- ✓ Preparación y servicio de bebidas y comidas rápidas en el bar.
- ✓ Recepción y lavado de servicios de catering.



# ITINERARIO DE AUXILIAR ASISTENTE PERSONAL



## Destinatarios:

Operarios/as con el perfil de auxiliar asistente personal.



## Metodología:

Formación adaptada a las tareas de cada puesto de auxiliar asistencia personal.



Fecha de impartición: último trimestre del año.



## 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.



# ITINERARIO DE LIMPIEZA/LAVANDERIA



## Destinatarios:

Operarios/as del ámbito de la limpieza y lavandería.



## Metodología:

Los grupos serán de máximo 5 personas dependiendo de la acción formativa. La formación será eminentemente práctica y en el puesto de trabajo.



**Fechas de impartición:** todo el año.



## 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
- Posturas ergonómicas
- Gestión del tiempo
- Útiles y herramientas de limpieza y su mantenimiento
- Uso correcto del horno regenerador y lavavajillas
- Recolección, 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.



**Fechas de impartición:** todos los jueves del año.



## Metodología:

Apostamos por ajustar el número de alumnos/as, teniendo en cuenta; si la formación es con maquinaria, reducir el grupo para que todas las personas puedan hacer la práctica necesaria; si la formación será eminentemente práctica y en el puesto de trabajo.



**Fechas de impartición:** todo el año.



## Contenidos:

- **Manejo de maquinaria de jardinería:**
  - Tractores de siega y desbrozadores - Tráctores agrícola
  - Cortacésped - Cortasetos
  - Desbrozadora de cuchillas - de hilo - de ruedas
  - Escarificador
  - Motosierras de pértiga - Motosierras
  - Sulfatadoras
  - Quemador
  - Estesia
- Conducción de camión basculante Huertos
- Montaje-desmontaje de andamios.
- Manejo y carga de áridos en carretillos
- Pautas para trabajos en viales.
- Útiles y herramientas de limpieza y su mantenimiento
- Uso correcto del horno regenerador y lavavajillas
- Resiembras
- Atención al cliente.
- Planta hortícola.
- Mantenimiento de planta para venta al público.
- Abonado manual
- Identificación de plantas.
- Acondicionamiento y puesta en marcha de sistemas de riego
- Usos y manejo de aves en jardinería
- Una mirada más completa a los Huertos Urbanos,
- Mantenimiento básico de maquinaria de jardinería



# ITINERARIO DE ORDENANZA



## Destinatarios:

Operarios/as con el perfil de ordenanza.



**Fechas de impartición:**  
último trimestre del año.



## Metodología:

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, deposito, 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.
  - ✓ Información de anomalías e incidencias en el centro de trabajo.
- ✓ Información de anomalías e incidencias en el centro de trabajo.
- ✓ Útiles y herramientas de limpieza y su mantenimiento
- ✓ Uso correcto del horno regenerador y lavavajillas
- ✓ Resiembras
- ✓ Atención al cliente.
- ✓ Planta hortícola.
- ✓ Mantenimiento de planta para venta al público.
- ✓ Abonado manual
- ✓ Identificación de plantas.
- ✓ Acondicionamiento y puesta en marcha de sistemas de riego
- ✓ Usos y manejo de aves en jardinería
- ✓ Una mirada más completa a los Huertos Urbanos,
- ✓ Mantenimiento básico de maquinaria de jardinería



# PREPARACIÓN DE OPOSICIONES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO



## Destinatarios:

Personas que acrediten discapacidad intelectual (mayores de 16 años y menores que edad de jubilación) vinculadas a entidad o externas.



## Metodología:

La formación empleada es presencial y se centra en: Explicación de los contenidos por temas, realización de exámenes tipo test, simulación de casos prácticos y resolución de dudas. Todo ello con material adaptado y lectura fácil.



**Fechas de impartición:** martes y jueves o lunes y miércoles.













## Contenidos:

- ✓ **Temario especialidad Tareas Complementarias de Apoyo (ordenanza)**, sujeto al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para personas que acrediten intelectual.
- ✓ **Tema 1.** La Administración General del Estado. La ley de transparencia.
- ✓ **Tema 2.** Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante.
- ✓ **Tema 3.** Recepción, distribución y entrega paquetería y documentación.
- ✓ **Tema 4.** Manejo de máquinas reproductoras y otras análogas.
- ✓ **Tema 5.** Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.
- ✓ **Tema 7.** Información de anomalías e incidencias en centro de trabajo.
- ✓ **Temario categoría profesional de Personal Subalterno (ordenanza)** de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para personas que acrediten discapacidad intelectual.
  - **Tema 1.** La Constitución Española de 1978: Título preliminar. Los derechos y deberes fundamentales. Las Cortes Generales. El Gobierno y la Administración. El Poder Judicial.
  - El Estatuto de Autonomía de Castilla y León: La comunidad de Castilla y León. Derechos y principios rectores. Instituciones de autogobierno y Casivta la Comunidad. Consejera competentes.
  - El personal al servicio de la Administración.
  - Atención e información a la ciudadanía en centros de trabajo.
  - Mantenimiento básico de instalaciones en el centro de trabajo.

Desde el año 2013, la entidad viene apostando por la **Formación en Alternancia** como una fórmula eficaz para la cualificación de jóvenes menores de 30 años, así como de personas con discapacidad y en situación o riesgo de exclusión social.

Durante la vigencia del presente Plan, **se dará continuidad a esta línea de actuación**, previendo el inicio de seis grupos formativos diferenciados cada año.

 <b>DUAL AUXILIAR ASISTENTE PERSONAL / LIMPIEZA</b>	 <b>DUAL CUIDADOR/A</b>
 <b>375 HORAS DE FORMACIÓN</b>	 <b>400 HORAS DE FORMACIÓN</b>
 <b>DURACIÓN: 7 MESES Y 14 DÍAS</b>	 <b>DURACIÓN: 8 MESES</b>
<b>SSCMO10. LIMPIEZA DE SUPERFICES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES</b>	<b>SSCCO208. ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES SOCIALES</b>
<b>GRUPOS: 1</b>	<b>GRUPOS: 1</b>
 <b>FECHA DE INICIO: ABRIL</b>	 <b>FECHA DE INICIO: MAYO</b>
 <b>DUAL JARDINERÍA (NIVEL I)</b>	 <b>DUAL JARDINERÍA (NIVEL II)</b>
 <b>602 HORAS DE FORMACIÓN</b>	 <b>602 HORAS DE FORMACIÓN</b>
 <b>DURACIÓN: 1 AÑO</b>	 <b>DURACIÓN: 1 AÑO</b>
<b>AGAOO208. INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES</b>	<b>AGAOO108. ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERÍA</b>
<b>GRUPOS: 1</b>	<b>GRUPOS: 1</b>
 <b>FECHA DE INICIO: SEPTIEMBRE</b>	 <b>FECHA DE INICIO: NOVIEMBRE</b>
 <b>DUAL CATERING</b>	 <b>DUAL RESTAURACIÓN</b>
 <b>525 HORAS DE FORMACIÓN</b>	 <b>450 HORAS DE FORMACIÓN</b>
 <b>DURACIÓN: 10 MESES Y 13 DÍAS</b>	 <b>DURACIÓN: 8 MESES Y 28 DÍAS</b>
<b>HOTRO308. OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING</b>	<b>HOTRO208. OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR</b>
<b>GRUPOS: 1</b>	<b>GRUPOS: 1</b>
 <b>FECHA DE INICIO: JULIO</b>	 <b>FECHA DE INICIO: NOVIEMBRE</b>

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La **Prevención de Riesgos Laborales** constituye un **eje fundamental** en la gestión de las personas dentro de la entidad, orientada a garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. En este marco, se promueve una formación continua y adaptada a las necesidades de los distintos puestos, actividades y colectivos, con el objetivo de reducir la siniestralidad y mejorar las condiciones laborales.

Las acciones formativas en PRL se estructuran en diferentes bloques que abarcan desde la formación esencial para toda la plantilla, hasta contenidos específicos vinculados a riesgos concretos, requerimientos legales y aspectos psicosociales. Esta organización permite dar una respuesta integral y ajustada a las exigencias preventivas de la organización.

 <b>BLOQUE 1</b>	<b>FORMACIÓN PRL ESENCIAL</b>	Formación destinada a toda la plantilla para refuerzo/reciclaje de conocimientos básicos PRL en todo el personal (Artículo 19 de la LPRL). <ul style="list-style-type: none"><li>• Formación específica por puesto (2 horas online).</li></ul>
 <b>BLOQUE 2</b>	<b>FORMACIÓN PRL RELEVANTES</b>	Formación específica para un determinado puesto y/o actividad, debido al especial riesgo de una actividad, a las posibles graves consecuencias en caso de accidente o por el impacto que tienen en la siniestralidad. <ul style="list-style-type: none"><li>• PRL golpes de calor</li><li>• PRL trabajos en altura sobre taludes</li><li>• PRL movilización de personas</li><li>• PRL contención mecánica</li></ul>
 <b>BLOQUE 3</b>	<b>FORMACIÓN PRL COLECTIVOS DIANA</b>	Formación destinada a ciertos colectivos y/o secciones por necesidad de refuerzo o por dificultades organizativas a la hora de recibir formación. <ul style="list-style-type: none"><li>• PRL sección operarios jardinería</li><li>• PRL sección operarios limpieza</li><li>• PRL sección transporte</li><li>• PRL sección catering</li><li>• PRL sección mantenimiento</li></ul>

 <p><b>BLOQUE 4</b></p>	<p><b>FORMACIÓN PRL LEGAL</b></p>	<p>Formación que por normativa legal debemos realizar para una actividad o tarea.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de fitosanitarios</li> <li>• Control legionella</li> <li>• Curso PRL básico para designados</li> </ul>
 <p><b>BLOQUE 5</b></p>	<p><b>FORMACIÓN PRL PSICOSOCIALES</b></p>	<p>Formación que tiene impacto en la especialidad preventiva de riesgos psicosociales y sus diferentes dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos de estrés</li> <li>• Escuela de liderazgo</li> <li>• Gestión del tiempo</li> <li>• Afrontamiento del duelo</li> <li>• Comunicación interna</li> </ul>
 <p><b>BLOQUE 6</b></p>	<p><b>FORMACIÓN PRL GRUPOS</b></p>	<p>Formación destinada a grupos homogéneos (un puesto de trabajo, un centro de trabajo) o heterogéneos (profesionales de diferentes puestos o centros), para un tema específico preventivo a formar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de emergencia/autoprotección</li> <li>• Primeros auxilios</li> <li>• Escuela de espalda</li> <li>• Pantallas de visualización</li> </ul>

## EMPRESA SALUDABLE: PROMOCIÓN DE LA SALUD

---

En el marco del compromiso de la entidad con el bienestar de las personas trabajadoras, se impulsa la iniciativa [Empresa Saludable](#), orientada a la promoción de la salud y la mejora de las condiciones laborales, con especial atención a la prevención del absentismo.

De manera puntual en los últimos años se han venido desarrollando diversas acciones formativas e informativas vinculadas a hábitos saludables y prevención, tales como Escuela de Espalda, Espacios de Salud, formación en trastornos del sueño, prevención del cáncer de mama o alimentación saludable. Estas iniciativas han contribuido a sensibilizar y dotar de herramientas a las personas para el cuidado de su salud.

El análisis de los datos de absentismo correspondientes a distintos ejercicios (2019-2024) pone de manifiesto que las principales causas de ausencia laboral están relacionadas con la **salud emocional** y los **trastornos musculoesqueléticos**, lo que orienta la priorización de las actuaciones en un primer momento.

En este contexto, y conforme a la definición de la *Organización Mundial de la Salud*, se promueve un entorno de trabajo saludable entendido como aquel en el que organización y profesionales colaboran en un proceso de mejora continua para favorecer la salud, la seguridad y el bienestar, así como la sostenibilidad del entorno laboral.

Las líneas de actuación se estructuran en torno a tres ejes principales:

- **Salud emocional**, mediante acciones formativas como gestión del estrés, gestión de emociones o resolución de conflictos, orientadas a mejorar el bienestar psicológico y la capacidad de afrontamiento de las personas trabajadoras.
- **Prevención de trastornos musculoesqueléticos**, abordando los principales riesgos asociados a los puestos de trabajo y fomentando buenas prácticas posturales y de cuidado físico.
- **Fomento de hábitos saludables**, incluyendo iniciativas relacionadas con la alimentación equilibrada, la actividad física y la reducción de hábitos nocivos como el tabaquismo.

La puesta en marcha de esta iniciativa se concibe desde un enfoque participativo, promoviendo la implicación de toda la plantilla mediante la recogida de información y necesidades a través de herramientas como encuestas internas, con el objetivo de adaptar las actuaciones a la realidad de los distintos puestos y contextos de trabajo.

En coherencia con su modelo de intervención, la entidad entiende la **promoción de la salud y el bienestar desde una doble dimensión: organizativa y comunitaria**. Como entidad con una clara vocación de conexión con el entorno, se impulsa el desarrollo de comunidades cuidadoras, fortaleciendo el tejido social y contribuyendo a dar respuesta a las necesidades de cuidado presentes en los territorios.

Este enfoque se articula a través de una red de espacios comunitarios de referencia en los barrios, concebidos como infraestructuras abiertas, inclusivas y orientadas al sostenimiento de la vida. En este marco, el nuevo espacio de Pizarrales se configura como un nodo estratégico, acogiendo la **Escuela Popular de Cuidados**: una iniciativa con programación mensual de charlas y talleres centrados en el autocuidado, el bienestar emocional y el apoyo mutuo.

La Escuela se dirige tanto a **cuidadoras y cuidadores en el ámbito familiar como a profesionales** que desarrollan su labor en nuestra red de servicios, generando un espacio compartido de aprendizaje y reconocimiento en torno a una necesidad común: cuidar y cuidarse.

Este planteamiento se complementa con el trabajo que se viene desarrollando en otros barrios como Garrido, Prosperidad y Transtormes, donde se están impulsando iniciativas, formaciones, talleres y espacios de encuentro abiertos a todas las personas de la entidad, que refuerzan la mejora del cuidado, el bienestar y el apoyo mutuo.

De este modo, **se amplía el enfoque de empresa saludable más allá de la organización**, integrando la dimensión comunitaria como palanca clave para la salud, el bienestar y la cohesión social.



## GESTIÓN DE LA CALIDAD: “GESTIÓN CON SENTIDO”

---

La iniciativa **Gestión con Sentido** se enmarca en el **Plan de Calidad de la organización** como una acción estratégica orientada a fortalecer una gestión avanzada, coherente con el modelo organizativo, los valores y el despliegue del Plan Estratégico 2025–2028.

Desde el sistema de gestión, se identifica la necesidad de avanzar más allá de una aplicación meramente instrumental de los requisitos normativos, evitando que los procesos de calidad se perciban como una obligación exclusivamente formal o documental. En este contexto, la iniciativa busca recuperar el sentido estratégico de la gestión, orientándola a la mejora en la toma de decisiones, la generación de valor para las personas y el refuerzo de la sostenibilidad y el impacto social de la organización.

**El objetivo principal** es romper inercias vinculadas a una visión reducida del sistema de calidad, centrada únicamente en el cumplimiento de exigencias externas, y promover una cultura de gestión que:

- Conecte los sistemas de calidad con el propósito y el proyecto organizativo.
- Favorezca la interpretación de datos e indicadores con criterio y utilidad real.
- Sitúe a las personas y a los grupos de interés en el centro de la evaluación.
- Impulse la innovación, el aprendizaje organizativo y la mejora continua.

La iniciativa se desarrolla a través de **píldoras formativas teórico-prácticas de corta duración**, concebidas como espacios de activación estratégica más que como acciones formativas convencionales.

Siempre que sea posible, cada sesión contará con la participación de una persona experta externa, que aportará:

- Marco conceptual y contextualización del contenido.
- Una mirada externa y contrastada.
- Conexión con tendencias, marcos de referencia y buenas prácticas.

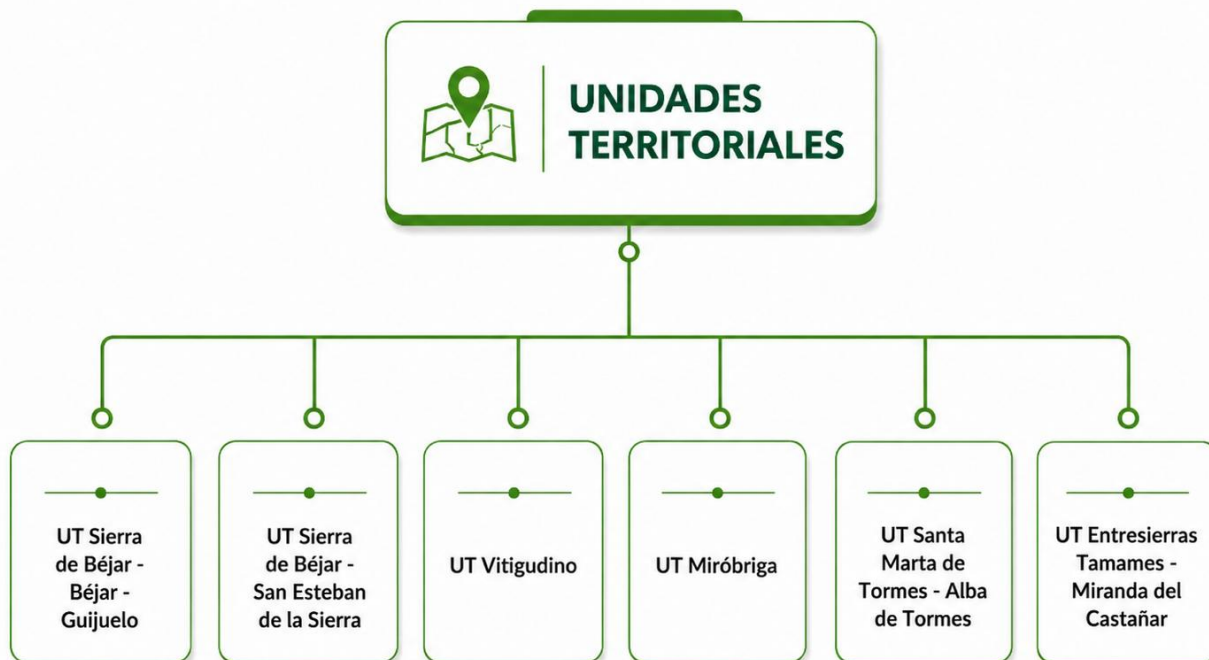
El foco se sitúa no tanto en la formación en sí misma, sino en la **generación de criterios compartidos** que permitan activar y consolidar procesos estratégicos dentro de la organización.

La iniciativa se dirige principalmente a las personas participantes en la [Escuela de Liderazgo](#), como espacio clave para el desarrollo de capacidades directivas y la consolidación de una cultura de gestión alineada con el modelo organizativo.

<p><b>1</b></p> 	<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Reforzar una cultura compartida que dé coherencia a la gestión y al sistema de calidad.</p>	<p><b>RESULTADO ESPERADO</b></p> <p>Fundamentar y definir un proceso estratégico de Cultura y Pertenencia, incorporado al mapa de procesos de la organización, que permita trabajar de manera sistemática la identidad organizativa, el compromiso y la coherencia interna.</p>	<p><b>CONTENIDOS CLAVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura organizativa y valores en la gestión diaria.</li> <li>• Sentido de pertenencia como factor de calidad y sostenibilidad.</li> <li>• Coherencia entre discurso, procesos y decisiones.</li> <li>• El papel del liderazgo y de los equipos en la construcción cultural.</li> </ul>
<p><b>2</b></p> 	<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Avanzar desde una medición formal hacia una gestión basada en información relevante.</p>	<p><b>RESULTADO ESPERADO</b></p> <p>Interiorizar claves para la implantación útil de indicadores en el nivel de UT-Centro y servicio, a partir de la Guía de Indicadores 2025-2028 editada.</p>	<p><b>CONTENIDOS CLAVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para qué medimos y qué necesitamos saber.</li> <li>• Diferencia entre indicadores de control e indicadores para la toma de decisiones.</li> <li>• Lectura e interpretación de datos con enfoque estratégico.</li> <li>• Uso de indicadores para aprender y mejorar, no solo para cumplir.</li> </ul>
<p><b>3</b></p> 	<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Evaluar la calidad desde la experiencia y el valor percibido del proyecto.</p>	<p><b>RESULTADO ESPERADO</b></p> <p>Revisar, actualizar y simplificar el sistema actual de medición de la satisfacción y percepción de los grupos de interés, orientándolo a la obtención de información clave, que incremente su utilidad real para la toma de decisiones y el desarrollo de mejoras en apoyos, servicios y estrategias.</p>	<p><b>CONTENIDOS CLAVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de grupos de interés clave en la entidad.</li> <li>• Satisfacción, experiencia y resultados percibidos.</li> <li>• Herramientas cualitativas y cuantitativas.</li> <li>• Uso de la información para ajustar apoyos, servicios y estrategias.</li> </ul>
<p><b>4</b></p> 	<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Consolidar la innovación como práctica habitual y compartida.</p>	<p><b>RESULTADO ESPERADO</b></p> <p>Fundamentar un proceso estratégico de Innovación y Gestión del Conocimiento, incorporado al mapa de procesos, que sistematice la generación, transferencia y aplicación del conocimiento en la organización.</p>	<p><b>CONTENIDOS CLAVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación vinculada a necesidades reales.</li> <li>• Captura y transferencia de conocimiento interno.</li> <li>• Aprender de proyectos, errores y buenas prácticas.</li> <li>• Rol de los equipos transversales y de los espacios de reflexión.</li> </ul>
<p><b>5</b></p> 	<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Alinear las políticas de personas con un modelo de calidad y cuidado.</p>	<p><b>RESULTADO ESPERADO</b></p> <p>Actualizar el proceso estratégico de Política de Personas y Cuidados Organizativos, incorporado al mapa de procesos, que integre desarrollo</p>	<p><b>CONTENIDOS CLAVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas como eje del sistema de gestión.</li> <li>• Desarrollo profesional, reconocimiento y cuidados.</li> <li>• Entidad Saludable</li> </ul>

## PROGRAMACIÓN ABIERTA

Las acciones formativas se estructuran, también, desde una visión territorial, tomando como referencia las distintas **Unidades Territoriales**. Este enfoque permite planificar y desplegar actuaciones ajustadas a las **características específicas de cada entorno**, garantizando una respuesta formativa alineada con las necesidades reales de las personas y de los equipos profesionales.



Asimismo, se integran acciones vinculadas a los **Centros y Servicios**, tanto de carácter transversal como aquellas asociadas a recursos más específicos. Este planteamiento asegura la coherencia, la homogeneidad y el **alineamiento en la formación**.

Con la reactivación de los **Grupos de Trabajo transversales**, se incorporan acciones impulsadas desde los mismos, orientadas a reforzar la coordinación interna, promover la innovación y consolidar **procesos de mejora continua**.



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 del año en curso con acciones solicitadas por cada centro y/o servicio.
- Antes del 30 de diciembre el primer semestre del año siguiente con acciones solicitadas por cada centro y/o servicio.

Las grandes áreas de formación que se están programando actualmente son:



## PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL INDIVIDUAL

Un **Plan de Desarrollo Profesional Individual** es el conjunto de acciones planificadas, concretas y medibles que una persona establece para mejorar sus competencias, adquirir nuevos conocimientos y avanzar en su carrera profesional dentro de un periodo determinado.

Así durante el periodo 2026/2027 se realizará la evaluación y elaboración del Plan de Desarrollo de toda la plantilla para elaborar su plan individual de formación.



**ENTREVISTA**



**OBJETIVOS**



**ACCIONES A  
PLANIFICAR**

## INDICADORES DE EVOLUCIÓN

Entre los años **2022 y 2025 se observa una evolución claramente positiva** en los principales indicadores de formación, lo que evidencia un fortalecimiento del modelo formativo implantado.

En términos cuantitativos:



Este **crecimiento no es únicamente cuantitativo**, sino que refleja:

- Una consolidación del modelo formativo
- Un aumento en la capacidad de despliegue del Plan
- Una mejora en la accesibilidad formativa
- Y un claro avance hacia una organización orientada al aprendizaje continuo

Especialmente relevante es el incremento en personas con discapacidad, que evidencia alineación con los principios de inclusión y desarrollo profesional.

---

“Cada aprendizaje compartido fortalece nuestro propósito y nos prepara para responder mejor a los retos del presente y del futuro.”

---