



POLÍTICA FORMACIÓN

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	1
2. PLAN DE DESARROLLO PROFRESIONAL.....	1

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

En SEGURISA, estamos firmemente comprometidos con el desarrollo profesional de todas las personas que forman parte de nuestra organización, promoviendo la capacitación a través de medios, programas y herramientas que fortalezcan sus habilidades y competencias.

Cada miembro de SEGURISA tiene la responsabilidad de implicarse activamente en su propio crecimiento profesional, participando y aprovechando las oportunidades de formación que la empresa pone a su disposición, para mejorar sus competencias y mantener sus conocimientos actualizados.

Los principios generales de SEGURISA en este ámbito son:

- Concebir la formación como un pilar fundamental para el crecimiento personal y el desarrollo profesional de todos los integrantes de nuestra organización.
- Reconocer la capacitación como un factor clave para incrementar la competitividad de la empresa.
- Orientar la formación a las necesidades individuales de cada puesto y función, asegurando su alineación con los objetivos y la estrategia de SEGURISA.

2. PLAN DE DESARROLLO PROFRESIONAL

SEGURISA está en proceso de implantación del Plan de Desarrollo Profesional (o PDP) donde se estructuran los objetivos profesionales que se quieren alcanzar en el sector a lo largo de la vida laboral de la persona trabajadora. Los objetivos, que pueden ser a corto o a largo plazo, sirven para trazar la ruta a seguir. El PDP identifica las habilidades que les faltan a cada Vigilante de Seguridad de SEGURISA, cuánto tiempo se debe invertir para conseguirlas y qué tipo de formación se debe realizar. Se trata de un plan dinámico.



El Plan de Desarrollo Profesional está organizado conforme los siguientes puntos:

1. Objetivos profesionales (con la colaboración del Vigilante de Seguridad al inicio de la incorporación laboral o mediante una encuesta o entrevista)
2. Acciones formativas que se deben tomar para alcanzar esos objetivos.
3. Plazos y límites de tiempo establecidos, en cada caso habrá un plazo mínimo, establecido, pero, de manera general, será a 3 años.
4. Recursos que necesita el Departamento de Formación para cumplir esos objetivos. Encuestas iniciales, selección de centros de formación, software como plataformas de teleformación, docentes con experiencia y conocimientos contrastados, ...

La persona trabajadora debe tener una visión general de adónde quiere llevar su trayectoria profesional, ya que puede sentir frustración por su trabajo y aborrecer incluso las tareas más cotidianas. A través del Plan de Desarrollo Profesional se ayuda a la persona trabajador a darle un rumbo y sentido a sus tareas, definiendo sus objetivos.

El Plan de Desarrollo Profesional será adaptado a cada persona trabajadora.