



POLÍTICA FORMACIÓN

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	1
2. REPOSABILIDADES.....	1
3. PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	2
4. REVISIÓN.....	2
5. OBJETIVOS Y METAS.....	3

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

En SAGITAL, 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 SAGITAL 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 SAGITAL 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 SAGITAL.

2. REPOSABILIDADES

Para garantizar la implementación efectiva de esta Política de Formación, se asignan las siguientes responsabilidades a las distintas áreas y actores clave dentro de la organización:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE/S
Diseñar, implementar y evaluar los planes y programas de formación	Dpto. formación
Coordinar con las distintas áreas para asegurar que los contenidos formativos estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización.	Dpto. formación
Gestionar los registros de participación y certificados de formación.	Dpto. formación
Detectar las necesidades de formación en sus respectivos equipos.	Mandos intermedios
Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en su desempeño diario.	Todo el personal

**Segunda revisión del documento, aprobada por Dirección el 10 de febrero de 2025*



3. PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

SAGITAL 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 de las que carecen las personas trabajadoras de SAGITAL, 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
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.

4. REVISIÓN

Esta política será revisada de forma anual. Cualquier actualización será aprobada por la Alta Dirección y comunicada a las áreas responsables para su implementación inmediata.

Política de Compras Sostenibles aprobada por Dirección:

Última revisión	10/02/2025
-----------------	------------



5. OBJETIVOS Y METAS

OBJETIVO	META	ACCIÓN A DESARROLLAR
Aplicar el método SMART en la definición de objetivos formativos	Asegurar que los objetivos de formación para el personal de limpieza y auxiliares sean específicos, medibles, alcanzables, realistas y con fecha límite	Definir y organizar los objetivos de formación anual aplicando el método SMART, adaptándolos a las funciones y necesidades del personal de limpieza y auxiliares para facilitar el seguimiento y evaluación del progreso.
Alinear la formación con licitaciones y requisitos de servicio	Garantizar que el personal de limpieza y auxiliares asignado a servicios específicos reciba el 100% de formación exigida en los pliegos de licitación	Ajustar los planes de formación en función de los requerimientos establecidos en cada contrato, asegurando que el personal esté preparado desde el inicio del servicio.
Desarrollar un curso para Mandos Intermedios en servicios auxiliares y limpieza	Identificar y formar al menos al 5% del personal operativo con perfil de liderazgo para Mandos Intermedios	Diseñar e implementar un plan de desarrollo profesional enfocado en Mandos Intermedios del área de limpieza y auxiliares, basado en la experiencia, desempeño y competencias demostradas.