Imagen de la campaña de marca empleadora de Prosegur.

Seguridad e innovación en la gestión del capital humano en Prosegur

Redacción de Capital Humano.

Prosegur, fundada en 1976, cuenta en la actualidad con un equipo de más de 158.000 empleados en el mundo repartidos entre Europa -Alemania, España, Francia, Luxemburgo y Portugal-, Iberoamérica -Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú y Uruguay- y Asia- China, India y Singapur-. En Oceanía, la Compañía está presente en Australia. En España, el número de empleados asciende a 22.000, de los que más de 20.000 pertenecen al área operativa, compuesta por profesionales de la seguridad, y cerca de 2000 al equipo estructural.

Prosegur, una de las empresas de referencia en su sector a nivel mundial, ofrece soluciones integrales de seguridad que, combinadas con la tecnología más avanzada, buscan la máxima eficiencia para la gestión del negocio de las empresas. Asimismo, ofrece servicios especializados en la gestión de efectivo y sistemas de alarmas para hogares y comercios.

LA GESTIÓN DEL TALENTO EN PROSEGUR

Una vez cubiertos los procesos administrativos propios de recursos humanos, Prosegur decide dar un paso más en lo relativo a la gestión del talento de sus empleados e iniciar nuevos proyectos basados en las soluciones de Meta4. La fuerte dispersión geográfica de Prosegur en España, dificultaba la vinculación de ciertos colectivos con la compañía. De este modo, disponer de toda la información de los empleados en un único sistema, resultaba una cuestión prioritaria a la hora de gestionar el talento y de diseñar procesos de recursos humanos alineados con los objetivos estratégicos de la compañía: formación, planes de movilidad interna, y comunicación, entre otros aspectos.

A su vez, potenciar el sentimiento de pertenencia de todos los empleados, es una necesidad para Prosegur. Los responsables de Recursos Humanos son conscientes de la importancia de involucrar con las actividades de la Compañía.

Como consecuencia de estas necesidades, Prosegur ha diseñado un plan de actuación basado en las soluciones tecnológicas de Meta 4, con el objetivo de conseguir una mayor vinculación de sus empleados y en la que basarán la estrategia de Recursos Humanos definida por la Compañía.

PROGRAMA DE BIENVENIDA.

Este programa se pone en marcha desde el momento en que el candidato entra en contacto con la organización. A partir de ahí, y a través de herramientas de movilidad, la relación entre ambos es continua, reforzándose una vez formalizada su contratación. En ese momento, mediante el Autoservicio del Empleado, se inicializa un workflow totalmente automatizado que implica a los responsables y garantiza que el empleado disponga de todo lo necesario para desempeñar su trabajo desde el mismo momento de su incorporación.

Maria Antonia Gómez, Directora de Selección, Formación y Desarrollo de Prosegur España, asegura que: "Con una plantilla tan extensa, para nosotros es vital identificar el talento del personal operativo y poder ofrecerles las alternativas necesarias de cara a fomentar su desarrollo profesional. De esta forma, la compañía fomenta el desarrollo interno y puede localizar el talento que necesita."

FICHA DE INTERESES PROFESIONALES

Con el objetivo de vincular al personal operativo a la compañía, nace la "Ficha de intereses profesionales". Esta ficha, accesible para todos los profesionales a través del Autoservicio del Empleado, es el pilar sobre el que se fundamentan otra serie de acciones de recursos humanos al aglutinar toda la información relativa a su vida laboral: datos personales, formación, idiomas, conocimientos informáticos, experiencia laboral, puestos de interés y movilidad geográfica.

Gracias a ella, el departamento de recursos humanos se nutre de toda la información del trabajador necesaria para la puesta en marcha de acciones como la elaboración de planes de formación y desarrollo o planes de movilidad interna. Además, hace posible por ejemplo, la realización de encuestas de satisfacción o la elaboración de guías de actuación que permiten establecer un calendario de acciones en función al puesto para los primeros 15 días en los que el empleado se incorpora a la compañía así como postular a vacantes internas o realizar seguimiento del estatus del proceso.

De izqda. a dcha: Mª Antonia Gómez, Directora de Formación y Desarrollo y Natalia Serrano Olabarría, Analista Funcional de Recursos Humanos de Prosegur.

La importancia de esta ficha de intereses profesionales se pone de manifiesto en el papel que ocupa dentro del programa de identificación del talento que Prosegur ha denominado "Desarrolla-T". Este proceso está basado en el lanzamiento anual de una convocatoria, cuyo objetivo es facilitar el acceso a una serie de cursos tanto internos como externos, necesarios para optar a determinados puestos vacantes en la organización. Para poder optar a dichas posiciones, el empleado deberá superar una serie de pruebas establecidas. Este programa se ha convertido en una opción tangible de promoción interna ya que permite a los empleados crecer dentro de la compañía gracias a su valía, motivación y habilidades.

PROGRAMA DE ACREDITACIONES DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

Conforme a la Ley 5/2014, de 4 de abril de Seguridad Privada que insta a sus profesionales a acreditar una formación específica y adaptada al sector para el que desarrollan su actividad, surge el "Programa de Acreditaciones de formación especializada" una de las últimas acciones pioneras puesta en marcha por Prosegur.

Para ello, Prosegur acredita a sus vigilantes mediante formación abalada por el Ministerio del Interior en el desempeño de su actividad de vigilancia, en función a 14 sectores distintos: aeropuertos, vigilancia en puertos, transporte de seguridad, centros comerciales, centros hospitalarios, eventos deportivos y espectáculos, entre otros. Las diferentes acreditaciones obtenidas, una vez realizada la formación correspondiente, quedan registradas en la "Ficha de Intereses Profesionales" del empleado permitiéndole disponer del documento oficial que le acredita en el desempeño de la actividad o sector en el que han obtenido las certificaciones a través del Autoservicio del Empleado.