



POLÍTICA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN

Departamento de Personas y Cultura

ASV-POL21
Rev nº 6

GRUPO ASV	ASV-POL21 Rev nº 6
POLÍTICA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN	Pág. 2 de 7

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
Edición	Fecha	Modificación
1	31/05/2019	Inicialmente política generalista de Gestión de Personas (ASV-POL08) que ha sido dividida en tres políticas diferentes: Selección, Acogida e Integración, Formación y Desarrollo.
2	02/07/2020	Aprobación por el Consejo de Administración de la política con el nuevo formato.
3	08/07/2021	Se incluye un nuevo apartado sobre el Criterio de Proporcionalidad. Aprobación Consejo de Administración.
4	07/07/2022	Revisión de lenguaje inclusivo. Inclusión del nombre de la plataforma e-learning, “Campus ASV”, en apartado 4 “Descripción de la Política”. Orientación de la política hacia los ODS. Aprobación Consejo de Administración.
5	20/07/2023	Cambiamos firmante como revisor, Elena Cantó por Beatriz Veiga Alario. Inclusión de una nota informativa de uso interno, sobre el Nivel de Clasificación de la Información. Así mismo, adaptación del texto de la Política al lenguaje inclusivo, siguiendo las recomendaciones del documento “Instrucción comunicación incluyente y no sexista” del Plan de igualdad de GRUPO ASV de 12-11-2018. Aprobación por el Consejo de Administración.
6	18/07/2024	Cambiamos revisor, José Andrés Sánchez Bueno por Mario de Felipe Pérez. Aprobación por el Consejo de Administración

NIVEL DE CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: INFORMACIÓN PÚBLICA
La información relacionada con la organización clasificada como INFORMACIÓN PÚBLICA podrá circular libremente, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la organización, sin requerir autorización expresa.

GRUPO ASV	ASV-POL21 Rev nº 6
POLÍTICA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN	Pág. 3 de 7

ÍNDICE

1	OBJETO	4
2	ALCANCE.....	4
3	RESPONSABILIDADES	4
4	DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	4
5	CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD	6
6	GRUPO ASV Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).....	6
7	REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA.....	7

GRUPO ASV	ASV-POL21 Rev nº 6
POLÍTICA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN	Pág. 4 de 7

1 OBJETO

Tras la finalización del proceso de selección, llega el momento de favorecer la integración de aquellos profesionales que se incorporan a Grupo ASV teniendo en cuenta tanto las expectativas del nuevo profesional que se incorpora como las de nuestra organización respecto al mismo. Así pues, los planes de acogida se diseñan con la finalidad de favorecer el ajuste del rol laboral de aquellas personas que se incorporan al equipo de Grupo ASV. Esta Política, que debe ser aprobada por el Consejo de Administración, introduce las bases de este propósito.

2 ALCANCE

Todos los/las colaboradores/as de Grupo ASV.

3 RESPONSABILIDADES

El cumplimiento de la Política de Acogida e Integración de GRUPO ASV es responsabilidad del Departamento de Personas y Cultura como promotor de la misma. Este Departamento es también responsable de crear conciencia entre la dirección y responsables de personas de la importancia de desarrollar una cultura corporativa que respete y promueva de manera eficaz la presente Política de Acogida e Integración de Grupo ASV.

Por otro lado, los responsables de personas no sólo han de adoptar un papel activo en el proceso de integración de las nuevas incorporaciones en sus equipos, sino que también han de velar por el cumplimiento de la presente política a través de las diferentes acciones que se puedan derivar con la finalidad de favorecer la acogida e integración de los/las colaboradores/as de Grupo ASV.

4 DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

En Grupo ASV disponemos de un proceso de integración que vela porque la incorporación de los/las nuevos/as profesionales sea lo más positiva y efectiva posible. Dentro de este proceso se elabora un Plan de Acogida, para el cual se ha de tener en cuenta el itinerario formativo asociado al puesto de trabajo, así como la curva de aprendizaje de las personas.

Así pues, el Plan de Acogida se diseña teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Hacer que la experiencia de la incorporación a nuestra compañía sea positiva y gratificante, aprovechando este momento de gran motivación por parte de el/la nuevo/a colaborador/a
- Adquirir conocimientos relacionados con nuestro Grupo y con la línea de negocio en la que se incorpora.
- Mejorar la implicación e identificación de el/la nuevo/a colaborador/a con Grupo ASV.
- Facilitar el aprendizaje de los valores y principios de cultura corporativos.
- Ayudar a que la persona recién contratada comprenda mejor su contribución a nuestro Grupo, así como su puesto, sus objetivos y los resultados que se esperan de ella.

GRUPO ASV	ASV-POL21 Rev nº 6
POLÍTICA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN	Pág. 5 de 7

- Favorecer la creación de una red de contactos interna que permita al nuevo/a profesional conocer a sus compañeros/as lo antes posible, ya que el apoyo social es un factor clave para favorecer los procesos de integración en las organizaciones.
- Facilitar un aprendizaje estructurado al/la nuevo/a colaborador/a para crear una base de conocimientos sólida a partir de la cual comenzará su desarrollo.
- Acelerar la curva de aprendizaje necesaria para que la persona de reciente incorporación alcance altos niveles de desempeño en el menor tiempo posible.

No obstante, para conseguir los objetivos planteados y diseñar un Plan de Acogida eficiente es necesaria la contribución y participación en el mismo del responsable directo de la persona que se incorpora y de los/las profesionales que poseen el conocimiento especializado en la organización en función de las áreas de conocimiento a abordar en el Plan, siendo necesaria de este modo la contribución de negocio y de las diferentes áreas organizativas.

De este modo, surgen diferentes figuras que deben interactuar con el/la profesional de reciente incorporación en su Plan de Acogida. Éstas son:

- Tutor/a: responsable directo de la persona que se incorpora. Su responsabilidad se centra principalmente en velar por el cumplimiento del Plan de Acogida, así como facilitar su ejecución.
- Guía: profesional que transmite conocimiento especializado a la persona recientemente incorporada.
- Padrino/Madrina: persona asignada para que vele por la integración y la gestión emocional de la persona que se incorpora.

En nuestro Plan de Acogida detallamos con claridad todas las acciones a llevar a cabo, la información a entregar, personas implicadas la duración del proceso y las etapas, la evaluación, etc.

Un primer día positivo es una experiencia importante para cualquier profesional. La forma en que el/la nuevo/a colaborador/a es acogido/a en la empresa es un buen indicador de la calidad de las relaciones humanas y de la gestión de las personas en el Grupo. En este sentido, es importante la acogida de los compañeros/as, del responsable inmediato y del Departamento de Personas y Cultura.

Para instrumentar correctamente el Plan de Acogida, Grupo ASV pone a disposición de cada nuevo/a colaborador/a una plataforma e-learning (Campus ASV) que recoge toda la información que Grupo ASV considera oportuna, así como un Programa de Acogida con el itinerario formativo pertinente para favorecer la integración estable de los/las nuevos/as colaboradores/as en su puesto de trabajo y entorno laboral.

El éxito del Plan de Acogida depende tanto de negocio como de Personas y Cultura.

GRUPO ASV	ASV-POL21 Rev nº 6
POLÍTICA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN	Pág. 6 de 7

5 CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD

Uno de los principios esenciales en los que se asienta Solvencia II (Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009 , sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio) es el de “Proporcionalidad” que, atendiendo a las obligaciones que se imponen a las entidades aseguradoras en materia de garantías financieras, reporting de información y estructura de gobierno, tiene por objeto establecer un marco jurídico equitativo para todas las entidades aseguradoras en base a la naturaleza, volumen y complejidad de las operaciones y riesgos asumidos.

En coherencia con este principio, la LOSSEAR, dispone en su artículo 65.1 que todas las entidades aseguradoras y reaseguradoras dispondrán de un sistema eficaz de gobierno que garantice la gestión sana y prudente de la actividad y que sea proporcionado a su naturaleza, el volumen y la complejidad de sus operaciones. Este principio se reitera en el artículo 44 del ROSSEAR.

Por ello, el artículo 110 de la LOSSEAR previene que las actuaciones de supervisión se realizarán de forma proporcionada a la naturaleza, complejidad y envergadura de los riesgos inherentes a la actividad de las entidades aseguradoras o reaseguradoras.

Grupo ASV, sobre la base de lo expuesto, aplicará este principio de proporcionalidad en todos sus procesos operativos y de gobierno.

6 GRUPO ASV Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Una gran mayoría de países, en el marco de la Organización de Naciones Unidas, adoptaron, en septiembre de 2015, un conjunto de objetivos globales (denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-) para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deberían alcanzarse en 15 años.

EL Plan Estratégico definido por GRUPO ASV impulsa su posicionamiento en diferentes ámbitos, pues no solo se ha diseñado teniendo en cuenta su impacto en la empresa y en las personas, sino, además, también en la sociedad y en el entorno natural. Bajo este prisma GRUPO ASV destaca su compromiso y asociación con los ODS, impulsados por la Organización de Naciones Unidas.

GRUPO ASV quiere aportar valor a la sociedad y por eso se enfocará principalmente en los siguientes objetivos de la agenda 2030: Salud y Bienestar, Igualdad de Género, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, Consumo Responsable y Acción por el Clima.

GRUPO ASV	ASV-POL21 Rev nº 6
POLÍTICA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN	Pág. 7 de 7

7 REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política será revisada al menos una vez al año y siempre que se produzcan hechos significativos que afecten al contenido de la misma. Cualquier cambio requerirá del acuerdo y aprobación por parte del Consejo de Administración.