



POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Departamento de Personas y Cultura

ASV-POL22
Rev nº 6

GRUPO ASV	ASV-POL22 Rev nº6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 2 de 10

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	Se incluye alusión al estudio de detección de necesidades formativas en el punto 4.1.1 “Plan de Formación”. Se incluye como objetivo de la presente política la orientación de la estrategia hacia la Experiencia Empleado en el punto 4.2 “Desarrollo Profesional”. Se matiza la Evaluación del Desarrollo en el punto 4.2.1 “Evaluación de los/las colaboradores/as”. Revisión de lenguaje inclusivo. 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-POL22 Rev nº6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 3 de 10

ÍNDICE

1	OBJETO	4
2	ALCANCE.....	4
3	RESPONSABILIDADES	4
4	DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	4
4.1	FORMACIÓN	4
4.1.1	PLAN DE FORMACIÓN.....	5
4.2	DESARROLLO PROFESIONAL.....	7
4.2.1	EVALUACIÓN DE LOS/LAS COLABORADORES/AS	8
5	CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD	9
6	GRUPO ASV Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).....	9
7	REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLITICA.....	10

GRUPO ASV	ASV-POL22 Rev nº6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 4 de 10

1 OBJETO

Grupo ASV es consciente de que para alcanzar el crecimiento sostenible de la organización es clave el desarrollo de las personas. Es por ello, que apostamos por las personas y su profesionalización.

2 ALCANCE

Todos/as los/las colaboradores/as de Grupo ASV.

3 RESPONSABILIDADES

El cumplimiento de la Política de Formación y Desarrollo Profesional de GRUPO ASV, que debe ser aprobada por el Consejo de Administración, es responsabilidad del Departamento de Personas y Cultura.

Este Departamento es también responsable de crear conciencia entre la dirección y los responsables de personas de la importancia de desarrollar una cultura corporativa que respete y promueva de manera eficaz la presente Política de Formación y Desarrollo Profesional de Grupo ASV.

4 DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

4.1 FORMACIÓN

En Grupo ASV entendemos la formación como uno de los factores clave del desarrollo profesional. Por ello, desde el Departamento de Personas y Cultura desarrollamos acciones formativas con la finalidad no sólo de contribuir y facilitar el logro de los objetivos organizacionales, sino también de reforzar y enriquecer el desarrollo personal y profesional de los/las profesionales del Grupo.

La presente política engloba el conjunto de acciones que se programan para aumentar los conocimientos, las habilidades y las actitudes de los/las colaboradores/as, con un doble objetivo:

- Favorecer el desarrollo personal y profesional de nuestros/as profesionales.
- Mejorar la productividad de los/las mismos/as y alcanzar la máxima eficiencia posible.

El Departamento de Personas y Cultura desarrolla un Plan de Formación Anual, en el que se integran las diversas acciones de formación que han sido detectadas en el Grupo, a través de un proceso de detección de necesidades formativas basado en los resultados de la evaluación competencial de sus colaboradores/as y/o de las necesidades formativas detectadas por los/las responsables de personas, y por el propio Departamento de Personas y Cultura.

En Grupo ASV el/la colaborador/a es corresponsable de su propio desarrollo profesional, siendo indispensable que esté determinado a seguir aprendiendo. En Grupo ASV, asistir a una acción formativa no debe ser nunca considerado como una recompensa ni como un gasto, sino como una inversión en el desarrollo profesional.

GRUPO ASV	ASV-POL22 Rev nº6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 5 de 10

En Grupo ASV somos conscientes de que, aunque las personas que se incorporan llegan con unos conocimientos adquiridos (fruto de una formación académica previa o de su experiencia laboral), uno de nuestros objetivos fundamentales es que estos conocimientos no se queden obsoletos y para ello establecemos los medios necesarios que den lugar a la obtención del máximo rendimiento posible.

En Grupo ASV consideramos que el aprendizaje se logra, ante todo, mediante la práctica. Por ello cada responsable de personas tiene la función de acompañar y apoyar a sus colaboradores/as para conseguir su desarrollo profesional en su puesto de trabajo por lo que el responsable de personas es una pieza clave que facilita la mejora de los conocimientos, habilidades y actitudes de los miembros de su equipo en el mismo puesto de trabajo.

El Departamento de Personas y Cultura elaborará el Plan de Formación, junto con negocio, basándose, dentro de lo posible, en un aprendizaje activo en función de las necesidades, los objetivos de aprendizaje y el contenido de los programas formativos cuyo fin último es la aplicabilidad al puesto de trabajo. A su vez desarrollará itinerarios formativos e-learning por puesto de trabajo homogéneo con el fin de elaborar un catálogo incremental de conocimientos.

A su vez el Departamento de Personas y Cultura realizará un seguimiento de la eficacia de dicha formación.

4.1.1 PLAN DE FORMACIÓN

Anualmente el Departamento de Personas y Cultura confeccionará un Plan de Formación que dé respuesta a las necesidades de Grupo ASV. Para ello, pondrá en marcha el siguiente proceso:

Detección de necesidades

Los Planes de Formación deben ser coherentes con la estrategia empresarial de Grupo ASV. Por ello, el Departamento de Personas y Cultura desarrollará un proceso de detección de necesidades basado en:

- a. **La estrategia:** relación entre Grupo ASV y su entorno empresarial (plan estratégico, mejora de la eficacia y la eficiencia en los procesos de negocio, Cumplimiento, Cultura...).
- b. **El desarrollo:** resultado de los análisis del gap existente entre los niveles de las competencias requeridas (conocimientos y habilidades) para el correcto desempeño del trabajo y el nivel de las personas que lo ocupan.
- c. **Las personas:** necesidades individuales de las personas que integran Grupo ASV. Se trata de conocer las expectativas de formación de los/las colaboradores/as lo que ofrece además perspectiva respecto a la implicación de las personas respecto a su propio desarrollo.

Una vez recogidas todas las necesidades de formación se agruparán y priorizarán según los criterios definidos por la Dirección de Personas y Cultura y la Dirección de Grupo ASV. De este estudio de detección de necesidades formativas surgirán los planes de formación a desarrollar en Grupo ASV que serán aprobados por el Órgano de Gobierno antes de finalizar cada ejercicio.

GRUPO ASV	ASV-POL22 Rev nº6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 6 de 10

Diseño del Plan de Formación

El Plan de Formación de Grupo ASV es el conjunto de acciones formativas planificadas con el objetivo de perfeccionar las competencias requeridas para el logro de los objetivos del Grupo.

Así pues, el Plan de Formación de Grupo ASV se integra tanto con la estrategia empresarial como con las necesidades de formación detectadas en los/las colaboradores/as.

El Plan de Formación define la selección, planificación, impartición, seguimiento y evaluación de los programas formativos conforme al presupuesto anual previsto.

El Plan de Formación de Grupo ASV tiene en cuenta los recursos económicos con los que cuenta dentro de los presupuestos del Grupo, a la vez que optimiza todos los recursos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (recursos que financian el subsistema de formación profesional para el empleo procedentes de la recaudación de la cuota de formación profesional que realiza la Seguridad Social, de las ayudas del Fondo Social Europeo y de las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal) y otras ayudas pertinentes.

Impartición de las acciones formativas

Grupo ASV analizará las distintas modalidades, metodologías y técnicas de formación que mejor se adapten a cada una de las situaciones.

Grupo ASV utilizará como principal recurso para la impartición de sus acciones formativas a sus mejores profesionales, adaptándola totalmente a la realidad de negocio y a las funciones de sus Colaboradores/as.

En Grupo ASV fomentamos, dentro de nuestras posibilidades, la formación interna y en el puesto de trabajo, incluso desde el primer momento en que un/una colaborador/a pasa a formar parte nuestro equipo.

En Grupo ASV identificamos los/las colaboradores/as con conocimientos, habilidades y actitudes que puedan desarrollar o impartir sesiones formativas de dichas capacidades fomentando e incentivando la formación a través de formadores/as internos/as.

De igual forma, en Grupo ASV fomentamos la orientación profesional por parte de referentes organizativos, como metodología para asimilar la Cultura propia de la Organización.

De manera complementaria a la formación interna, Grupo ASV organizará actividades formativas externas siempre y cuando no exista dicho conocimiento internamente, mediante formadores externos.

En este sentido, Grupo ASV se compromete a seleccionar proveedores especializados en las materias a impartir con metodologías innovadoras y con probados resultados de calidad.

GRUPO ASV	ASV-POL22 Rev nº6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 7 de 10

Seguimiento de la formación

Grupo ASV sabe que un seguimiento y una evaluación de los resultados es vital para comprobar si los objetivos, tanto del Plan de Formación como de las diferentes actividades formativas efectuadas, se han cumplido.

El seguimiento y la evaluación se llevarán a cabo con regularidad. Su objetivo es analizar los resultados obtenidos y las modificaciones a realizar en el futuro.

El seguimiento de todas las acciones formativas, y del presupuesto y cumplimiento del Plan de Formación corresponde al Departamento de Personas y Cultura. La evaluación de las acciones formativas las realizará el Departamento de Personas y Cultura con la metodología que crea adecuada. Ahora bien, incumbe a cada responsable de personas realizar un seguimiento de los progresos realizados por sus colaboradores/as después de una acción formativa.

4.2 DESARROLLO PROFESIONAL

A través de esta política se establece los principios básicos para el desarrollo y crecimiento profesional de los/las colaboradores/as dentro del Grupo porque creemos en las personas y apostamos por el Talento, ofreciendo a nuestros/as colaboradores/as oportunidades de desarrollo, en la Organización, como elemento de motivación y contribución al compromiso.

Los objetivos de la Política de Desarrollo Profesional en Grupo ASV son:

- Incrementar la motivación y satisfacción de los/las colaboradores/as.
- Incrementar la posibilidad de atraer y comprometer a profesionales con talento y potencial que puedan contribuir al desarrollo empresarial.
- Satisfacer las necesidades cualitativas, presentes y futuras, que en materia de personas presenta la Organización.
- Contribuir a la eficiencia de los resultados en los diferentes proyectos a través de la optimización del Talento.
- Orientar la estrategia hacia una óptima experiencia empleado.

Grupo ASV alienta a sus colaboradores/as para que expresen sus objetivos y expectativas, manteniendo con ellos un diálogo abierto a través de sus responsables y del Departamento de Personas y Cultura.

Para realizar un adecuado desarrollo profesional de cada colaborador/a, existe un elemento fundamental inicial que es la evaluación competencial, que en Grupo ASV se realizará mediante los procesos definidos para tal fin.

GRUPO ASV	ASV-POL22 Rev n°6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 8 de 10

La evaluación competencial de Grupo ASV es un sistema objetivo de gestión del desarrollo de que pretende detectar y potenciar el Talento y orientar a las personas hacia la excelencia, siendo imprescindible la colaboración para tal fin entre las personas responsables de personas y el Departamento de Personas y Cultura.

Con tal fin plantea cuatro objetivos:

1. Fomentar el desarrollo y crecimiento profesional de los/las colaboradores/as.
2. Establecer criterios objetivos de gestión del desarrollo para los responsables de personas.
3. Asentar las bases de un proceso de mejora continua entendida en términos de consecución de resultados.
4. Orientar a los/las colaboradores/as hacia la contribución en los resultados de Grupo ASV y alinearlos con la misión, visión, valores, principios y estrategia de Grupo ASV

A través de ellos el Departamento de Personas y Cultura determinará qué acciones son las idóneas para el desarrollo de los/las colaboradores/as de Grupo ASV con el propósito de contribuir a la alineación de los objetivos individuales de cada colaborador/a con los objetivos de Grupo ASV.

4.2.1 EVALUACIÓN DE LOS/LAS COLABORADORES/AS

Una exhaustiva evaluación nos proporciona información directa y objetiva sobre nuestro desarrollo, es una ocasión única para intercambiar puntos de vista entre evaluador/a y evaluado/a, entre responsable y colaborador/a.

La Evaluación del Desarrollo de personas en Grupo ASV es una manera de medir el grado de desarrollo de mismas, analizar las fortalezas y áreas de mejora y las acciones a emprender para obtener mejores resultados.

La evaluación no es un acto puntual que se realiza una vez al año, sino que debe ser un proceso sistematizado y organizado a lo largo del año para poder corregir desviaciones. Se realiza mediante evidencias y comportamientos, de forma objetiva y se basa en hechos y no en opiniones.

Al final, el éxito de esta evaluación debe traducirse en establecer compromisos entre responsable y colaborador/a plasmados en acciones concretas especificando: objetivos, fases, plazo, acciones de seguimiento, responsabilidades, etc. Por lo tanto, es muy importante la participación proactiva del colaborador/a en la evaluación.

En Grupo ASV, los responsables de personas dedican, en el transcurso del año, el tiempo necesario al control y al seguimiento de la realización progresiva de los objetivos. Dicho seguimiento se realiza a través de un diálogo abierto con el/la colaborador/a, basado en la confianza mutua y en la voluntad de progresar. El objetivo es la revisión de los planes de desarrollo

GRUPO ASV	ASV-POL22 Rev nº6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 9 de 10

concertados en las evaluaciones y poner acento en una mejora progresiva y en los recursos formativos apropiados.

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-POL22 Rev nº6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Pág. 10 de 10

7 REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLITICA

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.