



Política de formación y desarrollo profesional

Descripción breve

Compromiso de Suministros ARSAM, S.A. con la formación continua, la actualización de conocimientos y el desarrollo profesional de las personas que forman parte de la organización.



1. Objeto

Suministros ARSAM, S.A. considera la formación continua un elemento esencial para mantener y mejorar las competencias profesionales, favorecer la adaptación a los cambios y contribuir a la calidad, seguridad y mejora continua de la organización.

La presente política establece los principios y compromisos de ARSAM en materia de formación, capacitación y desarrollo profesional, formalizando y consolidando prácticas que la organización ya viene desarrollando y estableciendo un marco común para su planificación, seguimiento y mejora.

2. Alcance

Esta política es aplicable a las personas que forman parte de Suministros ARSAM, S.A., teniendo en cuenta las funciones, responsabilidades, riesgos asociados al puesto y necesidades de cada departamento.

La formación podrá ser de carácter obligatorio o voluntario en función de su finalidad, de los requisitos legales o internos aplicables y de las necesidades detectadas.

3. Principios generales

ARSAM desarrolla su gestión de la formación conforme a los siguientes principios:

- adecuación de la formación a las necesidades reales de los puestos de trabajo;
- actualización continua de conocimientos y competencias;
- acceso a formación relacionada con cambios organizativos, normativos, tecnológicos o procedimentales;
- promoción de la seguridad, la calidad y el cumplimiento;
- apoyo al desarrollo profesional y a la mejora de capacidades;
- registro y seguimiento de las acciones formativas;
- mejora continua del sistema de formación.

4. Identificación de necesidades formativas

Las necesidades de formación podrán identificarse a través de:

- incorporación de nuevas personas;
- cambios de puesto o funciones;
- implantación de nuevos procedimientos o herramientas;
- cambios normativos o requisitos de clientes;
- evaluaciones de riesgos;
- resultados de auditorías;
- incidencias o necesidades de mejora detectadas;
- recomendaciones de responsables de departamento;
- necesidades de actualización técnica o profesional.



- solicitudes individuales de formación vinculadas al puesto o al desarrollo profesional

Estas necesidades podrán incorporarse a acciones formativas internas o externas, presenciales, online o mediante otros formatos adecuados.

5. Ámbitos de formación

Las acciones formativas podrán abarcar, entre otras, las siguientes materias:

- prevención de riesgos laborales;
- seguridad y salud;
- primeros auxilios, soporte vital y uso de desfibriladores;
- ética y conducta;
- igualdad, respeto y prevención del acoso;
- seguridad de la información;
- calidad y Sistema Integrado de Gestión;
- procedimientos internos;
- gestión logística y administrativa;
- herramientas digitales y sistemas de gestión;
- formación técnica relacionada con productos, servicios y actividad comercial;
- sostenibilidad, medio ambiente y compras responsables.

La relación de materias anteriores no tiene carácter limitativo y podrá ampliarse conforme evolucionen las necesidades de la organización.

6. Gestión y seguimiento de la formación

ARSAM utiliza herramientas internas para planificar, asignar, registrar y realizar el seguimiento de las acciones formativas.

Durante 2026 se ha reforzado esta gestión mediante la utilización de la plataforma Factorial, que permite realizar el seguimiento de las formaciones asignadas, su estado de realización y, cuando procede, la generación de certificados o diplomas.

Las acciones formativas realizadas con anterioridad a la implantación de esta herramienta podrán estar documentadas mediante otros registros internos, certificados, listas de asistencia, comunicaciones, actas o evidencias equivalentes.

La ausencia de una formación histórica en Factorial no implica necesariamente que esta no haya sido realizada, siempre que exista otra evidencia documental disponible.

ARSAM no limita el seguimiento de la formación a la asistencia o finalización del curso. Cuando la formación sea obligatoria y necesaria para el puesto, se evaluará también su eficacia mediante la comprobación de los conocimientos adquiridos.



7. Formación obligatoria

Cuando una formación tenga carácter obligatorio por razones legales, preventivas, de seguridad, cumplimiento, calidad o por requisitos internos, ARSAM procurará asegurar su asignación y seguimiento a las personas a las que resulte aplicable.

Cuando se produzcan cambios relevantes de personal, incorporación de nuevas personas o cambios de funciones, podrán programarse nuevamente acciones formativas previamente realizadas con el fin de mantener actualizadas las competencias necesarias.

Este criterio se aplica, entre otros ámbitos, a formaciones relacionadas con prevención de riesgos, seguridad o respuesta ante emergencias.

7.1. Evaluación de la eficacia de la formación obligatoria

Cuando una acción formativa sea obligatoria y necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo, ARSAM realizará una evaluación individual de las personas participantes con el fin de comprobar que los conocimientos y competencias requeridos han sido adquiridos adecuadamente.

La evaluación podrá realizarse mediante pruebas de conocimientos, cuestionarios, ejercicios prácticos, validación por parte del responsable o cualquier otro método adecuado a la naturaleza de la formación.

Los resultados de estas evaluaciones quedarán registrados como evidencia de la eficacia de la formación realizada.

Cuando la evaluación muestre que los conocimientos necesarios no han sido adquiridos suficientemente, podrán establecerse medidas adicionales, como refuerzo formativo, repetición de la formación, acompañamiento específico o nueva evaluación.

8. Desarrollo profesional

ARSAM entiende la formación como una herramienta de desarrollo profesional y no únicamente como una obligación normativa.

La organización promoverá, en función de las necesidades y posibilidades de cada puesto, oportunidades de aprendizaje que permitan:

- mejorar conocimientos técnicos;
- adquirir nuevas competencias;
- adaptarse a cambios tecnológicos y organizativos;
- mejorar la autonomía y eficiencia en el puesto;
- facilitar la evolución profesional dentro de la organización.



8.1. Formación voluntaria e idiomas

ARSAM facilita, en función de la demanda y de las necesidades de las personas y de la organización, el acceso a acciones formativas de carácter voluntario.

Entre estas iniciativas se encuentran cursos de idiomas, como inglés y francés, que pueden ponerse a disposición de la plantilla cuando exista demanda suficiente o una necesidad profesional asociada al puesto.

Estas acciones tienen como objetivo favorecer la mejora de competencias, la empleabilidad interna y el desarrollo profesional continuo.

8.2. Formación específica a solicitud

Las personas trabajadoras podrán proponer o solicitar acciones formativas relacionadas con su puesto, funciones o desarrollo profesional.

La organización podrá valorar y autorizar estas solicitudes en función de su adecuación a las necesidades del puesto, los objetivos del departamento, la disponibilidad presupuestaria y el interés para la organización.

Estas acciones podrán incluir, entre otras, formación técnica, normativa, de sistemas de gestión, calidad, sostenibilidad u otras materias específicas.

Cuando resulte aplicable, ARSAM podrá gestionar determinadas acciones formativas a través de los mecanismos de bonificación disponibles, como los gestionados mediante FUNDAE.

9. Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación

ARSAM promoverá el acceso a la formación bajo criterios objetivos y relacionados con las funciones, necesidades y desarrollo profesional.

La asignación y participación en acciones formativas se realizará evitando cualquier forma de discriminación y respetando los principios establecidos en las políticas de Igualdad y Derechos Humanos de la organización.

10. Objetivos y seguimiento

ARSAM realizará el seguimiento progresivo de la actividad formativa mediante indicadores que permitan evaluar la implantación y eficacia del sistema.

Entre los indicadores que podrán utilizarse se encuentran:

- número de acciones formativas realizadas;
- número de personas participantes;
- porcentaje de cumplimiento de formaciones obligatorias;
- horas de formación realizadas;
- distribución de la formación por áreas o departamentos;
- porcentaje de plantilla participante en acciones formativas.



Como objetivo general, ARSAM se compromete a que las formaciones obligatorias sean asignadas al 100 % de las personas a las que resulten aplicables y a realizar el seguimiento de su realización mediante los sistemas disponibles.

A medida que se consolide la información de los registros de formación, la organización podrá establecer nuevos objetivos cuantitativos de mejora.

11. Evaluación y mejora continua

La organización revisará periódicamente las necesidades formativas, los resultados obtenidos y la adecuación de las acciones realizadas.

Cuando sea necesario, podrán revisarse contenidos, repetir formaciones, ampliar el alcance a nuevas personas o incorporar nuevas materias.

Los resultados del seguimiento podrán utilizarse como entrada para la revisión del Sistema Integrado de Gestión y para la definición de objetivos de mejora.

12. Responsabilidades

La Dirección General apoya el desarrollo de la formación y el mantenimiento de las competencias necesarias para el correcto desempeño de las actividades.

Recursos Humanos coordinará la gestión administrativa y seguimiento de la formación, en colaboración con SGI, Prevención de Riesgos Laborales, responsables de departamento y otras áreas cuando corresponda.

Los responsables de área participarán en la identificación de necesidades formativas relacionadas con sus equipos.

Las personas trabajadoras deberán participar en las formaciones obligatorias que les sean asignadas y contribuir a la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

13. Comunicación y revisión

La presente política será comunicada internamente y estará disponible para las personas de la organización.

Será revisada periódicamente y siempre que se produzcan cambios significativos en la organización, en los requisitos aplicables o en el sistema de gestión de la formación.



En Montornés del Vallés a 14 de septiembre de 2026

Revisado por: Responsable RRHH

Redactado por: Responsable SGI

Aprobado por: Dirección General

C/ Moreres, 2

Tel: 935/991100

E-08170 MONTORNÉS DEL VALLÉS

e-mail: arsam@arsam.es

