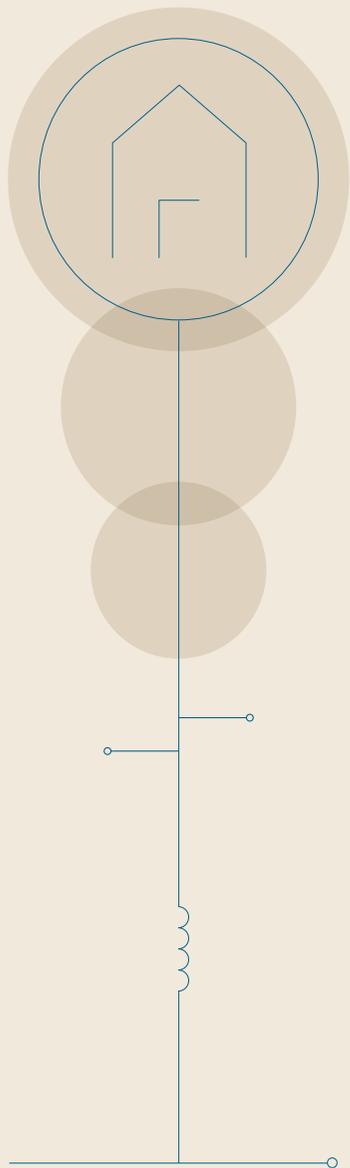


20  
17

MEMORIA  
GESTIÓN DEL  
TALENTO



**RED**  
ELÉCTRICA  
CORPORACIÓN



# ÍNDICE

2



## INTRODUCCIÓN

4



## 01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO

- / Estrategia de aprendizaje
- / Medir para la mejora continua

13



## 02 EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA

17



## 03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

- / ¿Cómo trabajamos para el diseño del Plan?
- / Objetivos del Plan
- / Metodología de aplicación en el Plan
- / Formación virtual: una apuesta por las nuevas tecnologías

21



## 04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

- / Programas de Formación Técnica
  - Programa CapaciTa
  - Programa FP Dual 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'
  - Programa Thabla
  - Programa AseguraT
  - Programa NaTura

- / Programa de Desarrollo de Competencias
  - Programa CapaciTa Competencias

- / Programas de Formación Corporativa
  - Formación en Sostenibilidad
  - Formación en Conciliación
  - Formación en Riesgos penales
  - Formación en Igualdad
  - Formación en Calidad

- / Programas para colectivos específicos

- Programa InTegra
- Programa Enlace
- Programa de Movilidad
- Programa Banco de Expertos
- Programa Banco de PoTencial
- Programa LideraT
- Programa PracTica

55



## A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

75



## A2 BALANCE DE LA ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO





# Introducción



Estamos inmersos en un contexto de transformación en el que la innovación en la **gestión del talento** constituye un eje fundamental para lograr el éxito de la compañía y la satisfacción de los profesionales que la forman.



La irrupción de las nuevas tecnologías de la información y las formas de trabajo colaborativo, son algunas de las principales tendencias que están modificando la forma en cómo trabajamos y nos comunicamos.



Invertir en el talento de nuestros profesionales nos permitirá continuar creciendo y desarrollar nuevos proyectos de futuro. Desde la Dirección de Recursos Humanos ponemos en marcha estrategias de gestión de personas,



El Modelo de Gestión del Talento, alineado con la estrategia de la compañía, **homogeniza los sistemas de formación, desarrollo y gestión del conocimiento** y persigue la excelencia en sus procesos para mantener a la compañía como referente nacional e internacional.





## El Plan de Formación y Desarrollo **aúna la planificación e implementación de programas de desarrollo y acciones formativas, que facilitarán la consecución de los objetivos de la organización y de las personas que la forman, haciendo un especial hincapié en el impulso de la innovación y el papel del liderazgo.**



alineadas con los retos de negocio, que facilitan el desarrollo del potencial y las capacidades profesionales.

El Modelo de Gestión del Talento está alineado con la estrategia de la compañía y posee un enfoque sistémico, donde todos los procesos son interdependientes; permite homogeneizar los sistemas de formación, desarrollo y gestión del conocimiento y persigue la excelencia en sus procesos con el fin de mantener a la compañía en una posición de referencia tanto nacional como internacional.

Bajo el marco del Modelo de Gestión del Talento, se ha elaborado el Plan de Formación y Desarrollo. Este Plan aúna la

planificación e implementación de programas de desarrollo y acciones formativas, que facilitarán la consecución de los objetivos de la organización y de las personas que la forman.

El Plan hace un especial hincapié en el **impulso de la innovación y el papel del liderazgo**. Hoy es fundamental un líder flexible y ágil que impulse y apoye el aprendizaje colaborativo, que anime a compartir el conocimiento y que adquiera un compromiso en la evolución de sus equipos fomentando la **movilidad** y la **gestión del conocimiento** en la organización.

El Plan también incide en el bienestar físico, psíquico y social, integrados en el Modelo de Empresa Saludable. La compañía debe ofrecer las herramientas

y conocimientos adecuados que faciliten un entorno seguro y saludable y facilitar a cada profesional la interiorización de las mejores prácticas en esta materia.

Dentro del Modelo de Gestión del Talento, hemos evolucionado la gestión de la formación hacia un modelo de universidad corporativa **Campus del Grupo Red Eléctrica**.

Esta evolución supone contar hoy con una plataforma de despliegue de la estrategia de la compañía, sus valores y cultura facilitadora de la consecución de objetivos de negocio, que actúa como espacio de encuentro, catalizador del aprendizaje y la gestión del conocimiento.

Adicionalmente, se ha finalizado y puesto en funcionamiento nuevas instalaciones al servicio de la formación y el aprendizaje, dotadas de modernos equipos tecnológicos y espacios de colaboración.

2017 ha sido un año de logros, de consolidación de proyectos y de arranque de iniciativas innovadoras. El próximo año constituye un nuevo reto en el que continuaremos impulsando el talento de los profesionales, aunando nuestro esfuerzo e ilusión, para garantizar la posición de referencia y el servicio que presta el Grupo Red Eléctrica en la sociedad.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



**01** MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



**02** EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



**03** PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



**04** PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



**ANEXO A1** PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



**ANEXO A2** BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# 01



# MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# Modelo de Gestión del Talento

**El Modelo de Gestión del Talento** está alineado con el Plan estratégico de la compañía y el Plan director de Recursos Humanos. Persigue un enfoque sistémico de todos los procesos incluidos en la gestión del talento facilitando una gestión interdependiente de los mismos, durante el ciclo de vida de los profesionales.

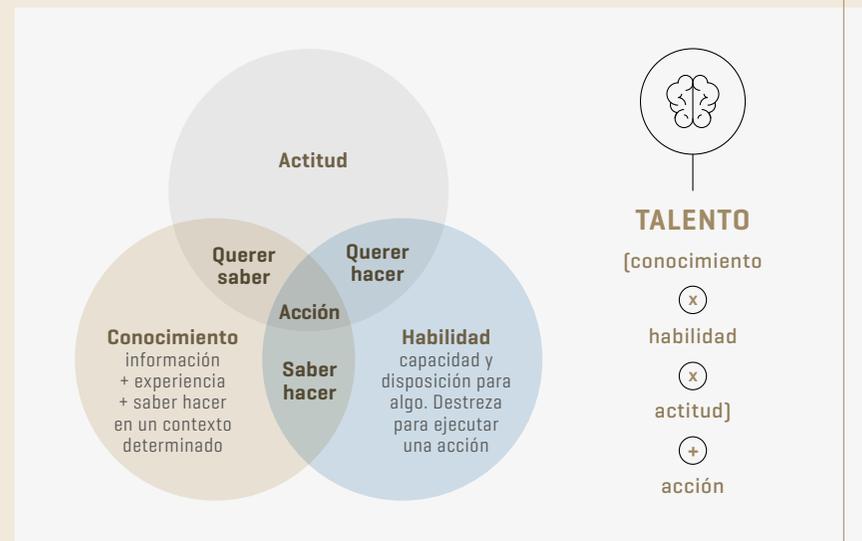
Para el desarrollo del modelo debemos preguntarnos qué es el 'Talento' y quién lo gestiona; a su vez identificaremos qué elementos o procesos gestionan el talento y cuál será la estrategia empleada para el aprendizaje de los distintos programas y aplicarla como base para las metodologías que se utilizarán en adelante.

**¿QUÉ ES EL TALENTO?**  
En Red Eléctrica lo definimos como la suma del conocimiento, la habilidad y la actitud unido a la acción, dando como resultado un alto desempeño y potencial para alcanzar los objetivos planteados desde el negocio.

**¿QUIÉN GESTIONA EL TALENTO?**  
Si bien gran parte de la responsabilidad recae sobre la unidad de Gestión del Talento, no es el único componente para su buen desarrollo. El líder y el profesional son también necesarios para el proceso de aprendizaje y crecimiento profesional. Así, el modelo parte del principio de corresponsabilidad.

- El profesional: responsable de su aprendizaje y crecimiento profesional, debe asumir un compromiso y actitud de autodesarrollo.
- El líder: facilitador y comprometido con la formación y desarrollo de sus colaboradores.

## TALENTO





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

• El área de Gestión del Talento: garante del Modelo de Gestión del Talento, da apoyo en la gestión del aprendizaje y desarrollo.

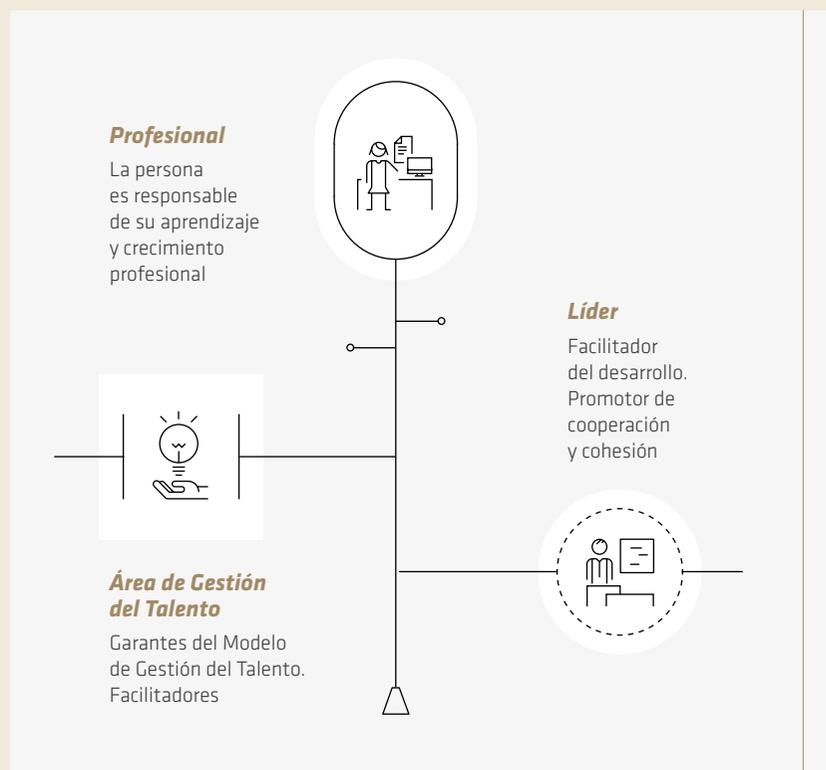
La Gestión del Talento acompaña al profesional en todo su ciclo de vida en la organización.

### ¿QUÉ ELEMENTOS EXISTEN PARA GESTIONAR EL TALENTO?

La Gestión del Talento incluye un conjunto de procesos diseñados para incorporar nuevos profesionales de valor en la empresa, además de desarrollar y retener el capital humano que existe en la propia compañía.

La Gestión del Talento incluye, por tanto, el proceso de empleo [reclutamiento, selección y movilidad interna], de formación [capacitación técnica y de habilidades], de desarrollo [programas para el crecimiento profesional], el proceso de evaluación del desempeño y otros procesos de medición que permiten reorientar e impulsar la mejora continua.

Asimismo, se contemplan la Gestión del Conocimiento y el Modelo de Liderazgo. Estos elementos, fundamentales en la Gestión del Talento, facilitan la transmisión del conocimiento clave en la compañía e impulsan la implicación del líder para alcanzar un mayor compromiso y desarrollo de las personas que componen nuestra organización.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

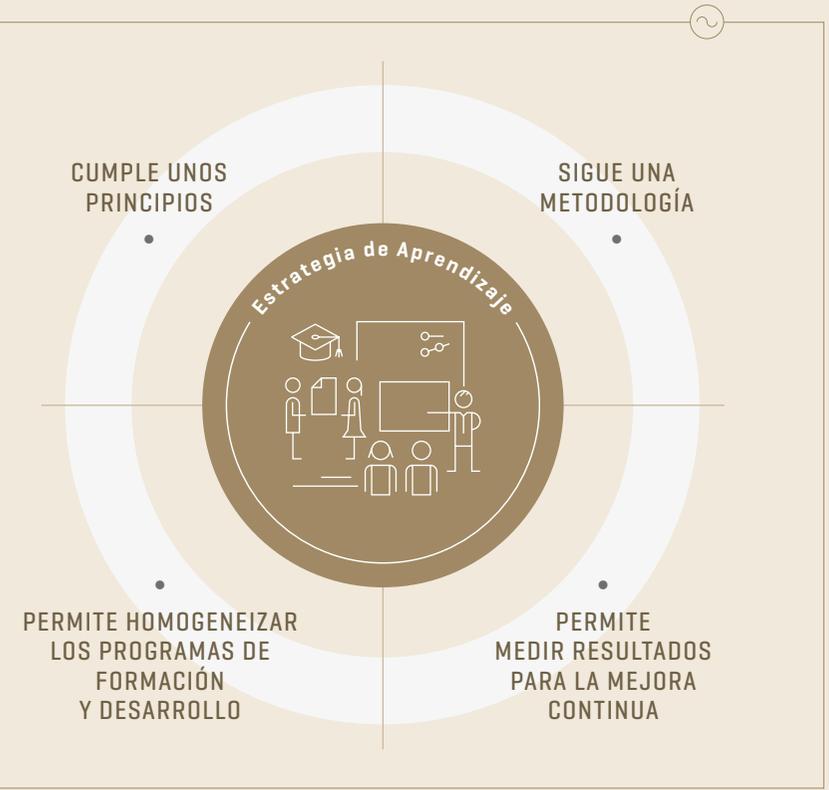
# Estrategia de Aprendizaje

Un elemento clave dentro del Modelo de Gestión del Talento es la Estrategia de Aprendizaje. Esta se concibe como el marco propio de aprendizaje, de forma que actúa como referencia en la construcción de los programas de formación y desarrollo.

Una Estrategia de Aprendizaje constituye el estilo de aprendizaje de la compañía, de manera que se establecen las características que lo identifican y los elementos diferenciadores respecto a otras organizaciones.



Para asegurar el éxito de estos programas, hemos creado una Estrategia de Aprendizaje.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

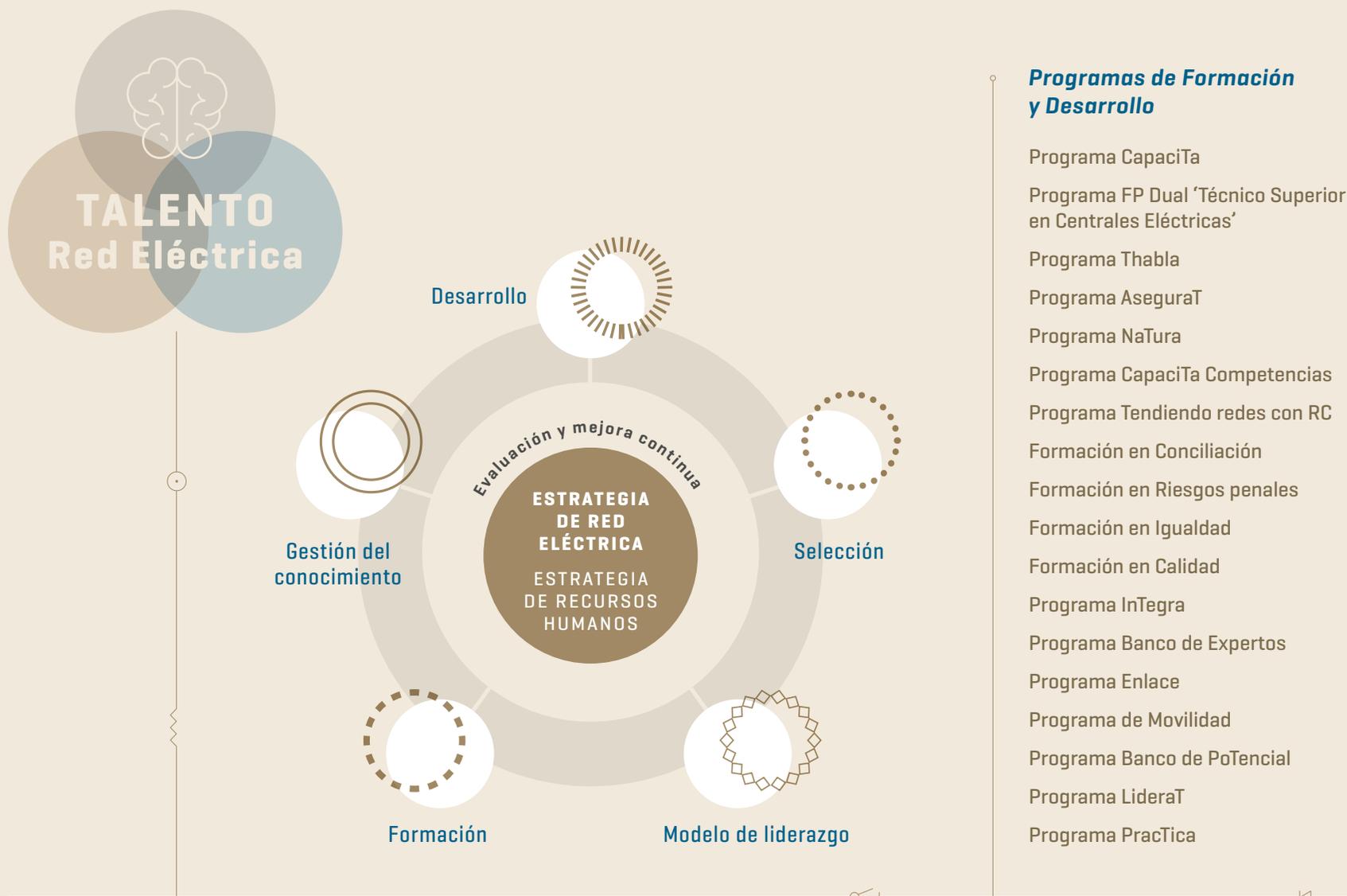


ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## ELEMENTOS DE LOS QUE DISPONE RED ELÉCTRICA PARA GESTIONAR EL TALENTO





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## Dentro del Modelo de Gestión del Talento, la **Estrategia de Aprendizaje es un elemento clave** que se concibe como el marco propio de aprendizaje, actuando como referencia en la construcción de los programas de formación y desarrollo.

Todo programa o acción formativa debe atender a unos principios y a una metodología; debe estar basado en un itinerario tipo (o modelo pedagógico) y debe ser susceptible de medir sus resultados.

### PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE

Los principios bajo los que Red Eléctrica construye su oferta de formación y desarrollo son:

#### PRINCIPIOS DE aprendizaje



- EMPLEABILIDAD
- AUTODESARROLLO
- EXCELENCIA
- IMPLICACIÓN DEL LÍDER
- INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

- Autodesarrollo de las acciones de manera que sea el propio empleado el que se responsabilice y comprometa con su aprendizaje.

- Implicación del líder: fomento del rol del líder como facilitador y participe en el proceso de aprendizaje. Como figura clave en el modelo debe ayudar a sus equipos en el desarrollo de las acciones formativas.

- Excelencia: optimización de recursos e incremento de la calidad. Medición y seguimiento de las acciones.

- Innovación y mejora continua: formación diferenciada y búsqueda de nuevos recursos.

- Empleabilidad: formación enfocada y diferencial que permita la transferencia al puesto para los profesionales así como la polivalencia y la transversalidad.

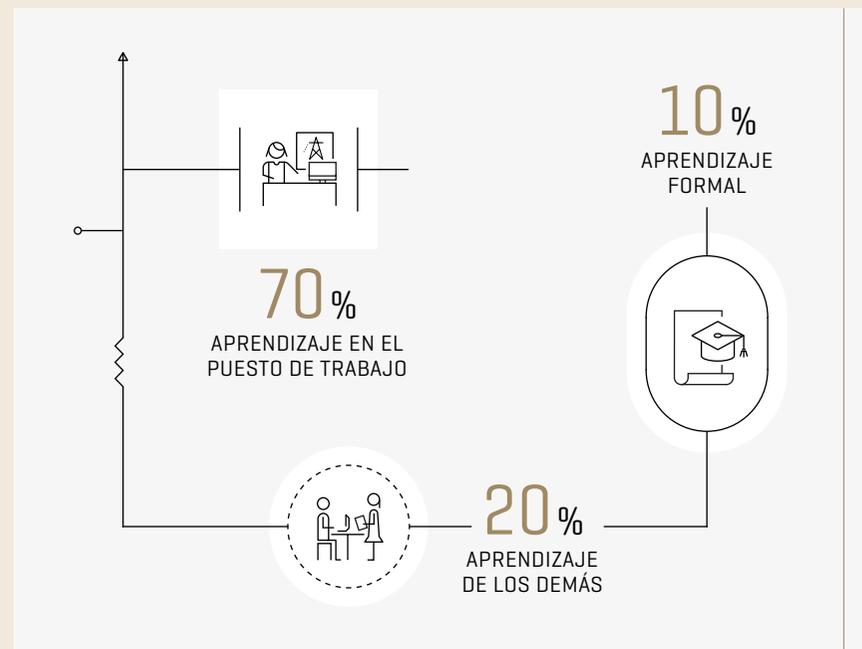
### METODOLOGÍA

La Estrategia de Aprendizaje sigue el enfoque metodológico 70-20-10. *(Michael M. Lombardo y Robert W. Eichinger)* que se basa en:

- El 70% del aprendizaje se realiza en el puesto de trabajo.

- El 20% es aprendizaje adquirido durante los procesos de observación del entorno.

- El 10% es aprendizaje formal.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# La Estrategia de Aprendizaje actúa como referencia en la construcción de los programas de formación y desarrollo.

Para el desarrollo del aprendizaje formal, la tendencia futura dentro del referido 10% de aprendizaje formal, el tipo de metodología a utilizar se puede desglosar en:



## HOMOGENEIZACIÓN DEL APRENDIZAJE

Teniendo en cuenta los principios y el enfoque metodológico, se define un Itinerario Tipo, que es el modelo pedagógico ideal en el que deben basarse los programas formativos y de desarrollo, de tal forma que la formación que se diseñe siga, en la medida de lo posible, la estructura definida:



## ESTRUCTURA COMÚN



El Itinerario Tipo consta de las siguientes fases:

- Comunicación inicial al participante del programa.
- Todo programa formativo tendrá un trabajo previo a realizar.

- La acción central del programa es aquella que profundiza en los conocimientos definidos o trabaja en el desarrollo de habilidades y competencias objetivo del programa.

- Todo programa tendrá un entorno colaborativo.

- Medición de resultados de satisfacción de la formación, adquisición de conocimientos, la transferencia al puesto de habilidades e incluso el ROI en determinados programas.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# Medir para la mejora continua

Durante el año 2017 se ha consolidado la implantación de un evolucionado Sistema de Evaluación de la formación que permite conocer cuál es la valoración y el cálculo del retorno de la inversión, el ROI de la formación.

El siguiente diagrama de bloques establece el marco de referencia del nuevo modelo de evaluación de la formación, que aúna tanto las fases de planificación como de evaluación propiamente dicha.

En un primer momento, partiendo del bloque de planificación, las áreas de negocio y el área de Gestión del Talento intervienen con el objetivo de efectuar una detección de necesidades para obtener el plan de formación anual.





## El Sistema de Evaluación de la formación incluye el cálculo estimado del ROI, que en 2017 ha obtenido un valor de 25% en el retorno de la inversión en formación.



Para ello se tienen en cuenta distintos *inputs*, que se describen en el Modelo de Gestión del Talento: detección de necesidades, resultados de la evaluación del desempeño, resultados del plan de formación del año anterior y directrices anuales.

formativa, con objeto de obtener el incremento de conocimiento tras la formación.

Con este nivel de detalle analítico, el siguiente paso, la comunicación de los resultados de la formación a las diferentes unidades organizativas, adquiere una dimensión diferente, ya que permite la involucración de las unidades correspondientes hasta el nivel de acción formativa.

Este proceso da lugar a una mayor atención sobre la formación que requieren los profesionales para el desempeño óptimo de sus funciones.



Con el plan formativo definido, a cada programa de formación se le aplica el bloque de eficacia, consistente en:

- Un tercer nivel de impacto [Perspectiva de Impacto] que tiene como meta el conocimiento de la aplicación de esos conocimientos en la actividad diaria del alumno, obtenido mediante el cuestionario de impacto.

El cálculo estimado del ROI en 2017 ha demostrado una tendencia progresiva positiva cuyo valor final ha sido del 25%.

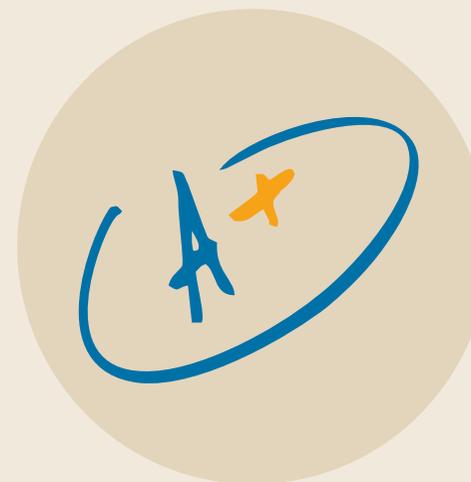


- Un primer nivel de satisfacción [Perspectiva de Satisfacción] para conocer las impresiones que los alumnos han tenido del curso, mediante el cuestionario de satisfacción,

Estos tres niveles de evaluación conforman la eficacia de la formación, que tras cuantificarlos dan paso al siguiente bloque, cuarto nivel del modelo, denominado cálculo del ROI de la formación.

- Un segundo nivel de conocimiento real [Perspectiva de Conocimiento Real] compuesto por una prueba antes y después de la acción

El cálculo del ROI [Perspectiva del ROI] nos ofrecerá en sí mismo un indicador del estado actual de la formación. Este modelo permitirá obtener un valor del ROI, desde cada acción formativa hasta todo el conjunto de la formación de la compañía. Este cálculo aporta un estadio de análisis innovador.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO



CAMPUS  
DEL GRUPO RED ELÉCTRICA

# EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



# Evolución de la gestión de la formación al modelo de universidad corporativa: Campus del Grupo Red Eléctrica

El Campus del Grupo Red Eléctrica nace como resultado de la evolución que buscamos en la gestión de la formación hacia un nuevo modelo de universidad corporativa. Esto supone un importante avance respecto a los centros de formación interna implantados en la compañía desde el año 2004, al pasar de un enfoque principalmente técnico a un enfoque integral.

Para el diseño del Campus se ha realizado un diagnóstico previo de la

situación, utilizando la herramienta de acreditación CLIP (*Corporate Learning Improvement Process*) de la EFMD (*European Foundation for Management Development*). El diagnóstico inicial ha facilitado desarrollar el marco deseado y la elaboración de un plan de acción que hemos iniciado en 2017.

**MISIÓN DEL CAMPUS**

Plataforma de despliegue de la estrategia, valores y cultura del Grupo Red Eléctrica que facilite la consecución de los objetivos de negocio, actuando como espacio de encuentro, y catalizador del aprendizaje y la gestión del conocimiento de sus Grupos de Interés.

**VISIÓN DEL CAMPUS**

Ser un referente global en la gestión del talento a través del desarrollo del potencial de las personas y el mejor socio estratégico del negocio, de instituciones educativas y empresariales, nacionales e internacionales.

## PRINCIPIOS DEL CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA

- Pasión por la excelencia y especialización.
- Ágil y adaptable a las nuevas tendencias y requerimientos del negocio.
- Centrada en el cliente.
- Universal, abierta y transversal a toda la compañía.
- Influyente y en diálogo permanente con los Grupos de Interés.
- Promueve la inquietud por aprender.



## FACTORES DE ÉXITO DEL CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



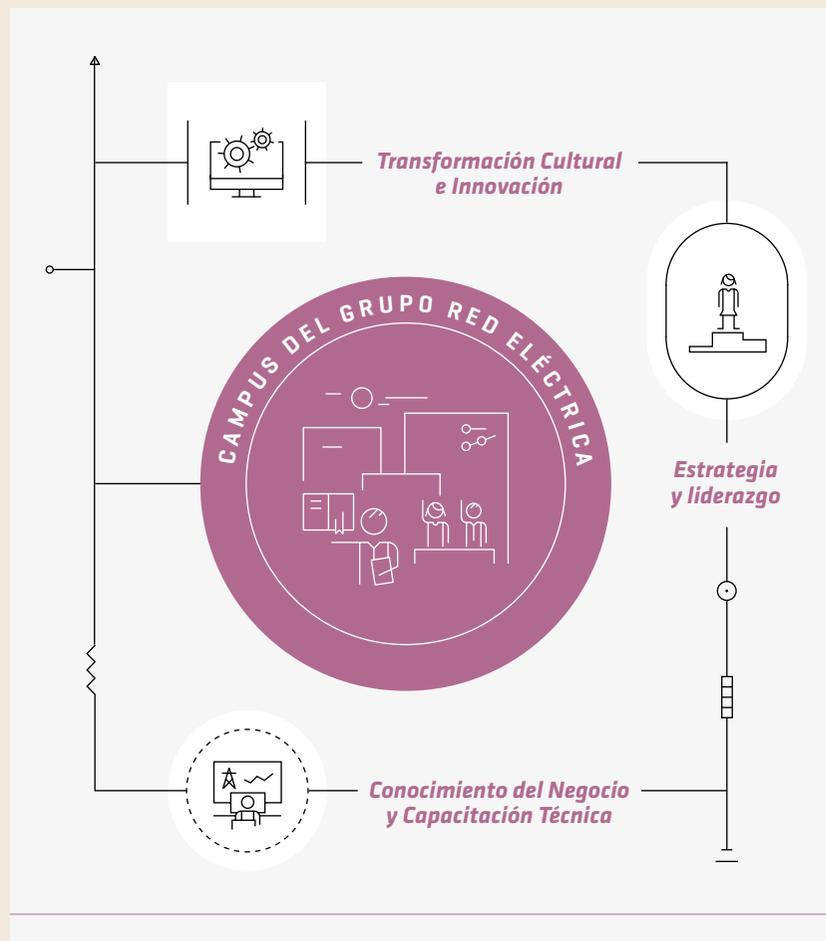
ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

01  
MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02  
EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04  
PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

El diseño del Campus del Grupo Red Eléctrica se ha elaborado desde dentro de la compañía, con la implicación de la dirección y de las unidades que la componen, y la referencia de las mejores prácticas aplicadas a nivel nacional e internacional.

El Campus se basa en tres pilares fundamentales: Instituto de Transformación Cultural e Innovación, Instituto de Estrategia y Liderazgo e Instituto de Conocimiento de Negocio y Capacitación Técnica.



Asimismo, se ha desarrollado un Plan de Comunicación que acompaña la implantación y el desarrollo del Campus del Grupo Red Eléctrica que permite:

- Transmitir de manera clara, sencilla y precisa la visión y la misión del Campus del Grupo Red Eléctrica.
- Mantener una interacción constante con sus diferentes grupos de interés a fin de ofrecer el más alto nivel en los servicios que ofrezca.
- Instalar una vía que garantice la comunicación permanente.

Uno de los elementos clave de este Plan de Comunicación ha sido la definición de un lema representativo del Campus del Grupo Red Eléctrica.

**Lema del Campus del Grupo Red Eléctrica: Creer, Crear y Crecer [C<sup>3</sup>].**

El Campus del Grupo Red Eléctrica constituirá una herramienta integral de apoyo para la implantación de la estrategia de la compañía más allá del conocimiento técnico, y facilitará, dentro del Modelo de Gestión del Talento, la consecución de los objetivos de negocio mediante el aprendizaje y la gestión del conocimiento.

#### NUEVAS INSTALACIONES AL SERVICIO DE LA FORMACIÓN, EL DESARROLLO Y EL APRENDIZAJE

En 2016 finalizó la construcción de un nuevo edificio, situado en el municipio de Tres Cantos. Este espacio está compuesto por modernas instalaciones que mejoran los recursos disponibles hasta el momento:

- Sala doble para el Simulador de Entrenamiento de Operadores (OTS) que permite realizar dos cursos independientes de forma simultánea. Alternativamente, permitirá la interacción con centros de control diferentes o de distintas compañías.



- Aula-taller de protecciones y comunicaciones, orientado a la formación de los técnicos de transporte en las tecnologías relacionadas con los sistemas secundarios de subestaciones.
- Aula-taller de transporte, que albergará los equipos relacionados con la formación práctica en la tecnología de alta tensión [transformador, maquetas de apartamento, manipulación de SF<sub>6</sub>, celda de 66 kV, etc.] y formación en materia de seguridad y salud laboral [riesgo eléctrico en baja tensión, manipulación de cargas...].
- Posibilidad de tele-formación en todas las aulas, metodología utilizada cuando las materias de formación y la dispersión geográfica de los alumnos lo aconsejan. Esta opción permite ahorrar en costes de desplazamientos, manutención y alojamiento de los alumnos que reciben esta formación a distancia.
- Aulas de formación y desarrollo.
- Espacios de colaboración, innovación y encuentros.

- Equipamiento tecnológico de última generación: pantallas y herramientas de instrucción tecnológicas que garantizan nuestra política de ‘papel cero’.

El Grupo Red Eléctrica dispone además de otros dos centros de formación acreditados y creados con motivo de la certificación en la manipulación del gas SF<sub>6</sub>. Los centros se encuentran en las subestaciones de San Sebastián de los Reyes y de Vitoria. Disponen de un aula para impartir la teoría y de un taller para la parte práctica, dotada con todos los equipos necesarios para la manipulación del gas tanto de subestaciones AIS como GIS, así como para la medición de la calidad del gas.

### EQUIPO DOCENTE: UN EQUIPO DE EXPERTOS

El Modelo de Gestión del Talento de Red Eléctrica impulsa el desarrollo individual, la adquisición y la transmisión del conocimiento. Como consecuencia de ello, un elevado número de acciones de formación y foros de conocimiento son impartidos por expertos internos de la compañía.



En el año 2017 se ha puesto en marcha el Programa ‘Banco de ExperTos’ que permite ampliar la red de expertos internos y facilita la transmisión del conocimiento.

- Identificación de los profesionales con conocimiento experto.
- Adecuación de los conocimientos impartidos a las necesidades específicas de la compañía.
- Intercambio de conocimientos entre los profesionales.

- Homogeneidad en la formación.

- Aseguramiento de la difusión, mantenimiento y evolución del conocimiento interno.

Un equipo de expertos internos que impulsan el ‘aprendizaje desde la experiencia’.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# 03

# PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO





· ÍNDICE DE  
CONTENIDOS



· INTRODUCCIÓN



01  
MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO



02  
EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA



03  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO



04  
PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO



ANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO



ANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

# Plan de formación y desarrollo

Desde su creación, el Grupo Red Eléctrica mantiene un compromiso constante con la formación y el desarrollo de sus profesionales hacia la mejora continua y la excelencia. Por ello, anualmente se elabora un Plan de Formación y Desarrollo con el objetivo de adelantar y dar respuesta a las necesidades de la organización.

## ¿CÓMO TRABAJAMOS PARA EL DISEÑO DEL PLAN?

El Plan aúna la planificación e implementación de las acciones formativas y orientadas al desarrollo, que impulsarán a los profesionales a una mejora en su capacitación, facilitando así la consecución de los objetivos del negocio y las necesidades de crecimiento de todos los profesionales.

Para el diseño del Plan, el área de Gestión del Talento trabaja en las fases que se muestran

a continuación de forma alineada con la estrategia de la compañía y de Recursos Humanos:

## ESTRATEGIA DEL GRUPO RED ELÉCTRICA / ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS



### Medición y evaluación del plan

- Evaluación de la satisfacción e impacto.
- Informes y Balance de actividad.
- Comunicación del seguimiento en Mesas de Talento. [1]



### Identificación de necesidades

- Fuentes de identificación de las necesidades:
  - Necesidades corporativas actuales y futuras.
  - Solicitudes de las unidades.
  - Necesidades detectadas tras evaluación del desempeño.
  - Necesidades detectadas tras la medición de resultados del Plan del año anterior.



### Implantación

- Comunicación del Plan.
- Convocatorias.
- Elaboración de documentación, equipación, materiales.
- Seguimiento y gestión.
- Informes periódicos.



### Diseño del plan formativo

- Definición de contenidos.
- Asignación de ofertas.
- Selección de instructores.
  - Metodologías.
  - Programación.
- Estimación económica.

[1] La Mesa de Talento es un órgano de validación y consenso que contribuye a dotar de mayor rigor, objetividad y transparencia a todos los procesos relacionados con la Gestión del Talento de los profesionales: formación, desarrollo, evaluación del desempeño y movilidad.



# El Plan de formación y desarrollo aúna la planificación e implementación de las acciones formativas que impulsarán a los profesionales a una mejora en su capacitación, facilitando así la consecución de los objetivos del negocio.

## OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Formación y Desarrollo persigue los objetivos de:

- Potenciar el desarrollo de los profesionales a través de programas que impulsan las competencias técnicas y genéricas definidas por la compañía.
- Acompañar a los profesionales en el desempeño de sus funciones, prestando especial atención a las necesidades de integración de las nuevas incorporaciones a la compañía y a las necesidades derivadas de los cambios funcionales que hacen necesaria la definición de acciones concretas de formación.
- Ofrecer alternativas formativas y de desarrollo innovadoras que promuevan la mejora continua y la excelencia, alineadas con la estrategia de la compañía.

- Dar respuesta a las necesidades de las unidades de negocio, tanto aquellas que pueden planificarse como las no planificadas o las derivadas de la innovación y que requieren una respuesta proactiva por parte del área de Gestión del Talento.
- Impulsar el desarrollo gerencial de los directivos y de los profesionales pertenecientes a grupos de alto potencial, asentando comportamientos y estilos que impulsan una dirección eficaz, siguiendo las directrices definidas en el Modelo de Liderazgo de la compañía.
- Facilitar la formación en Seguridad y Salud necesaria para que las personas realicen su desempeño de manera segura.

## METODOLOGÍA

La metodología se define en función de cada una de las acciones de la oferta formativa, teniendo en cuenta la Estrategia de Aprendizaje marcada en el Modelo de Gestión de Talento.

Para determinar las metodologías más adecuadas en el desarrollo de los contenidos, se considera tanto el objetivo que persigue cada actividad como el colectivo al que va dirigido.

La metodología aplicable abarca la formación presencial y la virtual junto con la combinación de ambas. Se pretende fomentar la utilización de la formación virtual establecida en el Modelo de Gestión del Talento.

## FORMACIÓN VIRTUAL: UNA APUESTA POR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Apostamos por incrementar la formación virtual con el objetivo

de proporcionar a los profesionales metodologías alternativas que potencien el autodesarrollo y las experiencias colaborativas.

Actualmente, se cuenta con una plataforma virtual de aprendizaje, Aul@REE, como canal de encuentro para compartir diferentes recursos de aprendizaje: cursos virtuales, lecturas, cuestionarios, píldoras formativas, referencias bibliográficas, sesiones de formación grabadas, así como recomendaciones de los profesionales participantes en los diferentes programas formativos.

Desde el Departamento de Gestión del Talento se apuesta por el uso de herramientas virtuales, como recursos 'estrella' que englobarán conceptos teóricos, accesibles para todos y susceptibles de ser compartidos con toda la compañía. Se ha establecido un amplio catálogo de cursos virtuales Aul@REE.

- ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

- INTRODUCCIÓN

01  
MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02  
EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04  
PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

Se continúa ampliando la oferta de formación virtual con nuevos cursos y con la 'virtualización' de formaciones ya existentes. Estos son algunos ejemplos:

- Construcción y mantenimiento de infraestructuras eléctricas de alta tensión.
- C05 Riesgo eléctrico en alta tensión y gestión de descargos.
- C06 Gestión de la prevención.
- C07 Trabajos en alturas (básico).
- C10 Conducción de todoterrenos (básico).
- C11 Lucha contra incendios (básico).
- C12 Primeros auxilios (básico).
- C18 Trabajo en oficinas.
- C19 Conducción segura y eficiente de vehículos turismo (básico).
- C21 Trabajos en espacios confinados (básico).
- Algunas aplicaciones como SIGIMAN, PORTEMAN, MOVIMAN, etc.
- Sensibilización de la discapacidad.
- Grabaciones de procedimientos de trabajo de ciertas actividades como manipulación del gas SF<sub>6</sub>, Operación Local, etc.
- Incorporación de formación que incentive un enfoque más eficiente de las formas de trabajo [metodologías ágiles, GTD...].

Con Aul@REE se ha establecido un amplio catálogo de cursos como apuesta firme por el uso de herramientas virtuales.

Algunos de los cursos son de libre acceso, como por ejemplo la formación de Office 2013.

Para 2018 se prevé una adaptación de Aul@REE con nuevas

funcionalidades orientadas a potenciar la experiencia de usuario. Dentro de ese marco se trasladarán los cursos formativos a un nuevo concepto de Campus digital.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# 04

# PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# Programas de Formación y Desarrollo

La oferta formativa y de desarrollo se agrupa en torno a cuatro bloques temáticos:

## 1. FORMACIÓN TÉCNICA

Abarca los programas técnicos de formación que incluyen los aspectos teóricos y prácticos que es necesario conocer para trabajar en cada Unidad de Negocio, así como la formación en procesos y procedimientos. Este bloque también incluye el nuevo programa de Idiomas y formación en Seguridad.

- Programa CapaciTa
- Programa FP Dual ‘Técnico Superior en Centrales Eléctricas’
- Programa Habla

- Programa AseguraT
- Programa NaTura

## 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Engloba los programas en los que se entrenan las habilidades necesarias para llevar a cabo las funciones de cada profesional en la compañía y que se potencian en la evaluación del desempeño.

- Programa CapaciTa Competencias

## 3. FORMACIÓN CORPORATIVA

Contiene acciones o programas transversales a toda la compañía.

- Programa de Sostenibilidad

- Formación en Conciliación
- Formación en Riesgos penales
- Formación en Igualdad
- Formación en Calidad

## 4. PROGRAMAS DIRIGIDOS A COLECTIVOS ESPECÍFICOS

Programas creados de manera específica para el desarrollo de determinados colectivos tales como profesionales recién incorporados, profesionales con alto potencial y equipo directivo.

- Programa InTegra
- Programa Enlace
- Programa de Movilidad

- Banco de Expertos
- Programa Banco de PoTencial
- Programa LideraT
- Programa PracTica





# Formación técnica

El programa de formación técnica constituye una parte fundamental del plan de formación y desarrollo del Grupo Red Eléctrica, ya que incluye los conocimientos necesarios que debe dominar el profesional para el desempeño de sus funciones.

Desde el departamento de Gestión del Talento se gestiona toda la formación técnica de la compañía. Ello requiere abarcar una amplia variedad de áreas de conocimiento, que se estructuran en tres programas fundamentales:

- Formación dirigida a los profesionales de la familia de infraestructuras de transporte.
- Formación dirigida a los profesionales de la familia de gestión técnica del sistema.

- Formación dirigida a los profesionales de las familias de gestión de servicios corporativos y administración y gestión económico-financiera.

Debido al volumen de formación necesaria y el elevado número de técnicos a los que va dirigida, desde Gestión del Talento se diseñan catálogos de formación específicos para estas áreas de negocio con acciones formativas de interés.

El catálogo de formación es dinámico y evoluciona cada año incluyendo nuevos cursos y descatalogando otros, según las necesidades de los profesionales de la compañía.



El departamento de Gestión del Talento gestiona toda la formación técnica de la compañía a través de un catálogo de formación específico para las áreas de negocio.



## PROGRAMA CapaciTa

### OBJETIVOS

- Capacitar a los profesionales del Grupo Red Eléctrica para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo.
- Ofrecer programas de reentrenamiento de acuerdo a las necesidades cambiantes de la compañía que faciliten el desarrollo profesional de las personas.
- Difundir el conocimiento de Red Eléctrica como transportista y operador del sistema eléctrico a otras entidades del sector tanto del ámbito nacional como internacional.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales del Grupo Red Eléctrica.

El Programa CapaciTa se estructura en torno a tres grandes áreas de conocimiento:

- Formación dirigida a los profesionales de la familia de infraestructuras de transporte.
- Formación dirigida a los profesionales de la familia de gestión técnica del sistema.
- Formación dirigida a los profesionales de las familias de gestión de servicios corporativos y administración y gestión económico-financiera.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- Conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar correctamente la actividad profesional.

### CONTENIDOS

- Operación y Transporte de Energía Eléctrica.
- Económico-financieros.
- Jurídico-legales.

- Transversales.

En el año 2017 caben destacar las siguientes acciones:

- Consolidación de la formación práctica acerca de sistemas de protecciones en el aula taller de protecciones del Campus en Tres Cantos.
- Habilitación en operación local para técnicos del Grupo Red Eléctrica.
- Formación específica de bombeo para el proyecto de Chira-Soria.
- Nuevo Programa de Especialistas de Operación del Sistema Eléctrico.
- Formación en manipulación de SF6 sin habilitación.
- Incorporación al plan de formación de todos los profesionales en las empresas filiales del Grupo Red Eléctrica.

- Formación de mejora de procesos metodología lean.

- Formación de dirección de proyectos de acuerdo a la ISO 21500.

Por la diversidad de perfiles y grados de especialización es necesario desarrollar con más detalle los planes de formación incluidos en el programa CapaciTa:

### Programas de Formación teórica

Que abarcan los conceptos fundamentales de todas las áreas de conocimiento comentadas anteriormente.

### Programas de reentrenamiento

Destacando los dirigidos a dos grandes colectivos:

- Operadores del centro de control. Incluye el reentrenamiento en los planes de reposición de servicio así como el análisis y estudio de





## PROGRAMA CapaciTa

diferentes situaciones críticas de operación del sistema.

- Técnicos de mantenimiento de instalaciones. Para garantizar su máxima cualificación y actualización profesional y conseguir un óptimo nivel de conservación de las instalaciones, asegurando su máxima disponibilidad.
- Para colectivos menos numerosos no existen planes específicos de reentrenamiento pero quedan contemplados, igualmente, con los cursos de nivel avanzado que incluyen objetivos particulares de reciclaje.

### Formación postgrado

Constituye un capítulo importante dentro de la formación avanzada del programa CapaciTa. Actualmente se mantienen acuerdos con varias universidades:

#### 1. Máster en Proyecto, Construcción y Mantenimiento de Infraestructuras Eléctricas de Alta Tensión [ICAI]

Dirigido a técnicos titulados fundamentalmente de las áreas de negocio. El formato es mixto con clases y tutorías virtuales

y exámenes presenciales en la universidad. Está compuesto por dos programas postgrado de un año de duración cada uno:

- Proyecto y Construcción de Infraestructuras Eléctricas de Alta Tensión.
- Mantenimiento de Infraestructuras Eléctricas de Alta Tensión.

El principal objetivo es aportar una visión global del negocio de Transporte, tanto para los técnicos de la familia de infraestructuras de transporte como para otros técnicos que precisan adquirir o mejorar esta visión. Se trata, por tanto, de una iniciativa para aumentar la empleabilidad y la movilidad interna.

#### 2. Especialización en Economía del Sector Energético [Universidad Carlos III]

Dirigido a titulados superiores, principalmente de las áreas de negocio. Proporciona una visión general del funcionamiento del sector energético español dentro de un contexto de liberalización a escala internacional y da a conocer la interacción entre las principales

industrias del sector eléctrico y gasístico.

El curso es íntegramente presencial y en idioma inglés.

#### 3. Curso de Especialista en Operación del Sistema [Red Eléctrica-ICAI]

Postgrado en el que la Universidad Pontificia de Comillas [ICAI] aporta la base teórica y la titulación académica. Red Eléctrica aporta la parte práctica a través del simulador para entrenamiento de operadores. Está dirigido a futuros operadores de centros de control eléctrico.

Un elemento fundamental en la capacitación de los profesionales es la formación práctica. Existen programas específicos de formación práctica entre los que cabe destacar:

- La formación sobre la operación de sistemas eléctricos que se realiza en el OTS. Dirigida a otros colectivos, no solo operadores.

El Simulador de Entrenamiento de Operadores [OTS]:

• Es la herramienta de referencia para el reentrenamiento del colectivo de los profesionales que componen los centros de control.

• Facilita la actualización técnica y la valoración de la capacidad de respuesta en situaciones complejas y bajo presión.

• Está actualizado con las réplicas de los Centros de Control Eléctricos CECOEL y CECORE y del centro de control de Energía de Régimen Especial [CECRE].

Características principales del simulador OTS:

• Posibilita modelar con gran precisión el comportamiento de un sistema eléctrico y reproducir exactamente el sistema real sobre el que trabajan los operadores.

• Es útil para el entrenamiento de la gestión en situaciones de riesgo, así como para los planes de reposición de servicio.



## PROGRAMA CapaciTa

El programa CapaciTa también ofrece:

- Formación sobre los sistemas de control, protección y comunicación impartida en el Aula-taller del Campus en Tres Cantos, dirigida fundamentalmente a técnicos de ingeniería, construcción y mantenimiento.

- Formación sobre equipos específicos organizada en las instalaciones de los propios fabricantes o suministradores cuando no se dispone de los medios necesarios en las instalaciones del Campus en Tres Cantos.

- Otros cursos de carácter fundamentalmente práctico:

- Instalación de apoyos de emergencia.
- Topografía y equipos GPS.
- Termografía, etc.

El programa CapaciTa también incluye toda la formación en informática y tecnologías de la información:

- Herramientas corporativas, que incluyen desde los paquetes de ofimática a las aplicaciones corporativas tipo SAP, BDI, ADIR, GEORED, etc.

- Informática técnica, donde se incluyen paquetes de software técnico más especializado tipo PSS-E, Matlab, AutoCAD, PSCAD, Oracle, etc.

Como programas de reentrenamiento cabe destacar principalmente los dirigidos a dos grandes colectivos: Operadores del Centro de Control y Técnicos de Mantenimiento de Instalaciones.

Además se gestionan otras actividades de valor para la compañía:

- Simulacros de reposición de servicio. Donde se hace protagonista el liderazgo de Red Eléctrica, que garantiza la cualificación para una actuación ante situaciones de emergencia. Esta actividad incluye un entrenamiento teórico-práctico con la herramienta simulador

(OTS) e incluye la participación de personal de operación de Red Eléctrica y de las empresas de generación y distribución españolas, así como europeas.

- Formación en manipulación del gas SF<sub>6</sub>. Una vez realizado el entrenamiento necesario para la certificación de manipuladores de SF<sub>6</sub>; certificación obligatoria para todas aquellos profesionales de Red Eléctrica que realicen la recuperación de dicho gas, según el R.D. 795/2010. Esta formación ha entrado a formar parte del catálogo de cursos.

- Por otra parte, a través de Aul@REE, se encuentran grabaciones de vídeo de corta duración, con las que los manipuladores de SF<sub>6</sub> podrán reparar los trabajos que se realizan habitualmente con este gas.

Adicionalmente, considerando el fuerte impacto medioambiental que tiene el gas SF<sub>6</sub>, se realizarán sesiones de formación técnica, seguridad y medioambiental sin certificación.

- Habilitación de profesionales como operadores locales de subestaciones. En 2017 se ha continuado la habilitación de profesionales empleados como operadores locales de subestaciones, a través de la formación y las pruebas de nivel, que garanticen la seguridad de las personas y de las instalaciones y el mejor desempeño en la actividad de Operación Local de Subestaciones.

- Acreditación de técnicos de contrata para la realización de operación local sin supervisión. El objetivo es la homologación del personal de otras empresas que trabajan en las instalaciones de Red Eléctrica. Con esta iniciativa, se pretende reducir los riesgos laborales que se derivan de este tipo de trabajos e incrementar la calidad y eficiencia en el mantenimiento de sus líneas y subestaciones.



## PROGRAMA FP DUAL 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'

### OBJETIVOS

La formación profesional dual es el conjunto de acciones mixtas de empleo y formación que tienen como objetivo cualificar profesionalmente a las personas en un régimen de alternancia de actividad laboral [empresa] con actividad formativa en el marco del sistema de FP para el empleo.

A través de esta iniciativa se va a establecer una nueva vía de contratación de técnicos especialistas de la Dirección de Mantenimiento de Instalaciones, que facilitará la incorporación de la plantilla requerida. Este sistema, además:

- Ayudará a identificar a los mejores perfiles.
- Reducirá los tiempos de adaptación al puesto de trabajo de las contrataciones.
- Supondrá una mejora del sistema educativo.

El Grupo Red Eléctrica es pionero en España en la titulación de Formación Profesional (FP) Dual 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'

- Facilitará el acceso de la mujer a estos puestos.

La titulación oficial que se obtendrá es la formación profesional de grado superior 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'. Esta titulación está aprobada por el Ministerio de Educación y consta de tres cualificaciones profesionales:

1. Gestión de la operación en centrales termoeléctricas.
2. Gestión de la operación en centrales hidroeléctricas.
3. Gestión del montaje, operación y mantenimiento de subestaciones eléctricas.

Los estudiantes disfrutarán de una beca remunerada durante su estancia en nuestra empresa.

Para el diseño e impartición de la formación de esta primera promoción, se prevé una inversión inicial de más de 8.000 horas. La inversión en horas para promociones sucesivas se estima en 1.800 para la impartición de contenidos y 2.800 para la tutorización de los alumnos en prácticas.

El desarrollo de los contenidos técnicos de los módulos será responsabilidad técnica de la Dirección de Mantenimiento de Instalaciones de Red Eléctrica, principalmente del Departamento de Mantenimiento de Subestaciones

y las 444 horas de tutorización de las prácticas [formación en centro de trabajo] de cada uno de los alumnos, se efectuarán en instalaciones de las Demarcaciones Transporte.

Este proyecto requiere una colaboración proactiva y muy colaborativa por parte de la Dirección de Mantenimiento y la Dirección de Recursos Humanos y traerá consigo un cambio en relación al enfoque actual, que requiere entender la FP Dual como algo más que una vía de contratación, es un nuevo perfil con un plan de carrera diferente.

De acuerdo con los principios básicos de nuestro modelo de sostenibilidad,



### PROGRAMA FP DUAL 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'

El Grupo Red Eléctrica se compromete a crear valor para todos sus grupos de interés. Con este proyecto, el mayor impacto recaerá sobre los grupos:

- Entidades educativas y sociedad en general, mediante la colaboración en este programa formativo, transfiriendo nuestros conocimientos y saber hacer y promocionando el empleo y las oportunidades laborales.
- Empleados y becarios, asegurando la continuidad del proyecto empresarial y la estabilidad laboral, avanzando en la igualdad de oportunidades, transfiriendo nuestro conocimiento y promocionando el desarrollo profesional, garantizando la seguridad y salud laboral y consolidando un comportamiento ético y responsable, social y ambiental.
- Proveedores de bienes y servicios y Empresas de Trabajo Temporal, comprometiéndonos a asegurar

una estabilidad y proyección de las relaciones a largo plazo, proporcionándoles profesionales de alta cualificación familiarizados con nuestros procesos y procedimientos.

#### **Beneficios que el Grupo Red Eléctrica aporta a la sociedad con esta iniciativa:**

- Aumento de la empleabilidad al facilitar el proceso de incorporación a la empresa.
- Proporciona al mercado laboral los mejores profesionales.
- Crea valor para las entidades educativas al mejorar la oferta de titulaciones con demanda real de trabajadores cualificados. Los estudiantes no practican lo aprendido, lo aprenden (aprendices) y conocen el mundo laboral.
- Profesionales de alta capacitación técnica, aseguran un modelo energético más sostenible.
- Ofrece a la mujer la oportunidad de incorporarse a puestos de trabajo ocupados históricamente por hombres.

Como marca empleadora se va a garantizar empleos de calidad, ya que:

- Generará un nuevo perfil profesional que facilita el relevo generacional y puede desarrollarse en diferentes ámbitos: líneas, subestaciones y protecciones y control.
- Será un instrumento fundamental para captación del talento: creación de cantera altamente especializada y de alta capacitación técnica, bajo nuestra cultura y 'forma de hacer'. Garantía de preservar el 'know-how' (gestión del conocimiento).
- Agiliza la integración de los empleados en la compañía. Reducción de los tiempos de acogida e integración.
- Reduce la dedicación y costes relativos a la cobertura de vacantes de técnicos especialistas de mantenimiento por parte del área de selección. Mejora de estándares de contratación.

- La evaluación continua y seguimiento del avance de los alumnos permite contratar a los mejores perfiles. Se conocen los perfiles antes de la incorporación a empresa.
- Ayuda a incorporar a la mujer a puestos de técnicos especialistas.
- Fortalece las relaciones con las Administraciones [Educación, Empleo y Energía].
- Reduce los tiempos de dedicación a formación una vez incorporados a la plantilla.

#### **Cronología:**

- La Orden EDU/1562/2011, de 1 de junio, establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Centrales Eléctricas.
- Se prevé la graduación de la primera promoción en diciembre del 2019.



**PROGRAMA FP DUAL 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'**

Se trata de un proceso de colaboración entre el sistema educativo y el sistema laboral, con beneficios para ambas partes.



**Módulos del plan de estudios**

Módulo	Curso	Horas centro educativo	Horas en empresa
Sistemas eléctricos en centrales	1º	192	40
Subestaciones eléctricas	1º	192	192
Telecontrol y automatismos	1º	224	120
Prevención de riesgos eléctricos	1º	64	90
Centrales de producción eléctrica	1º	192	-
Operación en centrales eléctricas	2º	189	-
Mantenimiento de centrales eléctricas	2º	210	20
Coordinación de equipos humanos	2º	63	60
Proyecto de centrales eléctricas	2º	30	-
Formación y orientación laboral	1º	96	15
Empresa e iniciativa emprendedora	2º	63	15
Elementos de centrales y subestaciones eléctricas	2º	105	114
Formación en centros de trabajo [FCT]	2º	-	444
Campus de la energía	1º y 2º	-	50
Visitas didácticas a instalaciones	1º y 2º	-	40
<b>Total horas de formación</b>		<b>1.620</b>	<b>1.200</b>
<b>Total horas titulación completa</b>			<b>2.820</b>





## PROGRAMA *T h a b l a*

Red Eléctrica mantiene una apuesta decidida por lograr que todos los profesionales que lo requieran posean un nivel de competencias lingüísticas en idioma extranjero que posibiliten una interlocución fluida.

### OBJETIVOS

- Desarrollar las competencias y habilidades de comunicación en idioma extranjero de acuerdo a los objetivos pedagógicos establecidos.
- Lograr que las comunicaciones orales y escritas con instituciones, proveedores y organismos internacionales, se realicen de manera eficiente, manteniendo el status de la compañía en los niveles de calidad y eficiencia habituales.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- Personas de la compañía que así lo requieran para el desempeño de sus funciones actuales o futuras.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- Desarrollar destrezas de comunicación oral y escrita en los idiomas inglés y/o francés, necesarias para el desempeño presente o futuro de los puestos de trabajo de la compañía. El programa de idiomas se desarrollará de acuerdo al marco europeo de referencia, en función de las necesidades individuales de las personas que participan en el programa.

### CONTENIDOS

- Los establecidos para cada nivel de conocimiento, según el marco europeo de referencia para las lenguas [MCER].
- Nuevos contenidos en habilidades de gestión empresarial.
- Acreditaciones oficiales [*First Certificate, Advance, TOEIC, DELF*].

El porcentaje de acreditaciones en este programa **ha sido del 85%.**

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

El programa de formación en idiomas incorpora mejoras sustanciales: desde la propia detección de necesidades, que indagará sobre la necesidad/ oportunidad de uso del idioma en la actividad profesional, hasta una evolución en la metodología de formación que, de forma progresiva, sustituirá las clases presenciales por el uso de la tecnología al servicio del programa.

La mayor parte de la formación se va a realizar, a través de Aul@REE, con una plataforma de formación de última generación que dé respuesta, de forma personalizada, a las necesidades de los profesionales.

En 2017 un total de 20 personas obtuvieron acreditación oficial, por Cambridge, en *First Certificate* y *Advanced*.

Así mismo, 2 personas consiguieron la acreditación DELF que otorga el Ministerio de Educación Francés.



## PROGRAMA AseguraT

Red Eléctrica potencia la seguridad y salud de sus profesionales facilitando el conocimiento preciso de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las instalaciones donde cada trabajador realiza sus actividades y las medidas que se deben tomar para evitar dichos riesgos.

Para conseguirlo, define un Plan de Formación en Seguridad y Salud Laboral (SSL) de forma que se optimicen los recursos y se dé cumplimiento a la normativa legal. Las actividades que se realizan para la elaboración del plan general de formación en seguridad y salud laboral se recogen en la guía de actuación AM012.

El objeto de la guía es establecer un plan permanente de acciones formativas en seguridad y salud laboral, de forma que se optimicen los recursos y se dé cumplimiento a lo que la normativa legal establece en este campo. La mejora del

conocimiento, así como la gestión del mismo, pueden ser adquiridas complementariamente mediante la experiencia, la mejora de los procesos y el análisis de los resultados obtenidos en seguridad y salud laboral.

Las principales actividades que se establecen en la AM012 son:

### **Establecimiento de los grupos de identificación de riesgos**

• Para planificar las actividades en seguridad y salud laboral, se establecen los grupos de identificación en los que se encuadra a todo el personal de Red Eléctrica. Una persona puede estar encuadrada en más de un grupo.

• Los grupos se establecen atendiendo a las actividades que se realizan en Red Eléctrica y a consecuencia de ello a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores dependiendo del puesto de trabajo que desarrollan.

Cada uno de estos grupos corresponderá a una cualificación.

• Existen 3 grupos relacionados con riesgos generales asociados a puestos de trabajo, 12 grupos de carácter específico asociados a actividades y 3 grupos asociados a personas por la función concreta que desempeñan.

### **Identificación de las formaciones necesarias**

• Se definen las necesidades formativas que han de ser cubiertas para cada grupo de identificación y su periodicidad de aplicación. Estas necesidades se transforman en acciones formativas concretas mediante el diseño de contenidos teóricos y prácticos, presenciales y virtuales.

### **Asignación de trabajadores a los grupos**

• Al incorporarse a una unidad organizativa, por nuevo ingreso o cambio de actividad, será asignado automáticamente

a los grupos de identificación asociados al puesto de trabajo que va a desempeñar.

### **Planificación de la formación**

• Este sistema de gestión y la estructura descrita en la guía AM012 se ha construido informáticamente en aplicaciones corporativas de SAP (SIGIFORM, SIGIDEPE y SIGIORG) para obtener la situación real en una fecha determinada y, de este modo, poder diseñar el programa de formación para el nuevo periodo.

### **OBJETIVOS**

• Capacitar a los profesionales de Red Eléctrica para desempeñar las actividades de su puesto de trabajo u otras actividades voluntarias, mejorando los conocimientos y cumpliendo con la normativa legal que se establece en materia de prevención de riesgos laborales.



## PROGRAMA AseguraT

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales de Red Eléctrica.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- Riesgos asociados a los trabajos que se realizan para cumplir con las funciones asignadas.

- Procesos de trabajo seguros.

- Cómo optimizar los recursos que facilita la empresa.

- Normativa legal interna sobre prevención de riesgos laborales.

- Equipos de Protección individual disponibles en Red Eléctrica para las distintas actividades de los puestos de trabajo.

- Aspectos relacionados con el concepto de empresa saludable.

### CONTENIDOS

- Grupo de identificación de riesgos:
  - Trabajos de gestión o administrativos en oficinas.
  - Trabajos a turnos.

- Programación, verificación, preparación y ejecución de trabajos de construcción y mantenimiento de instalaciones.

- Ejecución de trabajos en baja tensión.

- Trabajos en alturas.

- Manipulación manual y mecánica de cargas.

- Trabajos en espacios confinados.

- Trabajos de tala, poda y desbroce de arbolado.

- Desplazamiento en vehículos turismo y todoterreno.

- Primeros auxilios.

- Extinción de incendios, evacuación de edificios y brigadas de primera intervención en lucha contra incendios.

- Delegados de prevención.

- Concienciación en el cuidado de la salud.

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

Las cualificaciones obligatorias y habilitantes estarán accesibles en el autoservicio del empleado.

El plan de formación en seguridad y salud laboral vigente prestará especial atención a:

#### Formaciones de contratación externa

- C07 Trabajos en altura para personal de líneas.

- C08 Manipulación manual y mecánica de cargas.

- C10 Conducción de todoterrenos.

- C11 Básico de lucha contra incendios.

- C12 Primeros auxilios, prestando especial atención a la reanimación cardiopulmonar [RCP].

- C13 Riesgo eléctrico en baja tensión, con una carga predominantemente práctica y orientada a trabajos que se realizan en las instalaciones de la compañía.

- C19 Conducción de vehículos en condiciones adversas.

- C21 Trabajos en espacios confinados.

- Adaptación de contenidos de nivel básico a formato virtual de C07 Trabajos en altura para personal de líneas, C10 Conducción de todoterrenos, C11 Lucha contra incendios y planes de evacuación, C12 Primeros auxilios, C19 Conducción eficiente y segura de vehículos turismo [básico] y C21 Trabajos en espacios confinados.

#### Formaciones internas

- Formación virtual C05 Riesgo eléctrico en alta tensión y gestión de descargas.

- Formación virtual C06 Gestión de la prevención.

- C15 Reciclaje en seguridad.

- Actualización de la formación virtual C18 Lugares de trabajo.

- Acciones formativas relacionadas con el modelo de empresa saludable.



## PROGRAMA NaTura

La salvaguarda y protección del medio ambiente se recoge en uno de los valores culturales de la compañía (la conciencia ambiental). Red Eléctrica realiza un importante esfuerzo para hacer compatibles las necesidades empresariales con un tratamiento responsable del entorno.

Dentro de este marco y de forma complementaria al mismo, durante el periodo de vigencia de este plan continuarán realizándose acciones de formación orientadas a la prevención y reducción de daños medioambientales, así como al conocimiento y cumplimiento de los procedimientos internos y el respeto de la legislación y normativa medioambiental vigente.

### OBJETIVOS

- Formar a la plantilla de Red Eléctrica en materia medioambiental.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales en la compañía y, específicamente, a los técnicos en medio ambiente.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- Técnicas y legislación medioambiental.
- Impacto de nuestras acciones en el entorno.

### CONTENIDOS

- Técnico legislativo y medioambiental.

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

Durante 2017 se ha elaborado el plan de formación sobre

medio ambiente, de forma que se mejore el conocimiento y se dé cumplimiento a lo que la normativa legal e interna de la compañía establece en este campo. El plan recoge la asignación de las necesidades formativas medioambientales recomendadas, obligatorias o habilitantes para la mayoría de los puestos de la organización, principalmente para los puestos de la familia de infraestructuras de transporte. Este plan contiene:

- Agrupaciones de actividades relacionadas con el medio ambiente desarrolladas por el personal de la compañía.
- Puestos que gestionan, supervisan o ejecutan las actividades identificadas para cada grupo.
- Formaciones que deberá superar cada grupo. Los grupos se establecen atendiendo a las

actividades que se realizan en Red Eléctrica y como consecuencia de ello, a la necesidad de la adquisición de conocimiento relacionado con el puesto o la actividad de los profesionales.

En 2018 se iniciará la ejecución del plan de acciones formativas diseñado en 2017.

- ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

- INTRODUCCIÓN

01  
MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02  
EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04  
PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

# Programa de Desarrollo de Competencias

El Grupo Red Eléctrica apuesta por definir modelos competenciales y diseñar procesos de desarrollo innovadores que faciliten a los profesionales tanto su desarrollo, como que aseguren la adquisición del conocimiento, la práctica de los conceptos, el aprendizaje experiencial y social y la aplicación al puesto de trabajo.

Ante esta situación, la compañía ha implantado un proyecto para el desarrollo de las competencias clave que permitirá:

- Sensibilizar a los participantes y a sus responsables en la importancia de su rol para garantizar su propio desarrollo y el de sus equipos.
- Implicar a todos los participantes en la importancia de desarrollarse

en las competencias de Red Eléctrica como palanca para la consecución de sus objetivos y los de la organización.

- Entrenar las técnicas y habilidades necesarias para resolver con éxito las situaciones reales de desempeño que requieren el uso de estas competencias.
- Garantizar el máximo aprovechamiento de la formación, utilizando recursos tecnológicos de alto impacto que impulsen

la interactividad continua del colectivo.

- Utilizar diferentes tipos de metodologías, *on-line* y presenciales, que faciliten y promuevan el aprendizaje, la creación del hábito y la transferencia al puesto de trabajo, de las competencias y comportamientos trabajados.
- Fomentar el aprendizaje a través de la experiencia compartida [mejores prácticas],

análisis de situaciones, debates entre participantes y expertos, y la aplicación y puesta en práctica.

Los itinerarios de competencias proponen una metodología de trabajo *Blended learning* [presencial y virtual] que incorporará diferentes recursos para lograr los objetivos de aprendizaje y desarrollo en los diferentes niveles de cada competencia.

La compañía ha implantado un proyecto para el desarrollo de las competencias clave **basado en la metodología *Blended Learning* [presencial y virtual]** para lograr los objetivos de aprendizaje y el desarrollo de cada competencia.



## Se han diseñado 7 itinerarios formativos de desarrollo de las competencias genéricas requeridas en Red Eléctrica, para cubrir las áreas de mejora detectadas en cada competencia.



Cada itinerario formativo se compone de:

- Entrenamiento *on-line*: donde el participante accederá a las píldoras teóricas para asentar las bases del conocimiento, realizará actividades individuales y grupales definidas en las experiencias de aprendizaje y tendrá tres sesiones síncronas (videoconferencia) programadas.
- Sesiones presenciales: el alumno participará en tres sesiones presenciales con el objetivo de poner en común las prácticas realizadas y resolver dudas sobre los contenidos y prácticas realizadas.
- Aplicación al puesto: el participante generará su Plan de Desarrollo Individual (PDI), en la competencia correspondiente, adaptado a su nivel y centrado en la realización de actividades para la aplicación al puesto de los conocimientos adquiridos en la fase de aprendizaje.

Este programa contará con un tutor virtual que orientará, dinamizará, apoyará y hará seguimiento continuo al participante.

A través del entorno de aprendizaje de Red Eléctrica, se presentarán las diferentes actividades a realizar. El participante podrá conocer su avance y el grado de participación en todo momento.

Se han diseñado 7 itinerarios formativos que apoyan el desarrollo de las competencias genéricas requeridas en Red Eléctrica, con el objetivo de cubrir las áreas de mejora detectadas en cada competencia.

### OBJETIVOS

- Evolucionar el modelo de formación en competencias, desde el aprendizaje expositivo centrado en la adquisición de conocimientos teóricos hasta un aprendizaje social y experiencial, centrado en experiencias de aprendizaje prácticas y colaborativas, con un elevado grado de gamificación y motivación.
- Asegurar la transferencia al puesto de trabajo, con la generación de un Plan de Desarrollo Individual (PDI), centrado en cada competencia y que siga vigente a la finalización del itinerario formativo.



## En 2017, se ha llevado a cabo un programa de formación y desarrollo para la totalidad del personal de la Dirección de Tecnologías de la Información.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales de la compañía.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- La adquisición de comportamientos que constituyen las competencias claves de Red Eléctrica, incluyendo una fase de aprendizaje y otra de aplicación al puesto de trabajo, generando Planes de Desarrollo Individuales [PDI's].

### CONTENIDOS

- Trabajar en equipo.
- Iniciativa y solución de problemas.
- Eficiencia y productividad.
- Innovación y mejora continua.
- Orientación al cliente.
- Adaptación y gestión del cambio.

- Visión integral de Red Eléctrica.
- Coordinación de equipos.

En 2017 se ha impulsado el soporte tutorial personalizado para ayudar a los participantes a comprender las actividades a realizar y a definir las acciones de su Plan de Desarrollo Individual [PDI], objetivo principal de este programa.

Por otro lado, se ha puesto en marcha un Programa de Formación y Desarrollo 'Gestión de Equipos de Mantenimiento [GEM]' sobre competencias de gestión para un grupo de 52 técnicos, de la D. de Mantenimiento de Instalaciones, que lideran grupos de trabajo y tienen funciones delegadas de gestión. La tutorización se ha llevado a cabo por técnicos, pertenecientes al 'Programa Banco de Potencial de Técnicos', que han puesto en valor sus habilidades como tutores expertos en competencias de gestión con este grupo de compañeros.

Adicionalmente, en 2017, se ha llevado a cabo un programa de formación y desarrollo para la totalidad del personal de la Dirección de Tecnologías de la Información (DTI), 66 personas, con los objetivos de:

- Facilitar el desarrollo profesional del conjunto de la DTI.

- Promover el desarrollo de las capacidades TI necesarias actuales y futuras.

- Impulsar el cambio cultural.

La arquitectura básica del programa:

### COMPETENCIAS GENÉRICAS



### COMPETENCIAS TÉCNICAS





La Comisión Europea ha seleccionado el caso del Grupo Red Eléctrica como **experiencia de éxito** que será publicado en la próxima versión del *e-CF ICT Profiles*, basado en el *e-Competence Framework* [Marco de referencia europeo de competencias de tecnologías de la información].

Esta iniciativa ha puesto especial énfasis en la ‘transferencia al puesto de trabajo’ de la formación recibida por los participantes y en el apoyo al equipo directivo de la DTI en su función de liderar el proceso de transformación cultural de la unidad.

Por otro lado se ha definido un nuevo perfil de competencias técnicas actual y se ha adaptado el marco de referencia europeo de competencias de TI a nuestra organización.

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

Durante el último trimestre de 2017 se ha trabajado en el diseño de un nuevo modelo que sustituirá el concepto de Competencias por el de ‘Habilidades Clave’ y se implantará en 2018.

## HABILIDADES CLAVE



### Transversales

1. Colaboración
2. Gestión del cambio



### Personal no directivo

1. Gestión del Conocimiento
2. Innovación y mejora continua
3. Iniciativa
4. Comunicación
5. Gestión de personas
6. Planificación y organización
7. Orientación al cliente
8. Análisis de problemas y toma de decisiones



### Personal directivo

1. Desarrollo de Líderes
2. Impacto e influencia
3. Desarrollo de negocio
4. Referente en Valores de Grupo Red Eléctrica
5. Desarrollo de equipos
6. Transformación e innovación
7. Gestión de grupos de interés
8. Visión estratégica



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# Programa de Formación Corporativa

## El Grupo Red Eléctrica

está comprometido con el logro de la excelencia en el desarrollo de sus actividades. Consciente de ello, debe integrar en su estrategia formativa acciones que fomenten la calidad, la sostenibilidad, la búsqueda del mayor equilibrio posible entre los proyectos profesionales, familiares y personales de los profesionales [conciliación] y el fomento de la diversidad.

Asimismo se contempla en el Plan la Formación en Riesgos penales que tiene por objetivo dar a conocer las modificaciones del Código Penal. A su vez se incorpora la responsabilidad penal de las personas jurídicas que

se origina por los delitos cometidos en nombre y por cuenta de la persona jurídica y en su provecho, por los administradores o por las personas sometidas a su autoridad, cuando se hubiese

podido producir el hecho por no haberse ejercido el debido control.

Se realizarán acciones formativas enfocadas a las siguientes áreas temáticas:





## OBJETIVOS

- Facilitar una **cultura de conciliación**, de acuerdo al marco legislativo vigente y al Plan de Conciliación aprobado por la empresa, apoyando la implantación del modelo de gestión de conciliación definido en Red Eléctrica y las medidas adoptadas en esta materia, en los diferentes ámbitos de la compañía.
- Fomentar un **estilo de liderazgo comprometido** en materia de conciliación e involucrar al equipo directivo como gestor en temas de conciliación e igualdad.
- Reforzar la **cultura corporativa** de cumplimiento que el Grupo Red Eléctrica tiene implantada desde hace años.
- Dar a conocer la **responsabilidad penal** de las personas jurídicas.
- Conocer y entender el sistema de gestión corporativo de calidad de Red Eléctrica, basado en el modelo definido en ISO 9001:2000.

Red Eléctrica integra en su estrategia formativa acciones que fomenten la calidad, la sostenibilidad, la búsqueda del mayor equilibrio posible entre los proyectos profesionales, familiares y personales de los empleados (conciliación) y el fomento de la diversidad.

- Entender y manejar las **competencias digitales** como un requisito para el desempeño del trabajo con eficiencia y productividad.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales de la compañía.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- Conceptos y criterios clave de la sostenibilidad en Red Eléctrica y su implantación en el día a día.
- Conceptos clave que faciliten la comprensión y sensibilización acerca de igualdad, conciliación y riesgos penales.
- Sistema de gestión de la Calidad.

### CONTENIDOS

- Análisis de situaciones reales que facilitan el conocimiento y la forma de actuar siguiendo los principios definidos en materia de sostenibilidad en Red Eléctrica de España.

- Formación sobre conciliación de la vida profesional y personal y sobre igualdad y su implicación en la dirección de personas.

- Formación en materia de responsabilidad penal.

- Norma internacional ISO 9001:2000.

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

- Riesgos penales: se desarrollarán acciones formativas específicas para el equipo directivo, profesionales de nueva incorporación y el total de la plantilla.
- Transformación digital: se ha diseñado un programa corporativo de sensibilización y formación para el conjunto del Grupo Red Eléctrica con el objetivo de desarrollar competencias digitales y apoyar el proceso de 'transformación digital' que se demanda en la sociedad y la empresa actual y futura.



# Programa para colectivos específicos

Red Eléctrica se encuentra ante retos empresariales que requieren que los profesionales estén preparados para:

- Adaptarse con flexibilidad a nuevas situaciones de negocio.
- Anticiparse a posibles escenarios futuros.
- Continuar con eficiencia y excelencia sus operaciones.
- Identificar y aprovechar nuevas oportunidades.
- Liderar su equipo humano para gestionar el cambio.

Por este motivo y adicionalmente a los programas de formación y desarrollo existentes en la compañía, se apuesta por dar respuesta a las necesidades detectadas para colectivos específicos. Además, la existencia de diferentes generaciones en la compañía y la creciente preocupación por la gestión de las personas como elemento clave, hace necesaria una

excelente gestión de la diversidad. Cada persona cuenta con unas necesidades formativas específicas que hay que tener en cuenta al diseñar los programas de desarrollo necesarios para incrementar su compromiso y productividad.

Por ello, la formación que la empresa proporcione a sus profesionales debe ser flexible y perseguir la personalización

a través de actividades e itinerarios formativos adecuados a cada colectivo específico y a cada profesional.

El programa da respuesta a las necesidades detectadas para colectivos específicos a través de actividades e itinerarios formativos adecuados a cada profesional, con el objetivo de incrementar su compromiso y productividad.





## PROGRAMA InTeGra

Red Eléctrica ofrece un programa de integración con el objetivo de recibir al profesional recién incorporado y ayudarlo en su integración. El programa tiene una duración de 9 meses.

La estructura a seguir es:

- Fase de acogida y adaptación: que persigue facilitar la integración en el equipo así como a la cultura empresarial de Red Eléctrica.
- Fase de integración: que busca que se adquieran los conocimientos técnicos generales para facilitar su desempeño profesional.
- Fase de capacitación: donde se trabaja el desarrollo de habilidades.
- Fase de consolidación: cuyo fin es lograr la implicación del profesional con la compañía.

Para asegurar el éxito de estos programas es necesaria una exhaustiva coordinación entre las áreas de Gestión del Talento y las diferentes Unidades de Negocio.

### OBJETIVOS

- Reforzar positivamente la decisión de incorporarse a Red Eléctrica y fomentar desde el principio sus niveles de seguridad y confianza en la empresa.
- Integrar al profesional en la cultura de Red Eléctrica de forma rápida y eficiente.
- Adquirir los conocimientos funcionales de aplicación en su puesto de trabajo.
- Desarrollar las competencias del recién incorporado de acuerdo con las necesidades de su puesto de trabajo.

- Facilitar el desarrollo profesional de los nuevos profesionales y adaptar su proceso de formación y desarrollo a las necesidades concretas de cada persona y de la organización.

- Identificar el potencial y los intereses personales de la persona recién incorporada.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- Profesionales de nueva incorporación.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- Conocimiento de la compañía, intercambio de experiencias entre los asistentes, facilitando el análisis de las diferentes áreas y funciones que realizan estos asistentes dentro de ellas.

### CONTENIDOS

- Conocimientos generales sobre Red Eléctrica.
- Instalaciones de Red Eléctrica.
- Funciones de la Unidad a la que pertenece:
  - Funciones Internas del Trabajo
  - Definición de Objetivos
- Los procesos de negocio.
- Cultura de empresa:
  - Misión, visión y valores
  - Órganos de gobierno y gestión
- Foros de conocimiento con otros TSO Internacionales.



## PROGRAMA InTegra

• Intercambio de experiencias entre los asistentes, facilitando el análisis de las diferentes áreas y funciones que realizan los asistentes dentro de ellas.

- Conocimientos técnicos
- Habilidades
- Competencias

El jefe jerárquico es responsable de la adecuada integración de la persona en el equipo y, para ello, con la ayuda del tutor, deberá verificar el nivel de integración y colaboración del mismo en las actividades del departamento. En caso de que se detecten

situaciones de aislamiento o defectos de integración, el jefe deberá reaccionar reasignando tareas y transmitiendo al profesional el modo de trabajo que se espera de él.

**NOVEDADES DEL PROGRAMA**  
El programa continua potenciando la figura del 'tutor': una persona con capacidades para 'cuidar' en todo momento al nuevo profesional y de ayudarle en sus primeros pasos en la empresa.

Se ha de mantener una relación cordial y fluida con el resto de su equipo de trabajo. El jefe del departamento asigna el tutor/ tutora consensuado por el área de Gestión del Talento. La figura de los empleados en nivel de progresión profesional superior jugará un papel importante en este programa.





## PROGRAMA Enlace

El Programa Enlace nació en 2002 como respuesta a una necesidad planteada por dos colectivos que interactúan a diario y deben conseguir la **máxima eficiencia y calidad** en el trabajo conjunto que realizan.

Las funciones de los operadores de Centro de Control y el personal técnico de las demarcaciones se entrelazan día a día, siendo

fundamental para ellos el **conocimiento mutuo** del trabajo que realizan, cómo lo realizan y la casuística que surge en dicha realización. En una segunda etapa, también se ha incorporado el colectivo de técnicos/as de garantía de suministro, debido a la alta incidencia que la actividad que desarrolla esta área de la empresa tiene sobre el trabajo de los otros colectivos.

### OBJETIVOS

- Conseguir un mayor conocimiento e implicación entre los profesionales que forman los colectivos que participan en el proyecto.
- Intercambiar información y experiencias que repercutan favorablemente en su trabajo diario.
- Solventar incidencias y crear dinámica de trabajo en equipo que permita realizar propuestas de mejora.
- Promover un mayor conocimiento sobre proyectos estratégicos para Red Eléctrica así como sobre áreas de la empresa cuya actividad incide directamente en el trabajo de los profesionales que participan en el Enlace.





## PROGRAMA Enlace

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- Centros de Control (CECOEL y CECORE).

- Técnicos de mantenimiento de Demarcaciones.

- Departamento de Garantía de Suministro.

- Retenes de servicios centrales de la Dirección de Mantenimiento de Instalaciones (DMI): [telecontrol, protecciones y telecomunicaciones].

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- La importancia de ver a las personas de otros departamentos con las que se ha de trabajar como una oportunidad.

- La importancia de crear un clima de colaboración constante entre diferentes departamentos.

- Los obstáculos que se encuentran realizando el trabajo en el día a día desde ambas perspectivas.

### CONTENIDOS

- Presentaciones de diferentes áreas y/o actividades de la empresa con el objetivo de alcanzar un mayor grado de integración de las personas que participan en las mismas dentro de la compañía.

- Sesiones técnicas en las Demarcaciones con visita a diversas instalaciones y participación en actividades y trabajos que se realizan en las mismas.

- Sesiones técnicas con visita a los Centros de Control y participación con la práctica de operación con el simulador de entrenamiento de operadores (OTS).

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

El nuevo enfoque que persigue el Programa Enlace busca que los participantes reflexionen sobre:

- Las oportunidades que ofrece trabajar como un equipo.
- El modo de manejar distintas opiniones para alcanzar acuerdos.
- El valor de la crítica constructiva para lograr un cambio favorable que beneficie a todas las personas involucradas en determinadas circunstancias.



## PROGRAMA Movilidad

Red Eléctrica considera que el desarrollo de las capacidades internas es una de las claves para abordar los retos de negocio con mayores garantías de éxito. Por ello, desde el año 2014 fomentamos la movilidad como elemento básico para acelerar el proceso de desarrollo y aprendizaje de los profesionales, a través de un Modelo de Movilidad.

Definimos movilidad interna como aquel cambio que implica necesariamente un esfuerzo sustantivo de aprendizaje y desarrollo en cuanto a:

- Conocimientos
- Competencias específicas/genéricas
- Nuevo entorno de trabajo

### OBJETIVOS

- Potenciar las capacidades de las personas incrementando su polivalencia y empleabilidad para dar respuesta a las necesidades del negocio a corto y medio plazo.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales de la compañía.

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

En el año 2017 se ha aprobado una revisión del Modelo de Movilidad Interna del Grupo Red Eléctrica, así como las acciones a llevar a cabo, siendo fundamental el impulso y compromiso por parte de todo el Equipo Directivo.

Las principales novedades aprobadas son:

- Consolidación del principio de promoción de la rotación interna recogido en el modelo de empleo.

Se ofrece la posibilidad de **compartir** intereses personales y profesionales.

- Impulso de nuevos mecanismos de movilidad interna: procesos de intercambio.
- Inclusión de la movilidad funcional en los criterios de nombramiento para las posiciones Jefe/a Departamento y Director/a.
- Fomento de la movilidad interna en los primeros niveles de la organización.
- Establecimiento de objetivos cuantitativos en materia de movilidad interna: el valor objetivo del indicador de movilidad funcional aprobado por el Comité Ejecutivo para el año 2017 es un 7%.

## LinkRED

Por otro lado, se ha puesto en marcha LinkRED, herramienta con el objeto de convertirse en la plataforma donde poner en valor el conocimiento y experiencia de todos los empleados del Grupo Red Eléctrica y donde se ofrece la posibilidad de compartir intereses personales y profesionales.

LinkRED puede considerarse una de las palancas fundamentales para la transformación y gestión del cambio cultural interno, siendo una de sus utilidades básicas obtener información relevante que permita poner en marcha las acciones necesarias para dar respuesta a las necesidades del negocio a corto y medio plazo



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PROGRAMA Movilidad

potenciando las capacidades de los profesionales e incrementando su polivalencia y empleabilidad.

Con el objetivo de disponer de información actualizada sobre los intereses profesionales de la plantilla, se han realizado un total de 117 entrevistas de aquellas

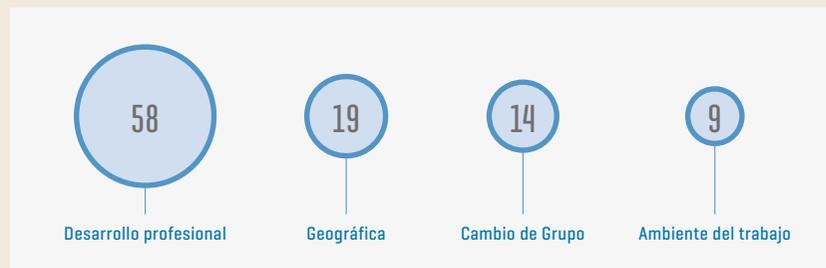
personas que compartieron información relevante sobre sus intereses a través de LinkRED, con el fin de profundizar en sus inquietudes profesionales.

El siguiente gráfico muestra el interés en movilidad de los entrevistados.

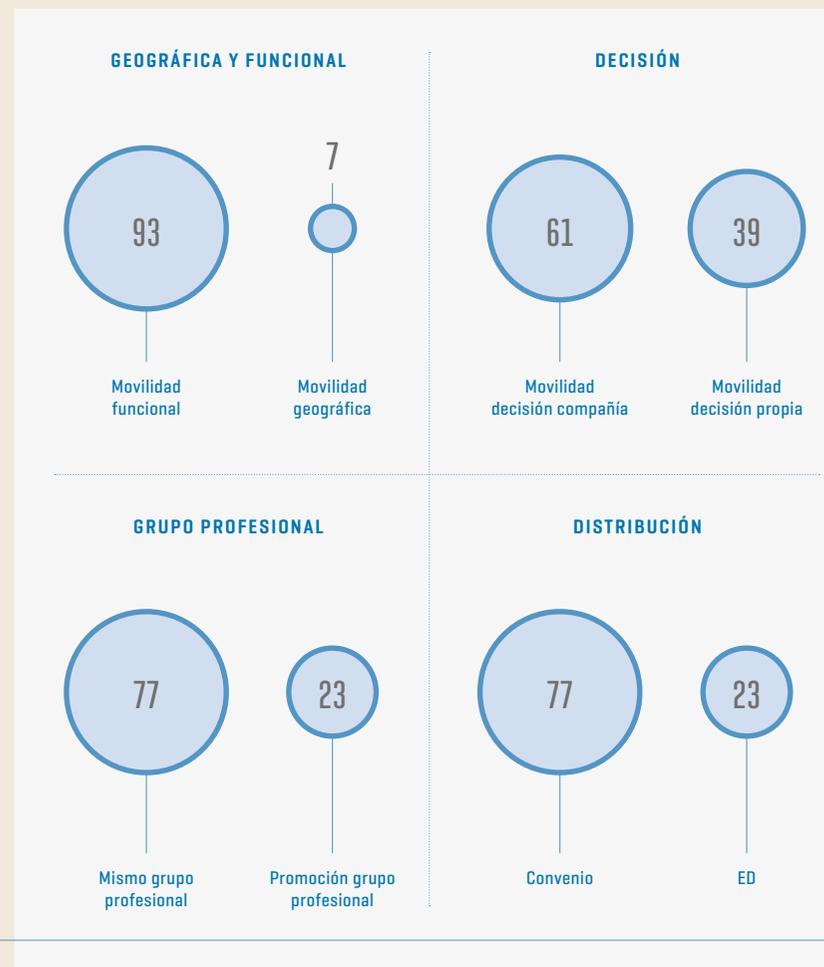
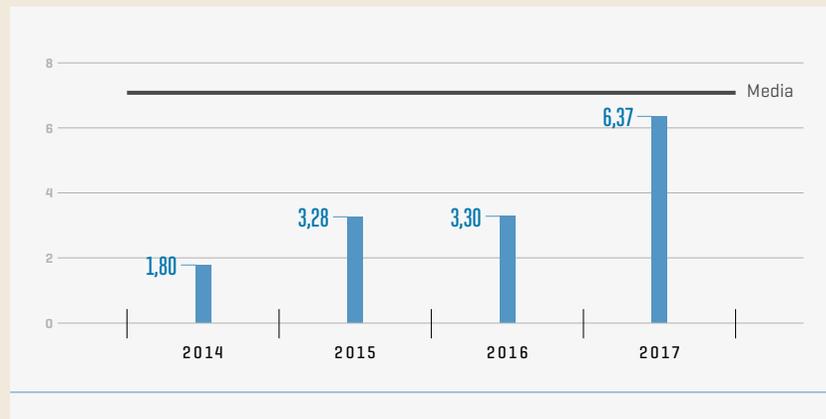
El objetivo de movilidad previsto para 2018 es del 7%.

Resultados de movilidad 2017 %

### Causa interés movilidad %



### Movilidad interna %





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PROGRAMA Movilidad

Por otro lado, destacan iniciativas dirigidas al colectivo de Operadores de Centros de Control Eléctrico. Este tipo de iniciativa se enmarca en el Modelo de Gestión de la Edad de la compañía.

**MOVILIDAD INTERNACIONAL**  
Otro tipo de iniciativas se han orientado a favorecer el desarrollo a través de la participación / colaboración en proyectos de ámbito internacional dentro de la compañía o a través de otros organismos de interés.

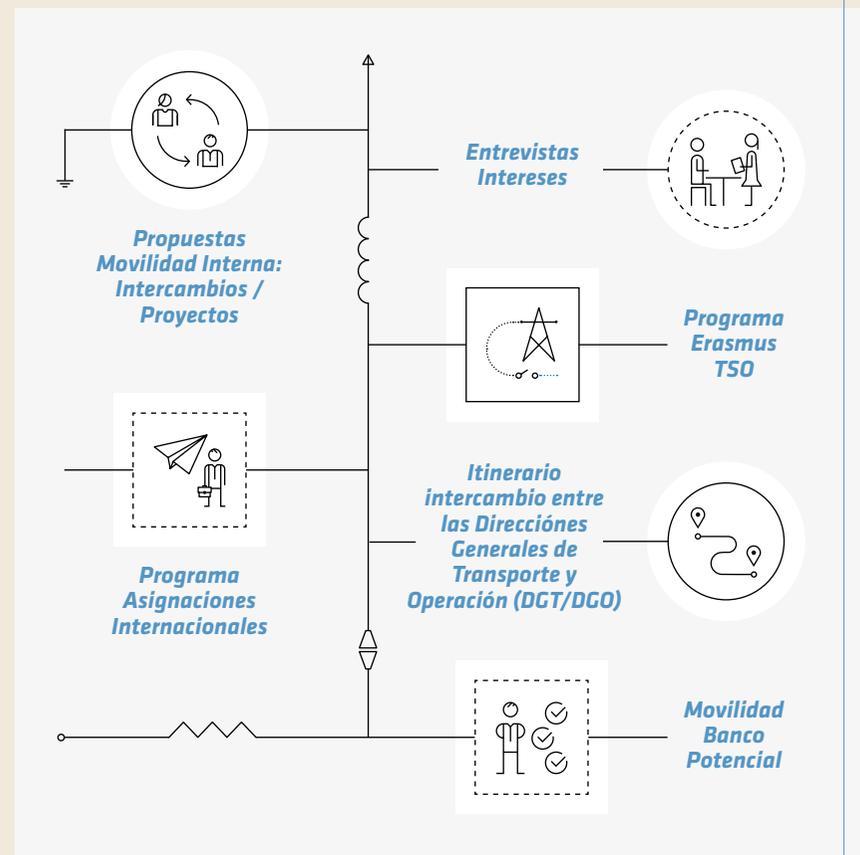
El plan de acción en movilidad para 2018 contempla los siguientes iniciativas:

### Acciones de movilidad Nº

MOVILIDAD TEMPORAL	4
MOVILIDAD FUNCIONAL	4
MOVILIDAD INTERNACIONAL (CORESO)	3



## PLAN DE ACCIÓN EN MOVILIDAD 2018





## PROGRAMA Banco de Expertos

Este programa persigue desarrollar a los profesionales con nivel de progresión profesional superior, en las competencias digitales y habilidades necesarias para transformar su cultura y hábitos profesionales, implantando un nuevo modelo de trabajo que les permita:

- Aumentar su experiencia, conocimiento y aportación de valor.
- Mejorar su desempeño y transmisión del conocimiento.

- Alcanzar visibilidad, impacto y reconocimiento tanto interno como externo.

Para ello se plantea un programa orientado a **mejorar la carrera técnica** de este colectivo. Experiencias de aprendizaje novedosas [competencias digitales, creación y gestión de contenidos, creación de redes de conocimiento,

aprendizaje colaborativo, etc.] para conseguir que se identifiquen como grupo y poder obtener sinergias y facilitarles formas de trabajo para fomentar de manera formal que compartan su conocimiento.

Para los participantes supondrá participar en un **programa diferenciador y adaptado a sus necesidades**, tener un reconocimiento expreso por parte del Grupo Red Eléctrica, conseguir visibilidad e impacto tanto interno como externo.

### OBJETIVOS

- Capacitar a los profesionales para adquirir los comportamientos diferenciados que se requieren en su puesto de trabajo.
- Aportar instrumentos para que continúe siendo una referencia en su área.

- Motivar al profesional a compartir su conocimiento.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A profesionales con Nivel de Progresión Profesional Superior.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- Experiencias de aprendizaje **novedosas** [competencias digitales, curación y gestión de contenidos, creación de redes de conocimiento, aprendizaje colaborativo, etc.].

- Formas de trabajo para fomentar de manera formal que **comparta su conocimiento**.

### CONTENIDOS

- **Gestión de la carrera técnica:** experiencias de aprendizaje asociadas a la carrera técnica.

- **Gestión competencial:** experiencias de aprendizaje asociadas a los comportamientos exigidos a este colectivo y desarrollo para implantar la carrera técnica.

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

En 2018 se desarrollará un programa en torno a un conjunto de 'foros tecnológicos' con la finalidad de compartir de forma ágil y transversal el conocimiento y saber hacer de diferentes áreas funcionales de la compañía.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# Modelo de Liderazgo

Red Eléctrica cuenta con un **Modelo de Liderazgo** orientado a potenciar la figura del líder en la organización como referente de personas y prescriptor de los valores de Red Eléctrica. Este modelo es una palanca clave para abordar los retos presentes y futuros.

Un líder dirige el cambio, anticipándose al futuro; actúa como modelo de referencia apoyándose en los valores de la compañía. Desarrolla equipos y les inspira confianza e ilusión

permitiendo a la organización alcanzar los resultados esperados y asegurar el éxito continuo.

El Modelo de Liderazgo de Red Eléctrica impulsa este desarrollo de equipos y busca que sus líderes inspiren confianza e ilusión, logrando el compromiso de los profesionales y permitiendo a la organización alcanzar los resultados esperados.

Para facilitar la implantación de este modelo se han definido un catálogo de competencias

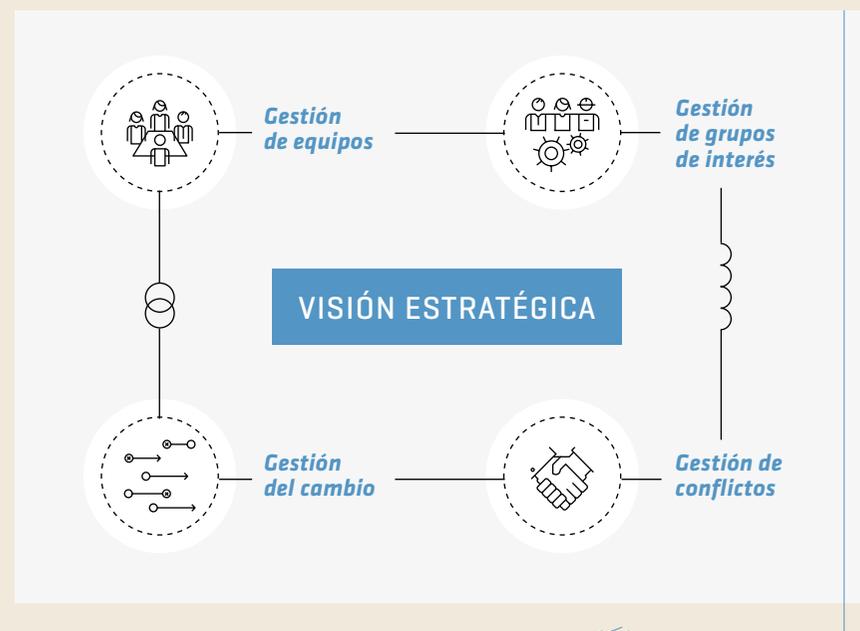
directivas que se estructuran en torno a una competencia nuclear y cuatro competencias de gestión:

Bajo este Modelo de Liderazgo se han diseñado dos programas: Banco de PoTencial y LideraT que persiguen el desarrollo de las competencias directivas necesarias para conseguir un estilo de liderazgo flexible,

ágil y orientado a la creación de entornos colaborativos y participativos.

## NOVEDADES

Se ha iniciado la revisión del modelo de liderazgo, para evolucionarlo en 2018 en línea con los nuevos retos estratégicos y la transformación de la compañía.





## PROGRAMA Banco de PoTencial

Red Eléctrica apuesta por el desarrollo del potencial interno. Por este motivo y preocupados por el desarrollo de nuevos líderes para la organización del mañana, se han creado dos Bancos de PoTencial.

- Banco de Potencial para Técnicos.
- Banco de Potencial para Jefes de Departamento.

### OBJETIVOS

- Identificar y facilitar el desarrollo de personas con alto potencial.
- Facilitar la disponibilidad de los/ las directivos/ as que la empresa va a requerir, de acuerdo con las necesidades del negocio y las de renovación del propio equipo directivo.

- Impulsar la promoción interna gestionando la promoción de técnicos/as y jefes de departamento con potencial.
- Incrementar el compromiso de los participantes con el proyecto empresarial del Grupo Red Eléctrica.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- Técnicos encuadrados en el grupo profesional G1.
- Jefes de Departamento.

### ¿QUÉ VAS A APRENDER?

- Conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar y consolidar el potencial directivo de los participantes.

### CONTENIDOS

- Desarrollo de competencias directivas.
- Programas de desarrollo directivo en escuelas de negocios.
- Programa intensivo de inglés.
- Proyectos de movilidad transversal.

Para ambos colectivos se ha colaborado con escuelas de negocios de prestigio nacional e internacional:

- Para el Banco de Potencial para Técnicos se ha diseñado un programa específico en colaboración con otras empresas del sector energético español.

- Para el Banco de Potencial para Jefes de Departamento se ha diseñado un programa en el que han colaborado otros TSO europeos. Esta formación se ha celebrado en bloques de semanas completas con formato residencial en Madrid, Barcelona y Múnich.

**NOVEDADES DEL PROGRAMA**  
En 2018 se va a finalizar la tercera edición de Banco de Potencial para Técnicos.

Se celebrará el tercer Programa Alumni del Banco de Potencial de Jefes de Departamento. Los propios participantes diseñan y ejecutan su propio programa.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PROGRAMA LideraT

El programa LideraT se enmarca en el Modelo de Gestión de Talento y se basa en tres pilares:

1. El Modelo de Liderazgo del Grupo Red Eléctrica desde el que se describe al Líder RED.
2. Los Valores y Compromisos del Grupo Red Eléctrica, como modelo de referencia para el colectivo.
3. El Modelo de Competencias Directivas, desde el que trabajaremos el itinerario de desarrollo.



### OBJETIVO

LideraT está diseñado para dotar a nuestros directivos del autoconocimiento y recursos necesarios para desarrollar un estilo de liderazgo propio que permita afrontar de forma óptima los retos presentes y futuros de la compañía.

El programa LideraT se configura a través de cuatro Espacios Complementarios que impulsarán el desarrollo del 'Líder RED'.

### CONTENIDOS

- Espacio Líder Red 'Inspiration Moments' ofrece una ventana a las reflexiones más interesantes del *management* mundial en relación con nuestros valores, competencias directivas y modelo de liderazgo.
- 'Referentes de Comunicación' cuyo objeto es acompañar a los profesionales en el autoconocimiento y entrenamiento

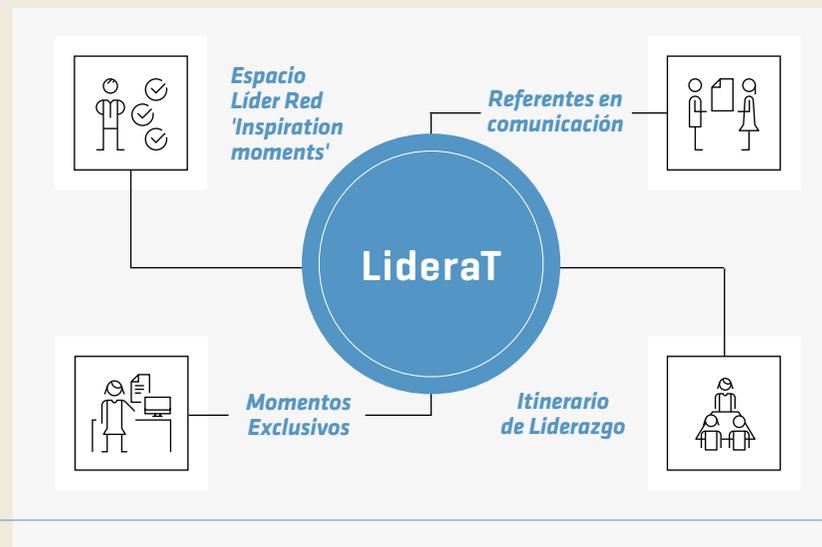
personalizado en la mejora visible de su lenguaje [escrito, verbal y gestual] valorando el impacto que tiene en la mejora de resultados.

- Asistencia de directivos a eventos exclusivos a nivel nacional e internacional que les doten de oportunidades para el desarrollo de sus competencias directivas.
- Itinerario de Liderazgo, que recoge el itinerario formativo

para el despliegue del Modelo de Liderazgo, incluyendo acciones con escuelas de negocios de alto prestigio.

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

Se ha previsto una evolución del programa hacia una plataforma con mayor contenido virtual que dará posibilidad al directivo de gestionar su propio contenido de desarrollo.





# Gestión del Conocimiento

El Modelo de Gestión del Conocimiento diseñado por Red Eléctrica en 2015, junto con su Libro Blanco de aplicación y el Plan de Implantación, persigue el objetivo de crear un marco de actuación que permita a la organización identificar iniciativas para impulsar la Gestión del Conocimiento.

Cualquier acción o proyecto que pretenda desarrollar la Gestión del Conocimiento debe estar orientada, de principio a fin, al impacto positivo en el negocio (para qué), debe responder a necesidades de conocimiento de la organización (qué), debe establecer el modo de instrumentar el proyecto, qué herramientas utilizar (cómo) y debe establecer indicadores de medición (cuánto).

## DEFINICIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La Gestión del Conocimiento para Red Eléctrica es el conjunto de todas aquellas actividades necesarias para generar un entorno en el que detectar, producir, transferir, utilizar y mejorar el conocimiento de la organización. Todo ello, a través de una apropiada gestión de personas, procesos y tecnología, poniendo en valor los intereses individuales y colectivos, para satisfacer las necesidades presentes y futuras del negocio y de los grupos de interés.

### I] El Modelo de Gestión del Conocimiento

El Modelo de Gestión del Conocimiento se basa en los siguientes principios:

1. Estar alineado con el Plan estratégico. ¿Para qué?
2. Generar valor para el negocio y las personas. ¿Por qué?

3. Asegurar la flexibilidad necesaria. ¿Cómo?
4. Mostrar una evolución constante. Sostenibilidad

El Modelo de Gestión del Conocimiento se estructura en componentes que al desplegarse de forma interrelacionada potencian la Gestión del Conocimiento en las diferentes áreas clave de la compañía.

### II] Libro blanco de Gestión del Conocimiento

Posibilita el procedimiento y las herramientas prácticas para la aplicación del Modelo de Gestión del Conocimiento mediante:

1. Explicación simplificada del Modelo de Gestión del Conocimiento.
2. Una guía de evaluación de las acciones de Gestión del Conocimiento para asignar las

herramientas y procedimientos que puedan optimizar los resultados.

3. La descripción de 20 herramientas que instrumentalicen las distintas iniciativas que se enmarquen como acciones de Gestión del Conocimiento.

4. Un glosario de términos.

### PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE RED ELÉCTRICA

El plan de acción tiene como objetivo general:

Estimular e impulsar la puesta en marcha del Modelo de Gestión del Conocimiento del Grupo Red Eléctrica, estableciendo pautas de trabajo para acelerar la asimilación de las prácticas de colaboración, transferencia e intercambio del conocimiento.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

El plan de acción de la gestión del conocimiento 2016-2018 se estructura en capas:

### Fase 1 - Definición de las acciones estructurales

Período para el desarrollo de actividades y elementos de soporte a la gestión del conocimiento y para la configuración de las líneas de

actuación o iniciativas específicas según los retos o necesidades del negocio (Plan estratégico).

### Fase 2 - Lanzamiento de acciones transversales

Desarrollo del conjunto de iniciativas prioritarias que servirán de base tanto para la generación de impactos que revelen el valor de la gestión

del conocimiento, como para la incorporación de ajustes y mejoras producto de la experiencia de implantación.

### Fase 3 - Despliegue de las iniciativas

Actividades a realizar una vez consolidadas las iniciativas y los elementos de soporte

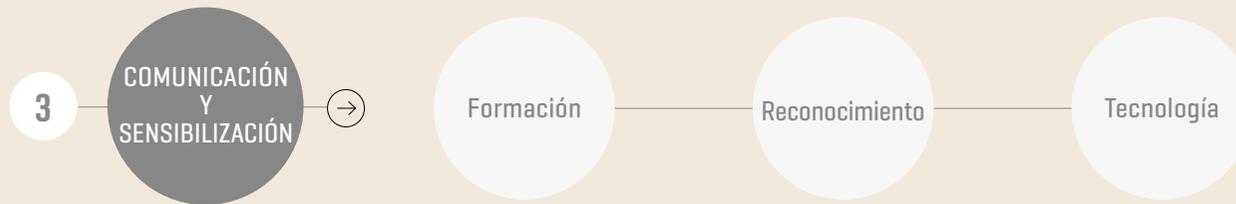
para incrementar el alcance de la gestión del conocimiento en el mayor número de áreas y emplazamientos del Grupo Red Eléctrica.



#### Acciones estructurales



#### Acciones transversales



#### Despliegue de iniciativas de GC





## PROGRAMA Practica

Red Eléctrica mantiene el compromiso con la formación práctica de personas recién tituladas a través del Programa Practica y Practica+ que a partir del 2018 pasará a denominarse Modelo de Jóvenes Talentos, el cual responderá a las nuevas exigencias profesionales, se alinearán con la estrategia de la compañía y la acompañará en el proceso de transformación ante los retos futuros.

Estos programas están encaminados a apoyar el acceso al mercado laboral de nuevos profesionales cualificados y a su futura incorporación al mundo empresarial. Los programas, que se han lanzado anualmente, se materializan a través de convenios de cooperación educativa mediante:

- Programa **Practica+**: dirigido a personas recién tituladas.
- El programa **Practica+Opera**: para garantizar el adecuado conocimiento de la Operación del Sistema Eléctrico. Este programa posibilita la incorporación de profesionales a los Centros de Control Eléctrico.
- Programa **Practica**: dirigido a estudiantes en sus últimos años de formación.
- Programas de acompañamiento para proyectos fin de carrera.

Las personas que se incorporan a estos programas reciben una formación práctica, lo que permite a la empresa utilizar los programas de formación práctica como una fuente efectiva de reclutamiento para futuros procesos de selección mediante programas de desarrollo profesional asentado sobre tres

motores de crecimiento: talento joven, aprendizaje y tecnología.

### OBJETIVOS

- **Potenciar** la formación práctica de jóvenes titulados.
- **Apoyar acceso al mercado laboral** de nuevos profesionales cualificados.
- **Mejorar la empleabilidad** para el futuro profesional.
- Contribuir activa y voluntariamente a la **mejora social**, mediante el acercamiento al mercado laboral a jóvenes recién titulados o que se encuentran en los últimos años de la titulación.
- Reforzar nuestra imagen de marca como empleadores.
- Fuente de reclutamiento y selección.

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- Estudiantes y recién titulados universitarios o ciclos formativos de grado superior.

### ¿QUÉ SE APRENDE?

- Conocimiento de la compañía.
- Los principales procesos de negocio.

### CONTENIDOS

- Formación práctica en función de la unidad de destino.
- En 2017, Red Eléctrica contó con un total de 124 becarios.

### NOVEDADES DEL PROGRAMA

Para 2018 se está elaborando una innovadora propuesta del programa que fomentará el desarrollo profesional de jóvenes talentos y que dará respuesta a las nuevas exigencias de formación y perfiles que va a requerir la evolución del mercado laboral.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



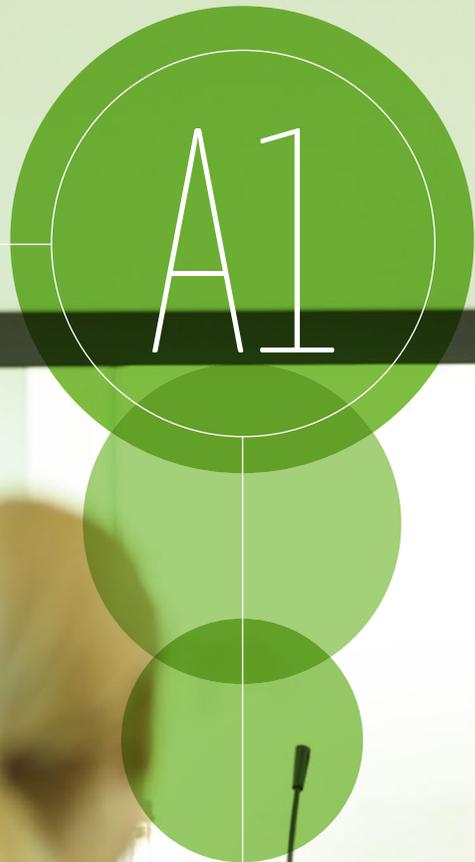
04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO



# ANEXO 1. PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
CapaciTa	UF.0147.M	BDI Web	6	Presencial	· Lograr que los usuarios hagan uso correcto de la Base de Datos de Instalaciones. Transmitir una visión global y general de los contenidos y funcionalidades de la herramienta, para conseguir que los usuarios aprovechen al máximo las posibilidades que esta les ofrece.
CapaciTa	UF.0695.M	Obra civil mantenimiento subestaciones	20	Presencial	· El objetivo del curso es profundizar en la resolución de los diferentes problemas que surgen en las subestaciones relacionados con la obra civil debido al envejecimiento de las instalaciones.
CapaciTa	UF.0787.B	Big Data y Data Science	24	Presencial	· El objetivo de esta acción formativa es proporcionar conocimiento que permita dar respuesta a preguntas como las que se enumeran: - Qué es Big Data. - Cuándo considerar que el problema es Big Data. - Qué aporta la aplicación de técnicas de Big Data a las más tradicionales de Aprendizaje Automático.
CapaciTa	UF.0753.B	0753B Concienciación ciberseguridad Ind.	6	Presencial	· Conocer los criterios de ciberseguridad para las adquisiciones, instalaciones, reparaciones, renovaciones de <i>software</i> y retirada de residuos de los sistemas de telecomunicaciones, telecontrol y de protección y medida.
CapaciTa	UF.0382.A	Sistema control integrado: INGETEAM. Mantenimiento	30	Presencial	· Conocer la creación, modificación y gestión de bases de datos del INGETEAM.
CapaciTa	UF.0475.A	Transform. medida ARTECHE. Mantenimiento	10	Presencial	· Analizar diferentes métodos de diagnóstico y técnicas de mantenimiento preventivo y correctivo. Aplicar, en los equipos, los conocimientos adquiridos.
CapaciTa	UF.0144.B	Electricidad básica	4	Virtual REE	· Proporcionar los conocimientos básicos sobre la electricidad y los elementos principales que constituyen un sistema eléctrico.
Conocimiento del Sector	UF.0001.B	Conoce Red Eléctrica de España	2	Virtual REE	· Conocer con mayor profundidad la cultura de nuestra empresa y lo que se espera de nosotros como parte integrante. Conocer las líneas generales del negocio del grupo REE y su historia más reciente dentro del sector eléctrico.
CapaciTa	UF.0313.M	Interruptores y aparata de AT. Mantenimiento	24	Presencial	· Conocer y comprender la funcionalidad, características constructivas y operativas de los interruptores y aparata de A.T. y saber realizar su mantenimiento.
CapaciTa	UF.0393.B	El sector eléctrico	2	Virtual REE	· Conocer los aspectos generales de los inicios del Sector Eléctrico Español y su funcionamiento actual.
CapaciTa	UF.0390.M	GEMAS. Generación eólica máx. admisible	5	Presencial	· Conocer la aplicación GEMAS, que permite enviar en tiempo real consignas de generación máxima a los centros de control de producción de generación eólica.



Continúa en la página siguiente



## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
CapaciTa	UF.0025.B	P.R.S. Generales Peninsular	6	Virtual REE	· Conocer, comprender, interpretar y ejecutar los Planes Generales de Reposición de Servicio ante un incidente generalizado en la Red de Transporte Peninsular de ámbito nacional o zonal, sabiendo las acciones que deben realizar los Centros de Control de REE (CECOEL y CECORE), y los Centros de Control de los Agentes de Generación [CCG] y los Agentes de Distribución [CCD].
CapaciTa	UF.0163.A	e-SIOS	12	Presencial	· Conocer y comprender el Sistema de Información del Operador de Sistema [SIOS] para hacer un seguimiento operativo de las programaciones de los distintos mercados para la explotación del sistema eléctrico español.
CapaciTa	UF.0462.M	Liquidaciones régimen especial	9	Presencial	· Comprender los mecanismos de funcionamiento de las liquidaciones que se aplican a los Agentes acogidos al Régimen Especial del Mercado de electricidad.
CapaciTa	UF.0499.A	Post. Mantenimiento infraestructuras eléctricas AT	375	Virtual empresa externa	· El objetivo general del curso es formar al alumno en las diferentes disciplinas técnicas y de gestión que son necesarias a lo largo de las fases de mantenimiento de líneas y subestaciones de alta tensión. La metodología es virtual con exámenes presenciales.
CapaciTa	UF.0527.A	Gestión de P&C de infraestructuras eléctricas de AT	75	Virtual empresa externa	· Abordar los aspectos relativos a la gestión de la construcción de infraestructuras de transporte de energía en alta tensión, tales como la financiación, gestión medioambiental, RR.HH, etc.
CapaciTa	UF.0528.A	Proyectos de infraestructuras eléctricas AT	75	Virtual empresa externa	· Analizar el entorno legal que regula el proyecto y construcción de las infraestructuras eléctricas de alta tensión. Estudiar los aspectos técnicos básicos del sistema eléctrico español incluyendo los parámetros de diseño de sus instalaciones.
CapaciTa	UF.0530.A	Subestaciones de alta tensión	75	Virtual empresa externa	· Estudiar las tecnologías actuales y futuras de las subestaciones de alta tensión incluyendo las fases de proyecto y construcción.
CapaciTa	UF.0531.A	Otros sistemas necesarios para infraestructuras eléctricas de AT	75	Virtual empresa externa	· Abordar los sistemas necesarios para el correcto funcionamiento de las instalaciones de alta tensión.
CapaciTa	UF.0532.A	Gestión del mantenimiento infraestructuras eléctricas AT	75	Virtual empresa externa	· Abordar los aspectos relativos a la gestión del mantenimiento de instalaciones de alta tensión tales como los modelos y planes de mantenimiento, gestión medioambiental, seguridad, etc.



ÍNDICE DE  
CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA.  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO



ANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO



ANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
CapaciTa	UF.0534.A	Técnicas de mantenimiento de cables AT	75	Virtual empresa externa	· Conocer las distintas técnicas de mantenimiento de cables de alta tensión, los diferentes tipos, los terminales, los sistemas de puesta a tierra, etc.
CapaciTa	UF.0535.A	Técnicas mantenimiento sistema primario subestaciones	75	Virtual empresa externa	· Analizar las técnicas de mantenimiento de los sistemas primarios de subestaciones en sus diferentes tecnologías y funciones.
CapaciTa	UF.0536.A	Telecomunicaciones, control y otros sistemas	75	Virtual empresa externa	· Abordar las técnicas y prácticas de mantenimiento utilizadas para los sistemas necesarios para el correcto funcionamiento de las instalaciones de alta tensión.
CapaciTa	UF.0538.B	Sistemas de protección	8	Virtual REE	· Exponer la necesidad de los equipos de protección. · Conocer las funciones de los equipos de protección. · Ilustrar la aplicación de los sistemas de protección. · Identificar la tecnología y tendencias de las protecciones.
CapaciTa	UF.0546.B	Aparata de alta tensión	9	Virtual REE	· Conocer y comprender la funcionalidad, características constructivas y operativas de la aparata eléctrica empleada en los sistemas de alta tensión.
CapaciTa	UF.0551.B	GPS Trimble GeoXT 2008	6	Presencial	· Proporcionar una descripción general sobre el manejo de equipo GPS Trimble GeoXT 2008, incluyendo tanto aspectos teóricos como prácticos.
CapaciTa	UF.0588.B	Máquinas eléctricas	12	Virtual REE	· Exponer las distintas máquinas eléctricas presentes en la Red de Transporte. Exponer el principio de funcionamiento, así como la función que cumplen en la red, su constitución y su forma de protección.
CapaciTa	UF.0615.M	ADIR	3	Presencial	· Mostrar la operativa del sistema de gestión documental ADIR, que gestiona, busca y carga documentos.
CapaciTa	UF.0457.B	Tecnología HVDC I. HVDC-LCC.	4	Virtual REE	· Dar a conocer los aspectos básicos del transporte de energía en corriente continua y alta tensión, incluyendo una breve descripción funcional de las dos tecnologías existentes LCC y VSC. · Presentar los aspectos fundamentales de la tecnología convencional oHVDC-LCC.
CapaciTa	UF.0452.B	Tecnología GIS. Subestaciones blindadas	5	Virtual REE	· Conocer la tecnología de las subestaciones blindadas. · Identificar los elementos que las componen analizando su constitución y funcionamiento.
Tabla: Francés	FRANCES	Francés. Presenciales	130	Presencial	· Según nivel: A1, A1+, A2, A2+, B1, B1+, B2, B2+ C1, C2



Continúa en la página siguiente



## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>Tabla:</b> <b>Francés</b>	FRANCÉS	Francés. Plataforma virtual	130	Virtual empresa externa	· Según nivel: A1, A1+, A2, A2+, B1, B1+, B2, B2+ C1, C2
<b>CapaciTa</b>	UF.0701.A	Interruptores ISODEL Modelo Polivalente HFF	21	Presencial	· Conocer y comprender los criterios, metodologías y funcionamiento de los interruptores ISODEL del Modelo Polivalente HFF-72 para capacitarse en el montaje y puesta en servicio, así como los mantenimientos correctivos y predictivos de los mismos.
<b>CapaciTa</b>	UF.0702.M	Dispositivos FACTS	15	Presencial	· Entender y comprender los Dispositivos FACTS electrónicos utilizados en la RdT.
<b>CapaciTa</b>	UF.0709.M	Gestión de PGC de infraestructuras eléctricas de AT	75	Virtual REE	· Abordar los aspectos relativos a la gestión de la construcción de infraestructuras de transporte de energía en alta tensión, tales como la financiación, gestión medioambiental, RR.HH, etc.
<b>CapaciTa</b>	UF.0710.M	Proyectos de infraestructuras eléctricas AT	75	Virtual REE	· Analizar el entorno legal que regula el proyecto y construcción de las infraestructuras eléctricas de alta tensión. · Estudiar los aspectos técnicos básicos del sistema eléctrico español incluyendo los parámetros de diseño de sus instalaciones.
<b>CapaciTa</b>	UF.0713.M	Otros sistemas necesarios para infraestructuras eléctricas de AT	75	Virtual REE	· Abordar los sistemas necesarios para el correcto funcionamiento de las instalaciones de alta tensión.
<b>CapaciTa</b>	UF.0715.M	Técnicas mantenimiento líneas aéreas AT	75	Virtual REE	· Estudiar las diferentes técnicas de mantenimiento de líneas aéreas de alta tensión incidiendo en el tratamiento de los distintos componentes.
<b>CapaciTa</b>	UF.0716.M	Técnicas de mantenimiento de cables AT	75	Virtual REE	· Conocer las distintas técnicas de mantenimiento de cables de alta tensión, los diferentes tipos, los terminales, los sistemas de puesta a tierra, etc.
<b>CapaciTa</b>	UF.0718.M	Técnicas mantenimiento sistema primario subestaciones	75	Virtual REE	· Analizar las técnicas de mantenimiento de los sistemas primarios de subestaciones en sus diferentes tecnologías y funciones.
<b>CapaciTa</b>	UF.0719.M	Telecomunicaciones, control y otros sistemas	75	Virtual REE	· Abordar las técnicas y prácticas de mantenimiento utilizadas para los sistemas necesarios para el correcto funcionamiento de las instalaciones de alta tensión.





## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
CapaciTa	UF.0720.M	Mantenimiento FACTS Torres del Segre	14	Presencial	· Conocer y comprender los procedimientos de intervención para el mantenimiento del FACTS Torres del Segre.
CapaciTa Competencias	UF.0730.B	Eficiencia y Productividad	50	Virtual empresa externa	· Organizar y programar las actividades de su trabajo. · Identificar malos hábitos para minimizarlos. · Mejorar su sistema de gestión del tiempo. · Establecer objetivos, planes, plazos y prioridades. · Preparar planes de contingencias. · Utilizar adecuadamente los canales de comunicación. · Integrar programas y proponer recursos.
CapaciTa	UF.0750.A	Protección ABB REB670	15	Presencial	· Conocer y comprender el funcionamiento, los principios del mantenimiento y el ensayo de la protección diferencia de barras REB670.
CapaciTa Competencias	UF.0757.B	Orientación al cliente	50	Virtual empresa externa	· Cumplir compromisos y atender al cliente. Dar respuesta a preguntas, cuestiones o quejas del cliente. · Satisfacer las necesidades y expectativas. Mantener contacto con el cliente para conocer sus expectativas y satisfacción.
CapaciTa Competencias	UF.0738.B	Coordinación de equipos	50	Virtual empresa externa	· Fomentar el espíritu de equipo, buscar la cohesión del grupo, incentivar la cooperación y no la competición. · Integrar contribuciones y puntos de vista distintos entre personas de su equipo.
CapaciTa	UF.0797.M	Algoritmo de GEMAS	4	Presencial	· Comprender el algoritmo de cálculo de GEMAS para poder revisar los cálculos que realiza y entender su coherencia.
CapaciTa	UF.0798.M	Oscilaciones, PMU y sistema WAMS	6	Presencial	· Familiarizarse con los fenómenos oscilatorios de pequeña señal y aprender a usar el sistema de monitorización de área amplia (WAMS) y sus funciones de monitorización avanzadas disponibles en este sistema.
CapaciTa Competencias	UF.0799.B	Competencias digitales	10	Virtual REE	· Analizar necesidades propias tecnológicas y de aprendizaje. · Seleccionar y utilizar eficazmente entornos tecnológicos. · Actualizar de forma continua los conocimientos, como vía para conseguir el aprendizaje autónomo permanente.
CapaciTa	UF.0500.B	Configuración eléctrica de subestaciones	6	Virtual REE	· Adquirir conocimientos sobre los elementos que componen una subestación y cómo se clasifican. · Conocer los factores que configuran una subestación y aprender a configurarla eléctricamente.
CapaciTa	UF.0572.B	Líneas aéreas	12	Virtual REE	· Exponer la necesidad de las líneas eléctricas. · Describir los tipos de líneas de la red de transporte. · Definir los elementos de las líneas e identificarlos según su función, tecnología, etc. · Definir las constantes eléctricas fundamentales en líneas de transporte. · Exponer los fenómenos eléctricos que se producen en los conductores de una línea.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
CapaciTa	UF.0571.B	Cables aislados	12	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer la tecnología de los cables aislados para transporte de energía en alta tensión así como las características de los cables normalizados en REE.</li> <li>· Analizar las fases y las etapas para la construcción de una línea de cable aislado.</li> <li>· Conocer los criterios de diseño básicos a tener en cuenta a la hora de acometer el proyecto de una línea de cable aislado.</li> </ul>
CapaciTa	UF.0729.B	PreDESC	4	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dar a conocer la nueva funcionalidad de la herramienta de gestión de solicitudes de trabajos en RdT (DESC), para que sea directamente el solicitante de los trabajos quien se registre sus solicitudes.</li> </ul>
CapaciTa	UF.0238.M	Transformadores de potencia y medida	25,5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· El objetivo del curso es adquirir una visión global de los transformadores de potencia y medida. En primer lugar se abordan los conceptos físicos y eléctricos necesarios para entender el funcionamiento, posteriormente se analiza la tecnología y componentes. Finalmente, se abordan las técnicas de mantenimiento aplicables a estos equipos.</li> </ul>
CapaciTa	UF.0558.B	Corrientes inserción máquinas eléctricas	6	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer los equipos de la Red de Transporte que se ven afectados por el fenómeno de la corriente de conexión.</li> <li>· Comprender el fenómeno físico y por qué se producen las corrientes de conexión.</li> <li>· Analizar las formas de minimizar el impacto de la corriente de conexión en el sistema.</li> </ul>
CapaciTa	UF.0431.M	Lectura e interpretación esquemas eléctricos	24	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adquirir los conocimientos necesarios para la lectura e interpretación de los esquemas desarrollados de control y protección de una subestación. El curso está enfocado a nivel práctico, para que el alumno adquiera la soltura necesaria para manejar la documentación de una subestación.</li> </ul>
CapaciTa	UF.0591.A	Visual Basic orientado a MS-Word	16	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer la programación orientada a objetos para la automatización de tareas, creación de nuevas funciones y procedimientos en esta aplicación.</li> <li>· Potenciar las actividades de procesamiento de textos e integrar otras aplicaciones de Office como Microsoft Excel, en Word, consiguiendo una gran optimización del tiempo de trabajo y una mayor fiabilidad de sus aplicaciones.</li> </ul>
CapaciTa	UF.0326.A	ArcGIS	18	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Proporcionar las bases para el entendimiento de lo que es un Sistema de Información Geográfica con tecnología ESRI.</li> <li>· Estudiar las principales funciones de un Sistema de Información Geográfica y cómo se integran las bases de datos geográficas en un mapa.</li> <li>· Analizar los sistemas de coordenadas y las principales proyecciones, a diseñar un mapa / Layout de ArcMap.</li> </ul>





## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>CapaciTa</b>	UF.0070.B	Sistema Control Automático Generacion [RCP]	4	Presencial	· Conocer el funcionamiento de la RCP a nivel teórico y práctico.
<b>CapaciTa Competencias</b>	UF.0448.B	Iniciativa y solución de problemas	15	Virtual REE	· Aumentar las capacidades de identificación de amenazas y de oportunidades, de preguntar para resolver dudas, etc. · Fomentar e incentivar la propuesta de soluciones a problemas que detecte y de dar ideas de mejora.
<b>CapaciTa</b>	UF.0562.A	Visual Basic orientado a MS-Access	7,6	Presencial	· Conocer la programación Visual Basic para aplicarla a MS Access. · Crear y modificar macros que permitan automatizar procesos. · Diseño de consultas, formularios e informes a nivel avanzado relacionados mediante la creación de un sistema de gestión.
<b>CapaciTa Competencias</b>	UF.0447.B	Trabajar en Equipo	15	Virtual REE	· Participar en el equipo: intervenir y dar su opinión, compartir información, realizar las tareas que se le encomiendan y ayudar cuando se le solicita. · Colaborar y cooperar: mantener buenas relaciones, evitar enfrentamientos, mostrar disponibilidad y ofrecer su ayuda a miembros del equipo.
<b>CapaciTa Competencias</b>	UF.0754.B	Innovación y mejora continua	50	Virtual empresa externa	· Adaptar la forma de trabajar a los nuevos procedimientos e incorporar nuevos enfoques que mejoren sus resultados. · Controlar y asegurar la calidad del trabajo y la información. · Identificar oportunidades y cambios en métodos y procesos para mejorar el rendimiento. · Aportar soluciones nuevas a su unidad. · Informarse y buscar en ámbitos diferentes respuestas novedosas para proporcionar ideas y soluciones ante situaciones nuevas y complejas. · Hacer seguimiento de las mejoras propuestas en los indicadores de eficacia de su unidad.
<b>CapaciTa Competencias</b>	UF.0755.B	Adaptación y gestión del cambio	50	Virtual empresa externa	· Aceptar los cambios y/o decisiones, aunque sean contrarios a su punto de vista. · Adaptar ritmo o condiciones de trabajo, ante imprevistos, sin que se resienta el desempeño.
<b>CapaciTa Competencias</b>	UF.0756.B	Visión Integral de REE	50	Virtual empresa externa	· Identificar la función y responsabilidad de su trabajo, conocer los objetivos de su puesto y su unidad organizativa. · Comprender los intereses de otras unidades organizativas, así como los objetivos e indicadores de su área de negocio.
<b>CapaciTa</b>	UF.0498.A	Post. Proyectos construcción infraestructuras eléctricas de AT	375	Virtual empresa externa	· El objetivo general del curso es formar al alumno en las diferentes disciplinas técnicas y de gestión que son necesarias a lo largo de las fases de proyecto y construcción de líneas y subestaciones de alta tensión. La metodología es virtual con exámenes presenciales.





## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>AseguraTe</b>	UF.0235.M	C16 Trabajos de tala, poda y desbroce	16	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adquirir conocimientos sobre las técnicas básicas y las medidas reglamentarias de seguridad para la realización de trabajos de desbroce, poda, corte y derribo de arbolado.</li> <li>· Conocer las características generales y el funcionamiento de los diferentes equipos, maquinaria y materiales que se utilizan.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0009.M	Descripción SS.EE. y esquemas unifilares	16	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer y comprender la estructura y funcionamiento de subestaciones eléctricas.</li> <li>· Interpretar los diagramas unifilares.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0006.B	Visita a SS.EE.	4	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer físicamente la topología de una subestación y el funcionamiento de los diferentes elementos que la componen.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0689.M	Electrónica de potencia red de alta tensión	28	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dar a conocer los equipos disponibles, sus principios de funcionamiento y las aplicaciones principales motivadas por la creciente implantación en la red de alta tensión de diferentes dispositivos electrónicos con diversas funciones como controlar tensiones, flujo de potencia, frecuencia etc.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0246.M	C07 Trabajos en altura en líneas	8,5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Familiarizarse en la utilización de los EPI contra caídas en altura llevados a cabo sobre estructuras metálicas según el modelo de trabajo descrito en el documento técnico AM004.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0249.M	C08 Manipulación manual y mec. de cargas	6	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adquirir conocimientos sobre los riesgos existentes y las medidas preventivas que se establecen para mover cargas por medios manuales o mecánicos.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0252.M	C13 Riesgo eléctrico en baja tensión	7	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer y saber aplicar las medidas reglamentarias de seguridad para evitar riesgos en trabajos eléctricos en baja tensión.</li> <li>· Saber realizar trabajos en instalaciones de baja tensión en las técnicas específicas de trabajos en tensión en baja tensión, método de contacto y conocer los materiales existentes para desarrollar estas técnicas.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0159.M	C10 Conducción de vehículos todoterreno	18	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Perfeccionar las técnicas de conducción. Conocer las tácticas de circulación y las medidas preventivas y de mantenimiento para el vehículo, equipos, personas y conductor. Selección de circuitos. Saber optimizar los equipos y situaciones favorables, para recorridos con vehículos todo terreno.</li> </ul>
<b>NaTura</b>	UF.0170.M	Fauna y flora ibérica	27	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Familiarizarse con las especies de aves y de flora a través de la observación de las mismas en el campo para ser capaces de identificarlas a nivel de especie o familia. Concienciar de la importancia de la flora y fauna y los motivos por los cuales es necesario conservar la diversidad biológica. Conocer la problemática de la conservación de la flora y fauna ibérica y desarrollar actitudes responsables.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0622.A	Protecciones de línea de SIEMENS	24	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer y comprender los criterios, metodologías y funcionamiento de las protecciones de línea de SIEMENS.</li> </ul>





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>CapaciTa</b>	UF.0047.M	Funcionamiento del mercado eléctrico	8	Presencial	· Comprender el funcionamiento del mercado de electricidad en España. · Interpretar las reglas del mercado de electricidad.
<b>CapaciTa</b>	UF.0510.M	Diseño subestaciones eléctricas. Introducción	24	Presencial	· Conocer, a nivel teórico-práctico, los fundamentos de diseño y operación de las subestaciones y estaciones transformadoras de A.T.
<b>CapaciTa</b>	UF.0552.M	Manipulación SF <sub>6</sub> equipos de alta tensión	16	Presencial	· Adquirir los conocimientos necesarios para la manipulación del gas SF <sub>6</sub> de acuerdo con la Norma EC-842/2006.
<b>CapaciTa</b>	UF.0608.M	Introducción a sistemas de protección	18	Presencial	· Formular los fundamentos de funcionamiento de los sistemas de protección de REE.
<b>Tabla: Inglés</b>	INGLÉS	Inglés. Plataforma virtual	130	Virtual empresa externa	· Según nivel: A1, A1+, A2, A2+, B1, B1+, B2, B2+ C1, C2
<b>Tabla: Inglés</b>	INGLÉS	Inglés. Presencial	130	Presencial	· Según nivel: A1, A1+, A2, A2+, B1, B1+, B2, B2+ C1, C2
<b>CapaciTa</b>	UF.0711.M	Líneas de alta tensión	75	Virtual REE	· Estudiar las tecnologías actuales y futuras de las subestaciones de alta tensión incluyendo las fases de proyecto y construcción.
<b>CapaciTa</b>	UF.0712.M	Subestaciones de alta tensión	75	Virtual REE	· Estudiar las tecnologías actuales y futuras de las subestaciones de alta tensión incluyendo las fases de proyecto y construcción.
<b>CapaciTa</b>	UF.0714.M	Gestión del mantenimiento infraestructuras eléctricas AT	75	Virtual REE	· Abordar los aspectos relativos a la gestión del mantenimiento de instalaciones de alta tensión tales como los modelos y planes de mantenimiento, gestión medioambiental, seguridad, etc.
<b>CapaciTa</b>	UF.0673.B	Redes inteligentes. <i>Smart Grids</i>	20	Virtual REE	· Comprender y entender: - Los fundamentos de por qué existe una necesidad actual de evolucionar hacia un sistema eléctrico más inteligente. -Cuál ha sido la transición de las actuales redes pasivas a las redes más activas necesarias para afrontar los retos del futuro. - Cómo se integran los nuevos recursos distribuidos [DR: <i>Distributed Resources</i> ], entre los que destacan: - la generación distribuida [DG: <i>Distributed Generation</i> ], - los vehículos eléctricos, - la gestión de la demanda y - el almacenamiento.
<b>CapaciTa</b>	UF.0752.M	Sistemas de puestas a tierra	10	Presencial	· Descripción, necesidad e importancia de los sistemas de puesta a tierra. El objetivo del curso es fundamentalmente práctico, se incluye una sesión inicial teórica y después se realizarán medidas en campo. El curso va dirigido tanto a técnicos de líneas como de subestaciones.

Continúa en la página siguiente

ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

01 MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02 EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03 PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04 PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>AseguraTe</b>	UF.0614.M	C21 Trabajos en espacios confinados	5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer la normativa legal en espacios confinados.</li> <li>· Identificar los riesgos asociados a la realización de actividades en estos espacios.</li> <li>· Saber aplicar las medidas preventivas a planificar.</li> <li>· Conocer cuáles son los equipos de protección individual (EPIs), su uso y su mantenimiento.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0517.M	Métodos estadísticos con MS-Excel	16	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capacitar a los asistentes con los conocimientos necesarios para trabajar eficazmente con métodos estadísticos. Los asistentes realizarán prácticas con ejemplos reales que les permitan profundizar en los problemas estadísticos de una forma.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0240.A	Visual Basic orientado a MS-Excel	20	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Introducirse en la programación orientada a objetos para la automatización de tareas, creación de nuevas funciones y procedimientos en esta aplicación.</li> <li>· Saber conectar aplicaciones a internet para conseguir una gran optimización del tiempo de trabajo y una mayor fiabilidad de las aplicaciones.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0165.M	Finanzas para no financieros	24	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Proporcionar los conocimientos esenciales de los fundamentos, herramientas y prácticas financieras, así como la valoración de inversiones.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0529.A	Líneas de alta tensión	75	Virtual empresa externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Estudiar las tecnologías actuales y futuras de las líneas aéreas y cables aislados de alta tensión, incluyendo las fases de proyecto y construcción.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0533.A	Técnicas mantenimiento líneas aéreas AT	75	Virtual empresa externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Estudiar las diferentes técnicas de mantenimiento de líneas aéreas de alta tensión incidiendo en el tratamiento de los distintos componentes.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0489.M	C19 Conducción segura y efíe. turismos	8	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aprendizaje y práctica de técnicas de conducción segura, precisa y eficaz.</li> <li>· Reacción frente a situaciones de peligro.</li> <li>· Destreza y control del vehículo en situaciones habituales y críticas.</li> <li>· Conocimiento sobre el funcionamiento y comportamiento del vehículo.</li> <li>· Consecución de un buen nivel de durabilidad del vehículo al realizar una buena conducción del mismo.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0248.M	C02 Informativo de seguridad. Manual PRL	0,5	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Informar al personal de nueva incorporación de las medidas preventivas básicas que se deben conocer para prevenir los accidentes que pudieran originar los riesgos asociados a los trabajos y a las instalaciones.</li> <li>· Registrar en el historial de formación del empleado la recepción del "Manual de Prevención de Riesgos Laborales". Esta entrega se realizó en el momento de su incorporación a plantilla y está registrada con firma</li> </ul>



Continúa en la página siguiente



## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>AseguraTe</b>	UF.0250.M	C12 Primeros auxilios. RCP	5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adquirir los conocimientos y técnicas básicas necesarias, en materia sanitaria y de socorrismo, para mantener a un accidentado en las mejores condiciones hasta conseguir ayuda médica.</li> <li>· Conocer el papel del primer interviniente en la cadena de la supervivencia.</li> <li>· Saber realizar la reanimación cardiopulmonar (RCP) y utilizar los desfibriladores externos semiautomáticos (DESA).</li> <li>· Manejar las técnicas de desobstrucción de la vía aérea.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0089.B	C11 Lucha contra incendios-Plan evacuación	3	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mentalizar a los asistentes de la importancia del desarrollo de acciones preventivas.</li> <li>· Capacitar a los asistentes sobre sus funciones como componentes de los Equipos de Intervención.</li> <li>· Desarrollar las incidencias y consecuencias del fuego.</li> <li>· Capacitar a los asistentes sobre la selección de los agentes extintores.</li> <li>· Describir los distintos equipos de extinción que se disponen.</li> <li>· Describir las técnicas más adecuadas en el control de distintas situaciones de fuego.</li> <li>· Instruir a los alumnos sobre las pautas de actuación en caso de incendio, en sus respectivos puestos de trabajo.</li> <li>· Entrenar a los alumnos en las técnicas de manejo de los Equipos de Extinción y Protección sobre distintos proyectos con fuego real.</li> <li>· Transmitir la información, en materia de seguridad, para aumentar la autoconfianza personal.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0795.B	C18 Trabajos en oficinas	2	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer los riesgos de tu puesto, medidas preventivas y recursos disponibles.</li> <li>· Aprender a evitar accidentes con un cambio de actitud y con el aprendizaje de criterios de actuación.</li> <li>· Identificar los riesgos de las distintas actividades.</li> <li>· Prevenir los riesgos siguiendo las pautas recomendadas.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	Voluntariado	Superior de Voluntariado Corporativo	16	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Formar a los alumnos en las habilidades necesarias y en los conocimientos teóricos y prácticos para poner en marcha o adaptar un programa de voluntariado corporativo, para que sea sostenible y tenga una visión estratégica. Dotar de las herramientas y de la formación necesaria para poner en marcha o adaptar un programa de voluntariado corporativo.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0437.M	C15 Reciclaje en PRL y riesgo eléctrico	8	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dar a conocer las modificaciones legales introducidas en la legislación de prevención. Repasar aspectos más significativos sucedidos en nuestras instalaciones eléctricas.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0014.B	Energías renovables	2	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer los aspectos fundamentales de las energías renovables y los principales modos de aprovechamiento de recursos "renovables" para la producción de energía.</li> </ul>
<b>Formación Corporativa</b>	UF.0190.B	EFQM Evaluadores. Nivel básico	32	Virtual empresa externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adquirir conocimientos generales sobre los conceptos fundamentales de la Excelencia.</li> <li>· Conocer el proceso básico de evaluación de una organización por parte de un equipo externo a la misma, y la documentación que utiliza y genera.</li> <li>· Analizar y conocer el contenido del Modelo EFQM de Excelencia 2013.</li> </ul>



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
CapaciTa	UF.0457.A	Enlaces HVDC	20	Presencial	· Conocer los conceptos fundamentales para comprender en detalle el funcionamiento en régimen permanente de los enlaces de continua en alta tensión en sus dos tecnologías; convencional (LCC) y VSC. Analizar cuestiones relativas al régimen dinámico de los convertidores.
CapaciTa	UF.0644.A	Ensayo protecciones diferenciales transformador	15	Presencial	· Identificar las magnitudes y parámetros relacionados con los transformadores de potencia. · Enunciar las técnicas de ensayo de relés diferenciales. · Ilustrar las técnicas de ensayo de relés diferenciales. · Asociar las técnicas de ensayo a las protecciones diferenciales de transformador.
CapaciTa	UF.0764.A	Laboratorio Localización Faltas (INELFE)	16	Presencial	· Dotar al personal especializado de una formación teórica-práctica con el objetivo de poder determinar la localización de averías y faltas en el enlace HVDC ESPAÑA-FRANCIA.
CapaciTa	UF_570B	Conciliación e igualdad	1	Presencial	· Concienciar sobre la importancia de la conciliación e igualdad en el ámbito profesional y personal de los empleados de REE.
CapaciTa Competencias	UF.0739.M	Innovación y mejora continua	2	Presencial	· Adaptar la forma de trabajar a los nuevos procedimientos e incorporar nuevos enfoques que mejoren sus resultados. · Controlar y asegurar la calidad del trabajo y la información. · Identificar oportunidades y cambios en métodos y procesos para mejorar su rendimiento o el de su unidad. · Aportar soluciones nuevas a su unidad. · Informarse y buscar, en ámbitos distintos a los suyos, respuestas novedosas, para proporcionar ideas y soluciones ante situaciones nuevas y complejas. · Hacer seguimiento de las mejoras propuestas en los indicadores de eficacia de su unidad.
CapaciTa Habilidades	UF.0446.A	La entrevista con el colaborador	8	Presencial	· Proporcionar el apoyo para la implantación con éxito del nuevo Sistema de Evaluación del desempeño, a través de un proceso formativo que refuerce las habilidades necesarias, acompañando el cambio cultural asociado a la puesta en marcha del nuevo sistema, para ello será necesario: - Reflexionar sobre la importancia del proceso de gestión del desempeño como motor del desarrollo individual y del negocio. - Trabajar el desarrollo de habilidades claves requeridas para realizar el proceso global (planificar, realizar seguimiento, comunicar, evaluar, ofrecer <i>feedback</i> , comprometer a los equipos, elaborar un plan de desarrollo [PDI]). - Crear un entorno de simulación donde se puedan practicar dichas habilidades. - Ver cómo traducimos la entrevista de evaluación en acciones concretas en el PDI de la persona evaluada. - Ser conscientes de los obstáculos que nos encontramos cuando cambiamos la manera de hacer las cosas.



Continúa en la página siguiente

ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

01 MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02 EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03 PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04 PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>CapaciTa Competencias</b>	JEFES	Liderazgo y gestión de Equipos	16	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Proveer a los participantes de las habilidades y herramientas necesarias, cuyo objetivo sea aprender cómo gestionar y liderar equipos de excelencia.</li> <li>· Descubrir la importancia del liderazgo organizacional. Comprender el modelo de los elementos básicos del liderazgo y el modelo de líder eficaz.</li> <li>· Dar a conocer técnicas y habilidades para mejorar la motivación, el liderazgo y el trabajo de los equipos, así como trabajar conjuntamente sobre nuevas iniciativas.</li> <li>· Saber diferenciar entre trabajo en equipo y colaboración esencial.</li> <li>· Entender y aplicar las bases conductuales de la excelencia.</li> <li>· Aprender a construir relaciones más efectivas y productivas, basadas en el uso inteligente de las emociones.</li> <li>· Comprometer y motivar a los directivos con el fin de que aporten y contribuyan al desarrollo del modelo propio de liderazgo, alineado con la misión, valores y objetivos estratégicos de la compañía.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0745.M	0745M Habilitación Operadores Locales REE Teoría	21	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dotar de la formación teórica necesaria a empleados de REE para la Habilitación como Operadores Locales en instalaciones de REE.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0746.M	0746M Habilitación Operadores Locales REE Práctica	17	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dotar de la formación práctica necesaria para la habilitación de operadores locales en subestaciones de REE.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0080.M	Agenda electrónica: MS-Outlook	10	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mejorar el conocimiento de la herramienta MS Outlook así como su aplicación práctica en las tareas administrativas.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0080.A	Agenda electrónica: MS-Outlook	3,5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adquirir los conocimientos necesarios para el adecuado manejo de la agenda y correo electrónico con Microsoft Outlook 2007 a un nivel avanzado.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0459.B	Maniobras en subestaciones. Teoría	6	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer las diferentes fases que intervienen en la realización de una maniobra (análisis previo, preparación y ejecución), así como el grado de responsabilidad de las personas que intervienen.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0771.B	MOVIMAN	7,5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Divulgación del uso del nuevo dispositivo de movilidad en REE.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0708.A	Protecciones de interruptor	15	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Identificar las magnitudes y parámetros relacionados con los interruptores.</li> <li>· Enunciar las técnicas de ensayo de relés de interruptor.</li> <li>· Ilustrar las técnicas de ensayo de relés de interruptor.</li> <li>· Aplicar los puntos anteriores al ensayo de relés de interruptor.</li> </ul>

ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

01 MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02 EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03 PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04 PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>NaTura</b>	UF.0396.B	Sensibilización medioambiental	15	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Proporcionar una visión específica de los posibles efectos ambientales de la utilización moderna de la energía eléctrica, sus causas y las posibles medidas de prevención y corrección en las distintas áreas de actividad (generación, transporte y distribución de la energía eléctrica).</li> <li>· Proporcionar una visión concreta del impacto que la actividad del sector eléctrico tiene sobre la naturaleza (fauna, vegetación, agua...), las ciudades (patrimonio histórico, desarrollo urbanístico...), y el régimen de vida moderno en general (entorno socioeconómico, etc.).</li> <li>· Aumentar la concienciación hacia la necesidad de conservación de los diferentes ecosistemas afectados por la utilización de energía eléctrica en la sociedad moderna, y conocer los medios disponibles para llevar a cabo esta preservación del medioambiente.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0641.B	GeoRED. Usuario Visor	6	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dotar a los alumnos de las capacidades necesarias para la visualización, consulta y análisis espacial de las infraestructuras de REE sobre un visor geográfico.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0748.B	Programación Python	60	Virtual REE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adquirir los conocimientos necesarios sobre la programación en el lenguaje Python.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0763.B	Operativa PSSE-33 ante fallos de las herramientas de operación	10	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer el manejo de PSSE-33 ante fallos de aplicaciones de las herramientas de operación.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	BME	Derivados sobre Electricidad	8	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Familiarizar a los asistentes con el funcionamiento del mercado de derivados, que tiene un volumen mayor que el mercado OMEL y cuyos precios sirven como referencia para las subastas CESUR. Dar a conocer la perspectiva de un bróker como profesional que ayuda a comprador y vendedor a cerrar una negociación, e incorporar la visión de un <i>trader</i> de primera línea que está operando diariamente en el mercado.</li> <li>· Explicar el servicio que prestan las cámaras de contrapartida y cómo pueden ayudar a las entidades que quieren acceder al mercado.</li> <li>· Ofrecer el conocimiento práctico de un experto, que explique las herramientas y los mecanismos de cobertura que puede realizar un comercializador o un generador de los sectores eólico y de la cogeneración para protegerse de movimientos adversos en los precios del mercado.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0334.A	Planes de Reposición: Práctica Operativa	25	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer, comprender y ejecutar los Planes de Reposición del Servicio Eléctrico, ante incidentes generalizados en la Red de Transporte de ámbito nacional o zonal, sabiendo las acciones que deben realizar los Centros de Control de REE (CECOEL y CECORE), los Centros de Control de RTE, REN y ONE, y los Centros de Control de los Agentes de Generación (CCG) y los Agentes de Distribución (CCD).</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0760.B	Gestión interconexiones para la creación del MIE	6	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conocer y comprender las tendencias europeas en relación a la gestión de las interconexiones internacionales para la creación del Mercado Interior de la Electricidad (MIE).</li> </ul>



Continúa en la página siguiente

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>NaTura</b>	UF.0347.M	Extinción de incendios forestales	5	Presencial	· Adquirir conocimientos sobre el comportamiento del fuego y los métodos y medios necesarios para su extinción en incendios forestales.
<b>CapaciTa</b>	UF.0705.B	Real Decreto 337/2014. Reglamento AT	14	Presencial	· Conocer y comprender los contenidos y modificaciones del Real Decreto 337/2014 sobre Alta Tensión en Subestaciones.
<b>CapaciTa Habilidades</b>	UF.0169.M	Comunicación escrita y redacción de Informes	12	Presencial	· Mejorar la comunicación escrita, de acuerdo al libro de estilo de REE. Conocer y saber aplicar las distintas fuentes de consulta -tanto impresas como electrónicas- y los programas informáticos de uso diario, con los que poder redactar los comunicados en menos tiempo y con menos dudas y errores.
<b>CapaciTa Habilidades</b>	ASK	Comunicación escrita y redacción de Informes	11	Virtual empresa externa	· Comprender la elaboración de un texto como un proceso y mejorar las estrategias personales de redacción. Conocer y practicar las herramientas necesarias para dotar a los documentos de mayor eficacia, claridad y concisión. Establecer un plan de acción de mejora personal para implementar cambios en el trabajo diario, en lo relativo a los comunicados escritos que deban redactar.
<b>CapaciTa</b>	UF.0582.A	Seccionadores MESA	30	Presencial	· Conocer y practicar los conceptos fundamentales sobre mantenimiento y puesta en servicio de los seccionadores de MESA.
<b>CapaciTa</b>	POWERPIVOT	Análisis PowerPivot	12	Presencial	· Utilizar las diferentes herramientas de PowerPivot para analizar la información desde diferentes puntos de vista.
<b>CapaciTa</b>	UF.0594.M	Liquidaciones demanda en el sistema eléctrico	7	Presencial	· Comprender los mecanismos de funcionamiento de las liquidaciones de la demanda que se aplican a los Agentes del Mercado de Electricidad en España.
<b>CapaciTa</b>	UF.0776.B	Mercados, Restricciones, Servicios Ajuste	10	Presencial	· Conocer y comprender los principios básicos del mercado eléctrico de producción, el proceso de restricciones técnicas y los servicios de ajuste del sistema.
<b>CapaciTa</b>	UF.0704.A	Protecciones de Generación	28	Presencial	· Conocer y comprender los criterios, metodologías y funcionamiento de las protecciones de generación.
<b>CapaciTa</b>	UF.0744.A	Centrales de Bombeo	25	Presencial	· El objetivo del curso es dar a conocer los aspectos fundamentales en el funcionamiento de las centrales de bombeo teniendo en cuenta los conceptos tanto hidráulicos como eléctricos.
<b>CapaciTa</b>	UF.0602.B	IEC61850	8	Presencial	· Formular los fundamentos del funcionamiento del protocolo IEC61850.
<b>CapaciTa</b>	UF.0602.M	IEC61850	16	Presencial	· Capacitación sobre la norma IEC61850.



Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

01 MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02 EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA.  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03 PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04 PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>CapaciTa</b>	UF.0327.M	Criterios normalización en diseño de líneas subterráneas de A.T.	14	Presencial	· Divulgar los criterios y la normalización que REE está empleando en el diseño de las líneas eléctricas subterráneas de alta tensión con el fin de unificar su aplicación en el diseño y elaboración de los proyectos de ejecución de líneas eléctricas subterráneas de alta tensión.
<b>CapaciTa Competencias</b>	UF.0736.M	Adaptación y gestión del cambio	16	Presencial	· Aceptar los cambios y/o decisiones, aunque sean contrarios a su punto de vista. · Adaptar ritmo o condiciones de trabajo, ante imprevistos, sin que se resienta el desempeño. · Aplicar los cambios propuestos mostrando una actitud constructiva ante nuevas situaciones, adaptando su planificación y reorganizando recursos.
<b>CapaciTa Competencias</b>	UF.0799.M	Competencias Digitales	-	Presencial	· Analizar necesidades propias tecnológicas y de aprendizaje. · Seleccionar y utilizar eficazmente entornos tecnológicos. · Actualizar de forma continua los conocimientos, como vía para conseguir el aprendizaje autónomo permanente.
<b>CapaciTa</b>	UF.0747.A	Líneas Subterráneas	18	Presencial	· Adquirir los conocimientos necesarios sobre líneas subterráneas.
<b>CapaciTa</b>	UF.0236.M	Topografía [para técnicos de líneas]	15	Presencial	· Dar a conocer los conceptos básicos de topografía que han de dominar los técnicos de mantenimiento de líneas. En el curso se contempla una parte teórica y una parte práctica para afianzar los conceptos expuestos con el uso del GPS y la estación total.
<b>CapaciTa</b>	UF.0659.A	659A Conmutadores en carga ABB	18	Presencial	· Entender y comprender el funcionamiento de los reguladores en carga, sus características de funcionamiento, operación y mantenimiento.
<b>CapaciTa</b>	UF.0507.B	Cables de Fibra Óptica	10	Presencial	· Proporcionar los conocimientos teóricos básicos sobre cables de fibras ópticas.
<b>CapaciTa</b>	UF.0643.A	Criterios de Ajuste de Protecciones	12	Presencial	· Identificar las magnitudes y parámetros que intervienen en los ajustes de protecciones. · Enunciar los principales ajustes a calcular. · Identificar los criterios de ajuste, asociándolos a cada tipo de protección. · Ilustrar las técnicas de cálculo de ajuste.
<b>CapaciTa</b>	UF.0649.A	MaletaOMICRON CMC	18	Presencial	· Identificar los componentes del equipo. · Enunciar los módulos de prueba asociados a la maleta. · Ilustrar las técnicas de ensayo de cada módulo. · Aplicar las técnicas de ensayo a la prueba de protecciones.
<b>CapaciTa</b>	UF.0146.M	Mantenimiento equipos corriente continua	6	Presencial	· Adquirir los conocimientos más relevantes para poder realizar las tareas de mantenimiento a los diferentes sistemas y tecnologías de rectificadores y baterías que dispone REE. El curso está orientado a las tareas de mantenimiento preventivo de dichos sistemas.



Continúa en la página siguiente



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
CapaciTa	UF.0653.B	Básico retenes telecomunicaciones subestaciones	7	Presencial	· Impartir al personal que efectúa labores de retén de SSEE los conocimientos de tipo práctico necesarios para apoyar al retén de telecomunicaciones en la identificación de averías e incluso reposición de servicios críticos, siempre que estas actuaciones supongan la realización de maniobras elementales sobre los equipos (Identificación de alarmas, resets, sustitución de placas si se dispone de ellas etc.).
CapaciTa	UF.0412.A	Puestas a tierra en subestaciones	18	Presencial	· Conocer los criterios básicos de diseño y cálculo a tener en cuenta en el desarrollo del proyecto de instalaciones de alta tensión seguras, tanto para las personas como para los equipos. El curso está diseñado de tal modo que la teoría se encuentre apoyada sobre casos prácticos para favorecer la posterior aplicación de la temática del curso.
CapaciTa	UF.0474.A	Transform. potencia ABB. Mantenimiento	19	Presencial	· El curso realiza un exhaustivo estudio de las actividades que requieren los transformadores durante su ciclo de vida. Se analizan los diferentes métodos de diagnóstico así como las técnicas de mantenimiento preventivo y correctivo. Finalmente se aporta una visión integrada de gestión de transformadores basada en el análisis de la condición, en la valoración del riesgo y en la planificación global.
CapaciTa	UF.0620.A	Interruptores ISODEL Mod. HP-500	15	Presencial	· Conocer y comprender los criterios, metodologías y funcionamiento de los interruptores ISODEL.
CapaciTa	UF.0438.B	Definición y criterios mantenimiento	4	Presencial	· Presentar una visión general del mantenimiento, con detalle en la definición de la filosofía y los criterios aplicados en las instalaciones de Red Eléctrica.
CapaciTa	UF.0663.A	Ensayo de protecciones de distancia SEL	15	Presencial	· Identificar las magnitudes y parámetros relacionados con las líneas eléctricas. · Enunciar las técnicas de ensayo de relés de distancia. · Ilustrar las técnicas de ensayo de relés de distancia. · Asociar las técnicas de ensayo a las protecciones de distancia. · Aplicar los puntos anteriores al ensayo de relés de distancia.
CapaciTa	UF.0379.M	Termografía	10	Presencial	· Adquirir los conceptos físicos fundamentales de la termografía infrarroja. · Conocer las técnicas y buenas prácticas para realizar las termografías. · Aprender a interpretar adecuadamente los resultados de la termografía.
CapaciTa	UF.0496.M	Reg. de Líneas AT y sus ITC-LAT	21	Presencial	· El curso aporta una explicación detallada del nuevo RLAT, comparándolo con el anterior de 1968, del que difiere sustancialmente. Por otro lado, durante el curso también se atenderá a las siguientes cuestiones: a) De cara al diseño, proponer soluciones sencillas que cumplan con el nuevo RLAT. b) En cuanto a la utilización de materiales, se analizarán aquellos que cumplan con el RLAT, de forma que el proyectista dé por sentado que utilizando los materiales expuestos, por principio está cumpliéndolo, por lo que no precisa preocuparse de este importante aspecto.



Continúa en la página siguiente



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
	UF.0496.M <i>[continuación]</i>				c) También se aportarán todos los datos precisos para desarrollar los amplios y variados cálculos eléctricos y mecánicos, necesarios todos ellos para cumplir las exigencias del nuevo RLAT. d) Por último, a modo de ejemplo, en la redacción de proyectos (ITC-LAT 09) se definirán situaciones muy mejoradas respecto a las exigencias reglamentarias.
<b>CapaciTa</b>	UF.0547.M	Medidas y ensayos interruptores de AT	6	Presencial	· Facilitar la comprensión de los ensayos de interruptores de A. T. con equipo ensayador. · Aplicar adecuadamente los ensayos para el mantenimiento de los interruptores.
<b>CapaciTa</b>	UF.0669.M	Puesta a tierra de líneas aéreas y subterráneas	18	Presencial	· El curso va dirigido a técnicos especialistas de mantenimiento de líneas de alta tensión, los objetivos son: - Dar a conocer los conceptos básicos en la puesta a tierra de líneas de Media y Alta Tensión. - Presentar las variaciones del RLAT en la materia. - Explicar desde el punto de vista práctico las mediciones reglamentarias.
<b>CapaciTa</b>	UF.0669.A	Puesta a tierra de líneas aéreas y subterráneas	18	Presencial	· El curso va dirigido a técnicos y técnicos de apoyo de mantenimiento de líneas de alta tensión, los objetivos son: - Dar a conocer los conceptos básicos en la puesta a tierra de líneas de Media y Alta Tensión. - Presentar las variaciones del RLAT en la materia. - Explicar desde el punto de vista práctico las mediciones reglamentarias.
<b>NaTura</b>	UF.0440.M	Medio ambiente y Sostenibilidad	8	Presencial	· Conocer los requisitos del Sistema de Gestión Ambiental de REE, las interacciones de las actividades de mantenimiento con el medio ambiente, la reglamentación ambiental aplicable a cada uno de los trabajos de mantenimiento y las responsabilidades ambientales y saber cómo actuar para evitar o minimizar las interacciones de nuestras actividades con el medio ambiente en cada una de nuestras actuaciones.
<b>NaTura</b>	UF.0349.B	Gestión de residuos	5	Presencial	· Actualizar los conocimientos en materia de gestión de residuos generados en líneas y subestaciones. · Crear un foro de comunicación y discusión sobre las mejores prácticas.
<b>CapaciTa</b>	UF.0601.A	Seguridad física instalaciones detección incendios	14	Presencial	· Proporcionar formación de protección contra incendios adaptada a las peculiaridades de la actividad de REE, en relación con: - Conocer la Reglamentación aplicable en materia de PCI a Subestaciones y Centros de Transformación. - Realizar una identificación de riesgos. - Proponer medidas de sectorización en una subestación.
<b>CapaciTa</b>	UF.0222.A	SCI XBU de SAC	30	Presencial	· Conocer la creación, modificación y gestión de bases de datos de SAC/ARTECHE.
<b>CapaciTa</b>	UF.0383.A	Sistema control integrado: TELVENT	30	Presencial	· Conocer la creación, modificación y gestión de bases de datos de TELVENT/SCHNEIDER.



Continúa en la página siguiente



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	MÉTODO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<b>CapaciTa</b>	UF.0679.M	Estabilidad de sistema eléctrico en DIgSILENT	24	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>The seminar includes a presentation of the mathematical models of synchronous generators, induction machines, loads, excitations systems, turbines and governing systems. Participants perform numerous exercises, in which they investigate the stability of single-machine and multi-machine power systems, using time-domain and frequency-domain techniques.</li> </ul>
<b>AseguraTe</b>	UF.0348.A	C20 L.C.I. brigadas de 1ª intervención	24	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentalizar de la importancia del desarrollo de acciones preventivas.</li> <li>Capacitar sobre sus funciones como componentes de los Equipos de Primera Intervención.</li> <li>Desarrollar las incidencias y consecuencias del fuego.</li> <li>Describir los distintos equipos de extinción de los que se disponen.</li> <li>Instruir sobre las pautas de actuación en caso de incendio, en sus respectivos puestos de trabajo.</li> <li>Entrenar en las técnicas de manejo de los Equipos de Extinción.</li> <li>Protección sobre distintos proyectos con fuego real.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0766.M	AGILE01	3	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mostrar los principios de las metodologías ágiles, la transformación digital y el rol de los directivos como catalizadores de su implantación.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0767.M	AGILE02	5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener una visión estratégica de proyectos y aprender a definir un proyecto de forma más detallada, en base a historias de usuario.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0768.M	AGILE03	5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se explicarán las dinámicas de ejecución de un proyecto en base a Scrum, así como las pautas de construcción de equipos.</li> </ul>
<b>CapaciTa</b>	UF.0769.M	AGILE04	5	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se verá cómo utilizar las metodologías ágiles en grandes proyectos y corporaciones, cuando el desarrollo involucra a varios equipos que trabajan en distintas fases.</li> </ul>



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA. CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO



# ANEXO 2. BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO



# Informe de actividad. Gestión del Talento

La **Gestión del Talento** está vinculada a lo largo de todo el 'ciclo de vida' del profesional en la compañía.

Durante el año 2017 se han llevado a cabo acciones correspondientes a los procesos de empleo, formación y desarrollo, y evaluación incorporados dentro de este ciclo de vida.

A continuación se muestra el balance de actividad del área de Gestión de Talento con indicadores representativos que facilitan el seguimiento y la mejora continua de la actividad.

## IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO EXTERNO

El 68,5% de los procesos de selección gestionados durante el 2017 se han cubierto mediante contratación externa.

## COOPERACIÓN CON EL SECTOR EDUCATIVO

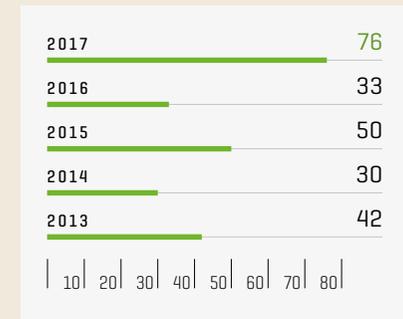
En 2017 han participado 122 personas de las cuales 16 han formado parte de un programa

especial teórico-práctico sobre el puesto de Operador de Centro de Control Eléctrico Nacional. Este programa, realizado con centros universitarios, constituye una

## BALANCE DE ACTIVIDAD DEL ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO



## Personas contratadas N°



## Promedio de duración de los procesos de selección Días



ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

01 MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02 EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03 PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04 PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

fuente valiosa de reclutamiento para la compañía. Así mismo, dos estudiantes de universidades han realizado prácticas académicas en la compañía.

### FORMACIÓN PROFESIONAL FP DUAL TÉCNICO SUPERIOR EN CENTRALES ELÉCTRICAS

Para el diseño e impartición de la formación de esta primera promoción, se prevé una inversión inicial de más de ocho mil horas. La inversión en horas para promociones sucesivas se estima en 1.800 para la impartición de contenidos y 2.800 para la tutorización de los alumnos en prácticas. Esta formación se realiza en el periodo septiembre 2017 diciembre 2019 con una duración total de 2.820 horas lectivas para los alumnos [1.620 en el centro de FP /1.200 en el Grupo Red Eléctrica].

El desarrollo de los contenidos técnicos de los módulos será responsabilidad de técnicos de la Dirección de Mantenimiento de Instalaciones de Red Eléctrica, principalmente del Departamento de Mantenimiento de Subestaciones y las 444 horas de tutorización de las prácticas (formación en

centro de trabajo] de cada uno de los alumnos, se efectuarán en instalaciones de las Demarcaciones de Transporte.

Se han llevado a cabo diferentes programas de desarrollo dirigidos a potenciar el talento de las personas del Grupo Red Eléctrica.

A continuación se muestra la tabla resumen con los programas realizados, el número de asistentes en cada uno de ellos, las ediciones llevadas a cabo de cada curso así como la evaluación obtenida.

El Grupo  
Red Eléctrica es  
pionero en España  
en FP Dual 'Técnico  
Superior en  
Centrales Eléctricas'.

	Nº asistentes	Nº cursos	Nº horas	Evaluación (0-10)
<b>Programas de desarrollo</b>				
CapaciTa Competencias (Competencias)	652	45	8.690	8
CapaciTa Competencias (Habilidades)	652	45	1.057	9
Banco de PoTencial Técnicos	124	6	4.005	9
Expertos en Red	68	6	315	8
LideraT	67	15	1.413	9
InTegra	235	10	772	8
<b>Total programas de desarrollo</b>	<b>1.798</b>	<b>127</b>	<b>16.252</b>	
<b>Programas de formación</b>				
Programa Thabla	1.198	80	90.614	
Programa Sostenibilidad	26	7	166	8
Programa NaTura	13	2	95	-
Programa AseguraT	2.059	208	15.841	8
Programa CapaciTa	2.884	406	59.236	8
Conocimiento Empresa y Sector	3	1	18	
<b>Total programas de formación</b>	<b>6.183</b>	<b>704</b>	<b>165.987</b>	
<b>Total formación y desarrollo</b>	<b>7.981</b>	<b>831</b>	<b>182.239</b>	<b>8</b>
Programa PracTica (becarios)	55	12	2.231	
<b>Total (empleados + becarios)</b>	<b>8.036</b>	<b>843</b>	<b>184.470</b>	



## El 53% de la formación es virtual, como apuesta de la compañía por la digitalización de contenidos de formación utilizando metodologías *online*.



En 2017 se ha producido un aumento de las horas de formación por empleado dirigidas a favorecer la empleabilidad. Este incremento se ve reflejado fundamentalmente en las áreas técnica, idiomas, competencias y habilidades profesionales.

presencial constituye el 47%. Dado el grado de experiencia y conocimiento técnico de nuestros profesionales, la compañía apuesta por la impartición interna, especialmente en aquellos programas que requieren experiencia y conocimiento interno. El porcentaje de plantilla que durante este año 2017 ha participado como instructor: 9% lo que ha supuesto un 12% de la formación impartida.



El grupo Red Eléctrica ha apostado por la digitalización de contenidos de formación utilizando metodologías *online* que ha permitido una optimización de recursos formativos. Por ello, la formación virtual supone el 53% del total. La formación

### Distribución de las horas de formación por metodología utilizada %



### Formación por empleado. Tiempo promedio h



### Instructores Internos



### Distribución de las horas de formación por programa %





La formación se concentra en el colectivo de entre '31 y 40 años de edad' donde se ha realizado un importante esfuerzo formativo en este rango de edad.

El volumen total de formación en el colectivo más joven, 'hasta 30 años', sigue siendo alto y el de más de 50 años continua recibiendo formación para el desempeño de sus funciones.

### IGUALDAD EN LA FORMACIÓN

El índice de Igualdad de oportunidades de formación durante 2017 ha sido de 0,86. (1)

[1] Este dato se obtiene del cociente entre la media anual -ponderada por grupos profesionales- de formación recibida por mujeres respecto de la media de formación general. El rango de igualdad se sitúa entre 0,95 - 1,05.



### INVERSIÓN DE LA FORMACIÓN

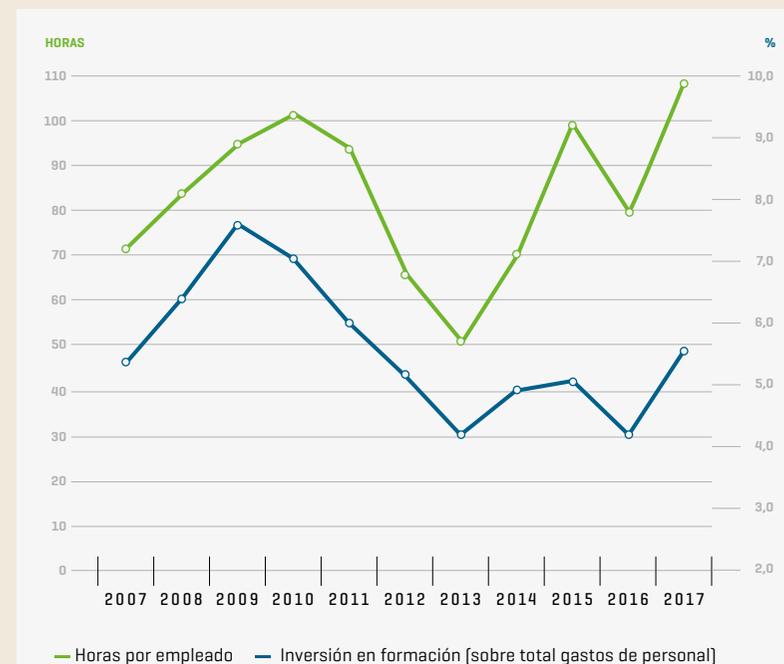
En la inversión en formación se aprecia un ascenso debido fundamentalmente al aumento de horas de formación derivadas de programas de capacitación técnica, idiomas y seguridad y salud. El porcentaje de inversión en formación sobre el total de gastos de personal asciende a 5,63%.

En 2017 el índice de Igualdad de oportunidades de formación ha sido de 0,86.

### Distribución de la formación por edades %



### Inversión en formación





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

## EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

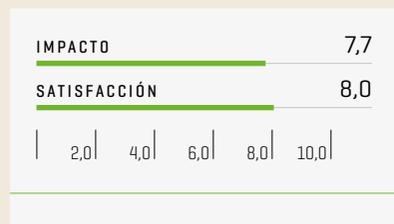
Durante 2017 la tendencia de la valoración global de la formación se mantiene en torno a 8.

Los datos de evaluación recogen la valoración que realizan los alumnos una vez finalizado el curso de formación. La valoración de impacto, por su parte, se realiza en determinados cursos y mide si el alumno ha aplicado de forma directa lo aprendido en el curso, y le facilita el desempeño de funciones de su puesto.

La valoración media de los cursos celebrados ha sido 8 consiguiendo un impacto de 7,7 puntos.

En 2017 se ha consolidado el sistema de evaluación y medición de la formación hasta el nivel del cálculo del retorno

### Valoración media de los cursos celebrados

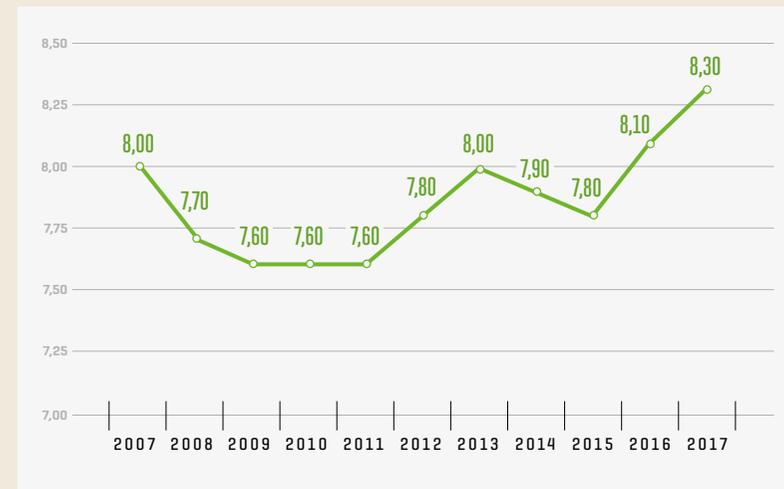


de la inversión (ROI). El sistema contempla distintos niveles: satisfacción de la formación, conocimientos adquiridos y aplicables e impacto de la formación, culminando con el cálculo del ROI general y por programas. El cálculo estimado en 2017 ha demostrado una tendencia progresiva habiéndose obtenido el 25% en el retorno de la inversión en formación.

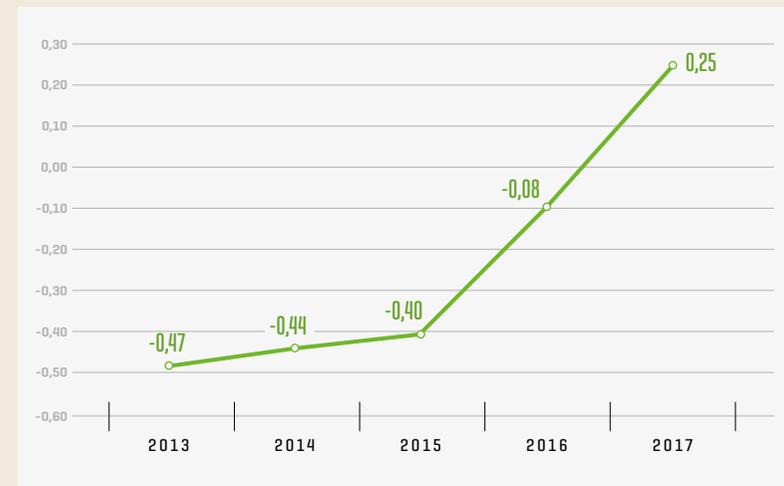
### PRINCIPALES ACTUACIONES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO EN 2017

- En 2017 ha culminado el diseño del modelo de universidad corporativa 'Campus del Grupo Red Eléctrica' como plataforma de despliegue de la estrategia, valores y cultura del Grupo Red Eléctrica.
- Se ha finalizado la construcción de las nuevas instalaciones al servicio de la formación y el aprendizaje, en la localidad de Tres Cantos.
- Se ha finalizado una formación especializada en dirección de proyectos de acuerdo a la norma ISO 21500.

### Valoración global de la formación



### Retorno de la inversión (ROI)





- Se continua la formación práctica en una subestación eléctrica con instalaciones reales fuera de servicio.
- Se han desarrollado prácticas reales conjuntas en las propias instalaciones entre operadores de centros de control y futuros operadores de maniobra local.
- Se ha consolidado la formación en idiomas utilizando la tecnología 2.0. sustituyendo en su práctica totalidad la formación presencial.
- Se ha consolidado el nuevo programa de Acogida e Integración, fomentando de manera significativa la importancia de la figura del tutor.
- En 2017 el 100% del equipo directivo formó parte del programa LideraT constituido por cuatro espacios de desarrollo: Momentos de Inspiración, Momentos Exclusivos, Referentes de Comunicación y Campus de Liderazgo.
- Se han continuado los programas de Banco de PoTencial para posiciones técnicas y de jefes de departamento. Asimismo,

se ha continuado la tercera edición del programa Banco de PoTencial de Técnicos con un total de 27 participantes.

- Se ha continuado el despliegue del Modelo de Gestión del Conocimiento con las acciones y herramientas propuestas en el Libro Blanco de Gestión del Conocimiento.
- Se ha desarrollado la segunda edición del Programa de Desarrollo Banco de Expertos, con la realización de 315 horas de formación para la adquisición de competencias aplicables a la difusión del conocimiento en el entorno de trabajo.



- En lo que respecta al desarrollo de competencias, se ha proseguido con la estructura de 8 itinerarios de competencias que atienden a la mejora de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño de los profesionales.

- En cuanto a la formación en Sostenibilidad se ha promovido la formación sobre derechos humanos, en la que ha participado personal directivo y no directivo de la compañía.

En 2017 ha culminado el proyecto del modelo de universidad corporativa 'Campus del Grupo Red Eléctrica', como plataforma de despliegue de la estrategia, valores y cultura del Grupo Red Eléctrica. Se han puesto en funcionamiento las nuevas instalaciones al servicio de la formación y el aprendizaje.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

# Reconocimiento

## EVALUACIÓN

Durante 2017 se ha implantado el modelo de evaluación del desempeño, siguiendo los criterios establecidos en el marco relacional, para REA (Perú). El modelo se aplicará en 2018 a REDENOR (filial de la compañía en Chile, con una participación del 70%).

La Dirección de Recursos Humanos, en su empeño por seguir mejorando en el desarrollo de las personas, ha creado un cuestionario para que todos los profesionales evaluados puedan dar su opinión sobre el sistema de evaluación del desempeño. El análisis de los resultados de este cuestionario, cuya confidencialidad se garantiza, será de utilidad para valorar la calidad del proceso. Los resultados obtenidos en la última valoración fueron (escala de 1 a 5):

### Sistema de evaluación del desempeño

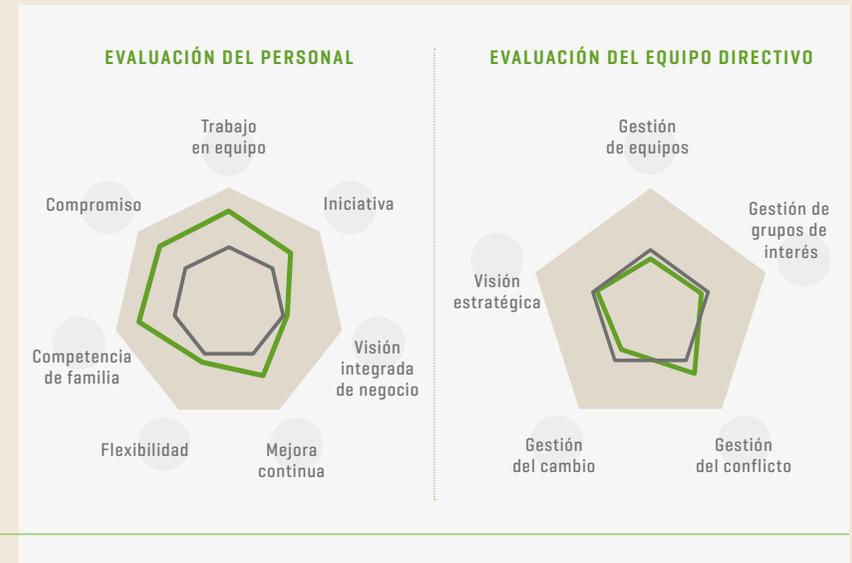
Valoración (de 1 a 5)

1. 'Proceso Global'	4,03
2. 'Factores de evaluación'	3,62
3. 'Puntos fuertes y áreas de mejora'	3,71
4. 'Futuro y consolidación'	3,79
5. 'Programa de Desarrollo Individual'	3,41
6. 'Opinión'	4,35
7. 'Información sobre mi actuación'	3,67
8. 'Actuación de mi evaluador'	4,02
<b>Promedio total</b>	<b>3,83</b>

A continuación se representan gráficamente los resultados de la evaluación para el personal de convenio y del equipo directivo, para los que las áreas de mejora son la

Flexibilidad y la Visión Integrada de Negocio en el caso del personal no directivo y las áreas de Gestión del Cambio y la Gestión de Equipos en el ámbito del equipo directivo.

### Evaluación para el personal de convenio y del equipo directivo





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

Durante 2017 se ha realizado una revisión del modelo de evaluación que apuesta por el impulso de una cultura de desarrollo para los profesionales y equipos, que guíe y motive la mejora continua de su desempeño y que impulse la evolución del Grupo Red Eléctrica.

La novedad más destacada se encuentra en las denominadas **'habilidades clave'** (se evaluarán un total de 6):

• **2 habilidades clave transversales:**

Conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el negocio, reflejadas en el comportamiento y formas de trabajar y que son definidas por la Dirección de Recursos Humanos.

• **4 habilidades clave por rol:**

Conocimientos, destrezas y actitudes de aplicación exclusiva a un ámbito funcional o puesto concreto.

## Nuevo modelo de evaluación

**QUÉ**  
[Contribución]



Información sobre los resultados conseguidos de manera individual a lo largo del año.

**CÓMO**  
[Habilidades clave]



Sustituyen a las antiguas competencias. Ahora se evalúan 6 habilidades clave (2 transversales y 4 de rol).

## Evaluar el 'CÓMO'

### Habilidades clave Personal no directivo



- Gestiones del Conocimiento
- Innovación y mejora continua
- Iniciativa
- Comunicación
- Gestión de personas
- Planificación y organización
- Orientación al cliente
- Análisis de problemas y toma de decisiones

### Habilidades clave Transversales



- Colaboración
- Gestión del cambio

### Habilidades clave Personal directivo



- Desarrollo de Líderes
- Impacto e influencia
- Desarrollo de negocio
- Referente en Valores del Grupo Red Eléctrica
- Desarrollo de equipos
- Transformación e innovación
- Gestión de grupos de interés
- Visión estratégica

La revisión del modelo de evaluación ha dado lugar a las denominadas **'habilidades clave'**, dos transversales y cuatro **habilidades clave por rol**. Se trata de conocimientos, destrezas y actitudes desarrolladas en el puesto de trabajo.

ÍNDICE DE  
CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

01  
MODELO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO02  
EVOLUCIÓN DE  
LA FORMACIÓN  
AL MODELO  
DE UNIVERSIDAD  
CORPORATIVA:  
CAMPUS DEL GRUPO  
RED ELÉCTRICA03  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLO04  
PROGRAMAS  
DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A1  
PLAN DE FORMACIÓN  
Y DESARROLLOANEXO A2  
BALANCE DE ACTIVIDAD  
DE LA GESTIÓN DEL  
TALENTO

## Una apuesta firme por la promoción y el desarrollo de las personas.

### ACCIONES DE INTEGRACIÓN DE EQUIPOS

Teniendo como punto de partida las respuestas obtenidas en la última encuesta de clima y compromiso, se ha dado continuidad a proyectos de integración de equipos para la mejora del clima en algunas unidades.

- Creación, activación y desarrollo de equipos de trabajo de alto rendimiento.

Se ha desarrollado un plan de integración y cohesión transversal, alineando los intereses particulares y departamentales con los intereses generales de Red Eléctrica. Con este plan se persigue potenciar la integración entre equipos, aumentar su implicación con los valores y la cultura corporativa y potenciar el compromiso colectivo en pro de un objetivo común. En estas 18 acciones han participado 126 personas, en 2017.



### PROMOCIÓN INTERNA

En 2017 el 100% de los nombramientos de la compañía a posiciones directivas se han cubierto mediante promoción interna.

El 92% de los nuevos jefes de departamento y el 50% de la posición de director provenían de los programas de Banco de PoTencial.

ALTO  
RENDIMIENTO

126  
PERSONAS  
PARTICIPANTES



DESARROLLO  
DE EQUIPOS

18  
ACCIONES



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



01 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



02 EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN AL MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA: CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA



03 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



04 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

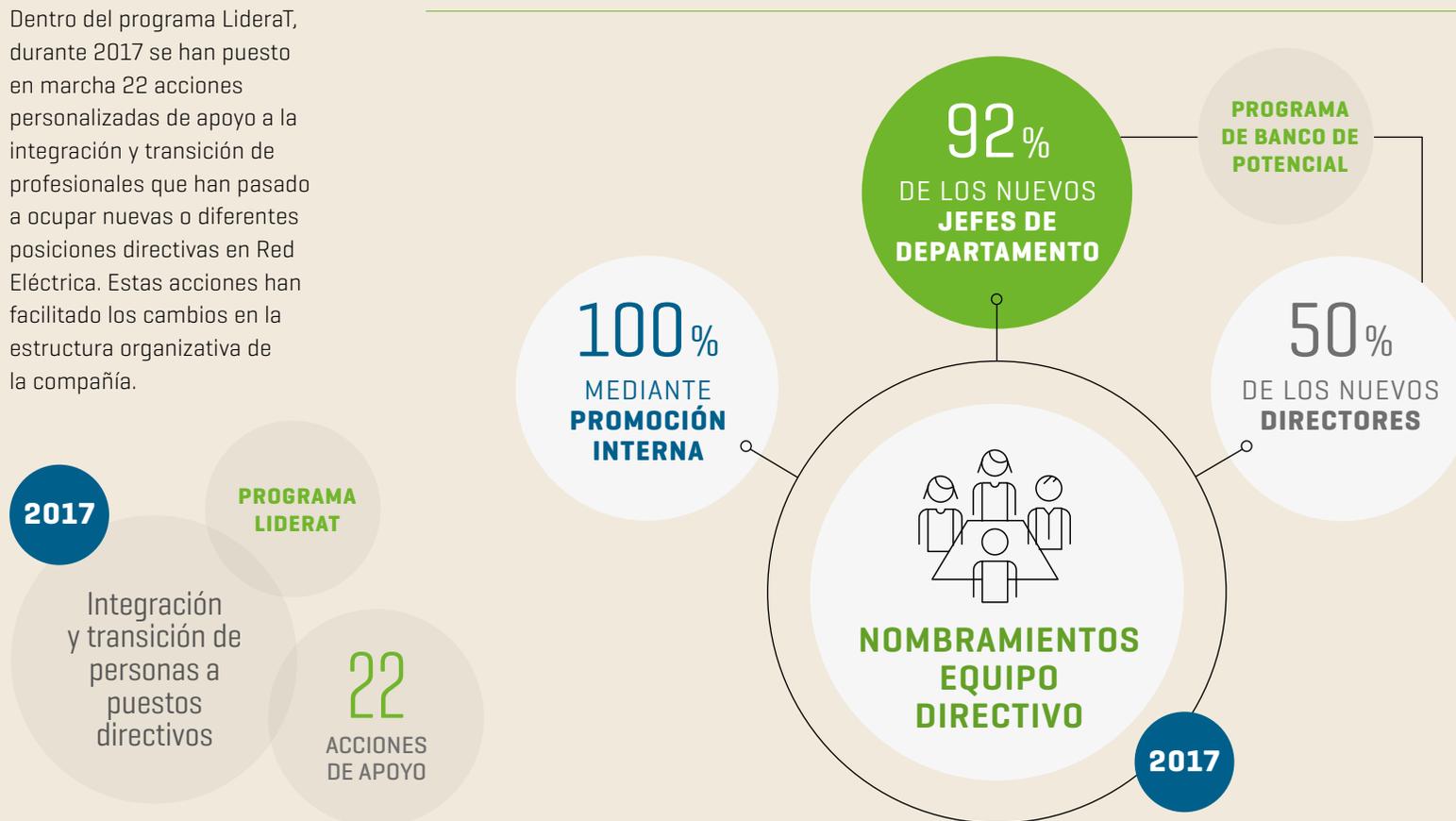


ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 BALANCE DE ACTIVIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

Dentro del programa LideraT, durante 2017 se han puesto en marcha 22 acciones personalizadas de apoyo a la integración y transición de profesionales que han pasado a ocupar nuevas o diferentes posiciones directivas en Red Eléctrica. Estas acciones han facilitado los cambios en la estructura organizativa de la compañía.



La integración de equipos para la mejora del clima en algunas unidades se ha llevado a cabo a través de la creación, activación y desarrollo de equipos de trabajo de alto rendimiento, alineando los intereses particulares y departamentales con los intereses generales de la compañía.



# La Gestión del Talento: ‘Nuestra prioridad’ Principales ‘Retos 2018’

- Consolidar el modelo de Universidad Corporativa ‘Campus del Grupo Red Eléctrica’.
- Diseñar los contenidos que constituirán la carga lectiva en la FP Dual, responsabilidad del Grupo Red Eléctrica.
- Implantar el nuevo modelo de evaluación del desempeño en base a la definición de las nuevas habilidades clave.
- Desplegar el plan de formación técnica diseñado para la Dirección de Tecnologías de la Información que apoye el proceso de transformación cultural de la unidad.
- Consolidar el modelo de movilidad como palanca de desarrollo profesional.
- Definir e implantar las acciones de formación y desarrollo que acompañan el proceso de transformación digital del Grupo Red Eléctrica.
- Impulsar el desarrollo de las habilidades clave necesarias para desplegar el modelo de liderazgo de acuerdo a los nuevos retos estratégicos y la transformación de la compañía.
- Colaborar con el soporte técnico-formativo necesario para garantizar que el simulacro de reposición de servicio del sistema eléctrico balear se ejecute manteniendo los criterios de seguridad, calidad y eficiencia.
- Desplegar el Modelo de Gestión del Conocimiento.
- Diseñar un programa de cooperación innovador con el sector de educación, centros de formación profesional, universidades y escuelas.
- Fomentar la innovación tecnológica al servicio del aprendizaje y el desarrollo profesional: nuevos casos para utilizar en simuladores y nuevos cursos virtuales.
- Iniciar la formación de Operadores de Maniobra Local de Subestaciones en Celdas de 66 kV.
- Iniciar la formación de operación local de subestaciones, a través de los módulos diseñados con última tecnología en realidad virtual [RV].

Nuestro principal reto: continuar desarrollando el talento de los profesionales del Grupo Red Eléctrica.





**Edita**

RED ELÉCTRICA  
Paseo del Conde de los Gaitanes, 177  
28109 Alcobendas [Madrid]

**[www.ree.es](http://www.ree.es)**

**Coordinación de la edición**

Departamento de Comunicación  
e Imagen Corporativa

**Coordinación técnica**

Departamento de Gestión del Talento

**Diseño y maquetación**

dis\_ñ  
[estudio@dis-n.es](mailto:estudio@dis-n.es)

