

**MEMORIA GESTIÓN
DEL TALENTO**

Comprometidos con la energía inteligente

2
0
1
9





Introducción

2



1 Modelo de Gestión del Talento

Modelo de Gestión del Talento

- Estrategia de aprendizaje
- Medir para la mejora continua

4



2 Campus del Grupo Red Eléctrica. Un modelo de universidad corporativa innovadora

15

3



Plan de formación y desarrollo

¿Cómo trabajamos para el diseño del Plan?

- 'Escuchar para crecer': la experiencia World Café

- Objetivos del Plan

- Metodología

- Formación virtual: apostamos por las nuevas tecnologías

- Novedades del programa. Innovamos y potenciamos la formación virtual

21

4



Programas de formación y desarrollo

Programas de formación y desarrollo

- Formación Técnica
Programa *CapaciTa*

Programa de Transformación de la unidad de Tecnologías de la Información

Programa FP Dual 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'

Programa *Thabla*

Programa *AseguraT*

Programa *NaTura*

- Programa de Desarrollo de Habilidades

Programas de Formación Corporativa

- Programas para colectivos específicos

Programa *InTegra*

Programa 'El Valor de tu Experiencia' (EVE)

Programa *TransformaRE*

Piloto de implantación de metodologías ágiles

Programa *Movilidad*

Programa *RE AVANZA*

Programa *Liderazgo Transformador*

- Gestión del conocimiento

Programa *PracTico*

32

A2



Anexo A2 Informe de actividad de Gestión del Talento

Informe de actividad. Gestión del Talento

- Hacia una cultura de orientación y resultados y desarrollo de habilidades

- La Gestión del Talento: 'nuestra prioridad'

100

A1



Anexo A1 Plan de formación y desarrollo

76



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

INTRODUCCIÓN

Vivimos en un contexto de transformación

permanente en el que el Grupo Red Eléctrica asume el compromiso de construir un futuro sostenible para todas las personas de la organización y de la sociedad en general.

La gestión del talento de los profesionales junto a la electricidad, las telecomunicaciones y la innovación resultan piezas clave en este momento de revolución global.

Las nuevas formas de trabajo colaborativo y las nuevas tecnologías de la información constituyen importantes palancas 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 para el Grupo Red Eléctrica que aportarán valor a la sociedad.

Por ello, desde Recursos Humanos ponemos en marcha estrategias de gestión alineadas con los retos de negocio, presentes y futuros, que faciliten el desarrollo del potencial,

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 TRABAJO COLABORATIVO

Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN CONSTITUYEN IMPORTANTES PALANCAS QUE ESTÁN MODIFICANDO LA FORMA EN CÓMO TRABAJAMOS Y NOS COMUNICAMOS



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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 transformador.

el despliegue de capacidades y la satisfacción de los profesionales que forman la compañía.

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 homogenizar los sistemas de formación, desarrollo y gestión del conocimiento y persigue la excelencia en sus procesos, con el fin de mantener al Grupo Red Eléctrica en una posición de referencia tanto nacional como internacional.

El Plan de Formación y Desarrollo se articula bajo el marco del Modelo de Gestión del Talento. Este plan aúna la planificación y la implementación de programas innovadores de desarrollo y acciones formativas, que facilitan la consecución de los objetivos de la organización y de las personas que la forman y velan por garantizar la cualificación de los profesionales que hacen posible la sostenibilidad de la compañía.

El Plan hace un especial hincapié en el **impulso de la innovación en la gestión del talento y el papel del liderazgo**. Hoy es fundamental un 'líder transformador' flexible y ágil que inspire, impulse y apoye el aprendizaje colaborativo, que anime a compartir el conocimiento y que adquiera un compromiso en la evolución y el desarrollo 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.

El 2019 ha sido un año caracterizado por el arranque de iniciativas innovadoras, de logros y de consolidación de proyectos.

El próximo año 2020 constituye un nuevo reto, una nueva oportunidad que nos impulsa a seguir mejorando, a seguir creciendo. Por ello continuaremos desplegando el talento de nuestros profesionales con la ilusión de aportar a la sociedad cada vez un mejor servicio y de garantizar la posición de referencia del Grupo Red Eléctrica a nivel nacional e internacional.

MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE 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, las habilidades y la actitud, unido a la acción, dando como resultado un alto desempeño y potencial para alcanzar los objetivos planteados desde el negocio.

El Modelo de Gestión del Talento persigue un enfoque sistémico de todos los procesos facilitando su gestión interdependiente durante el ciclo de vida de los profesionales.



TALENTO

[Conocimiento + Habilidad] x Actitud + Acción



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

¿QUIÉN GESTIONA EL TALENTO?

La Gestión del Talento es una responsabilidad compartida y por ello el modelo parte del principio de corresponsabilidad. El líder y el profesional son piezas clave para el proceso de aprendizaje y crecimiento profesional.

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.

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 se aborda desde los procesos que acompañan al empleado a lo largo de su vida laboral. 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) y otros procesos de valoración que permiten reorientar e impulsar la mejora continua.

El Modelo de Gestión del Conocimiento y el Modelo de Liderazgo Transformador son elementos fundamentales en la gestión del talento ya que 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 la organización.



PROFESIONAL

La persona es responsable de su aprendizaje y crecimiento profesional



LÍDER

Facilitador del desarrollo. Promotor de cooperación y cohesión



ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO

Garantes del Modelo de Gestión del Talento. Facilitadores



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Impúlsate nace como una iniciativa que se adelanta a las necesidades de gestión del talento de los profesionales del Grupo Red Eléctrica en este entorno de transformación en que nos encontramos.

INNOVAMOS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

La innovación permanente en la gestión del talento constituye un eje fundamental para lograr el éxito sostenible de la compañía y la satisfacción de los profesionales que la forman.

Por ello, desde Recursos Humanos lanzamos **Impúlsate**, una iniciativa que emerge del proyecto de transformación cultural de la compañía *Proyecto Imagina*. Impúlsate se adelanta a las necesidades de gestión del talento en el entorno en el que nos encontramos y nace con el propósito:

‘Que todos los profesionales de Red Eléctrica puedan desarrollarse en nuestra compañía, aprovechando todo su potencial, ofreciéndoles oportunidades de desarrollo acordes a su perfil e intereses, con el objetivo de generar valor a nuestro negocio y afrontar con éxito la transformación.’

Bajo este prisma se irán evolucionando progresivamente los diferentes procesos involucrados en la gestión del talento a lo largo de los próximos dos años.

Impúlsate nace como una filosofía innovadora de gestión del talento de los profesionales del Grupo Red Eléctrica y se apoya en las siguientes claves:

EN EL 2019

Se ha definido un nuevo proceso de diferenciación de talento: una herramienta clave para la gestión de personas que se pondrá en funcionamiento en el 2020.




EMPLEADO
PROTAGONISTA
Y EMPODERADO



MAYOR
TRANSPARENCIA



LÍDERES
GESTORES DE
PERSONAS



LUGAR ÚNICO/
PLATAFORMA PARA
‘HABLAR’ DEL TALENTO DE
TODOS LOS EMPLEADOS



MEJORA
CONTINUA
Y AGILIDAD



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

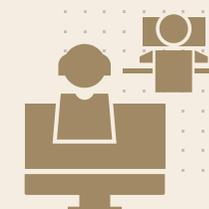
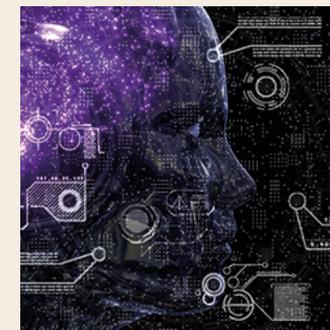
En el 2019 el 100 % de la plantilla ha participado en el nuevo modelo de gestión del talento, evolucionando el proceso de evaluación del desempeño hacia un nuevo modelo que independiza la contribución (a través de la gestión por retos) del desarrollo de habilidades (a través de una cultura de *Feedback*).

En el 2019 se ha consolidado esta nueva filosofía transformadora de gestión del talento, evolucionando el proceso de evaluación del desempeño hacia un nuevo modelo que independiza la contribución (a través de la gestión por retos) del desarrollo de habilidades (a través de una cultura de *Feedback*) en el que ya ha participado el 100 % de la plantilla.

El desarrollo de habilidades se ha acompañado de la generación de 'planes de desarrollo individuales' (PDI) con soporte del responsable durante todo el periodo.

En el 2019 hemos diseñado un nuevo Campus Virtual integrado en la nueva cultura *impúlsate* que constituirá una herramienta tecnológica al servicio del aprendizaje y que verá la luz el próximo año.

Además este año hemos definido un nuevo proceso de diferenciación de Talento: una herramienta clave para la gestión de personas que pondremos en funcionamiento en el 2020.



En el 2019 hemos diseñado

UN NUEVO CAMPUS VIRTUAL

QUE CONSTITUIRÁ UNA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA AL SERVICIO DEL APRENDIZAJE Y QUE VERÁ LA LUZ EL PRÓXIMO AÑO

ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

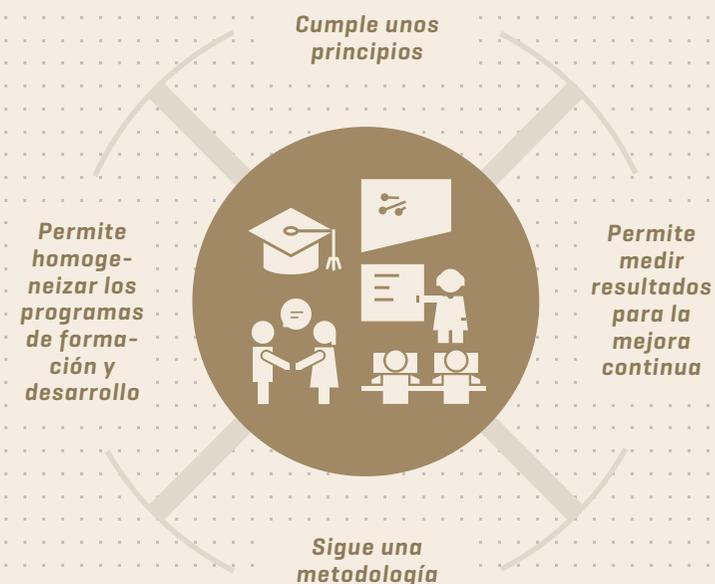
La Estrategia de Aprendizaje constituye el marco propio de aprendizaje y actúa como referencia en la construcción de los programas de formación y desarrollo.

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.



ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

ELEMENTOS DE LOS QUE DISPONE RED ELÉCTRICA PARA GESTIONAR EL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

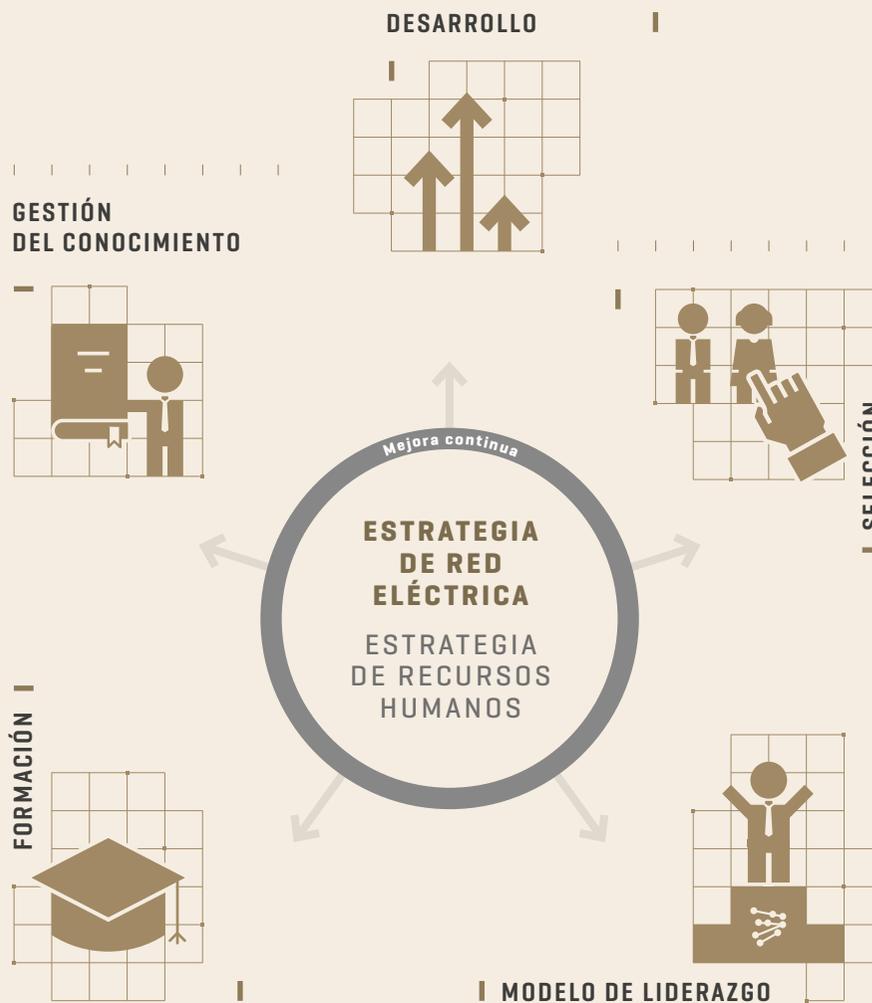


ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



TALENTO

RED ELÉCTRICA



PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

- Programa CapaciTa
- Programa FP Dual 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'
- Programa Thabla
- Programa AseguraT
- Programa NaTura
- Programa CapaciTa Habilidades
- Formación en Conciliación
- Formación en Igualdad
- Formación en Calidad
- Programa InTegra
- Programa El Valor de tu Experiencia
- Programa RE AVANZA
- Programa de Movilidad
- Programa Liderazgo Transformador
- Programa PracTica



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE 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:

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.

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.
- 10% es aprendizaje formal.

PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE

Empleabilidad

-

Autodesarrollo

-

Excelencia

-

Implicación del Líder

-

Innovación y mejora continua



METODOLOGÍA

70
%

APRENDIZAJE EN EL PUESTO DE TRABAJO

20
%

APRENDIZAJE DE LOS DEMÁS

10
%

APRENDIZAJE FORMAL



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE 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 según se muestra en el gráfico de la derecha.

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:

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 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.

ESTRUCTURA COMÚN



COMUNICACIÓN



TRABAJO PREVIO



ACCIÓN CENTRAL FORMATIVA

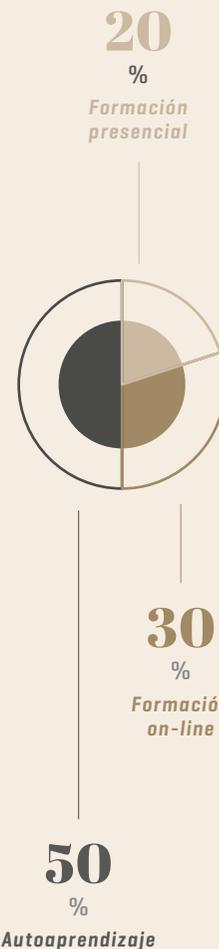


ENTORNO COLABORATIVO



EVALUACIÓN

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN



MEDIR PARA LA MEJORA CONTINUA

El Sistema de Evaluación de la formación incluye el cálculo estimado del ROI, obtenido en base a la perspectiva, *Satisfacción, Conocimiento Real e Impacto* de la formación.

El Sistema de Evaluación de la formación permite conocer 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.



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO





INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

El cálculo del ROI aporta un análisis innovador y 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.

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

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

- Un primer nivel de satisfacción [Perspectiva de Satisfacción] para conocer las impresiones que los alumnos han tenido del curso, mediante el cuestionario de satisfacción.
- Un segundo nivel de conocimiento real [Perspectiva de Conocimiento Real] compuesto por una prueba antes y después de la acción formativa, con objeto de obtener el incremento de conocimiento tras la formación.
- 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.

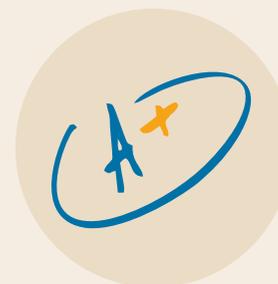
Estos tres niveles de evaluación conforman la eficacia de la formación, que tras cuantificarlo da paso al siguiente bloque, cuarto nivel del modelo, denominado cálculo del ROI de la formación.

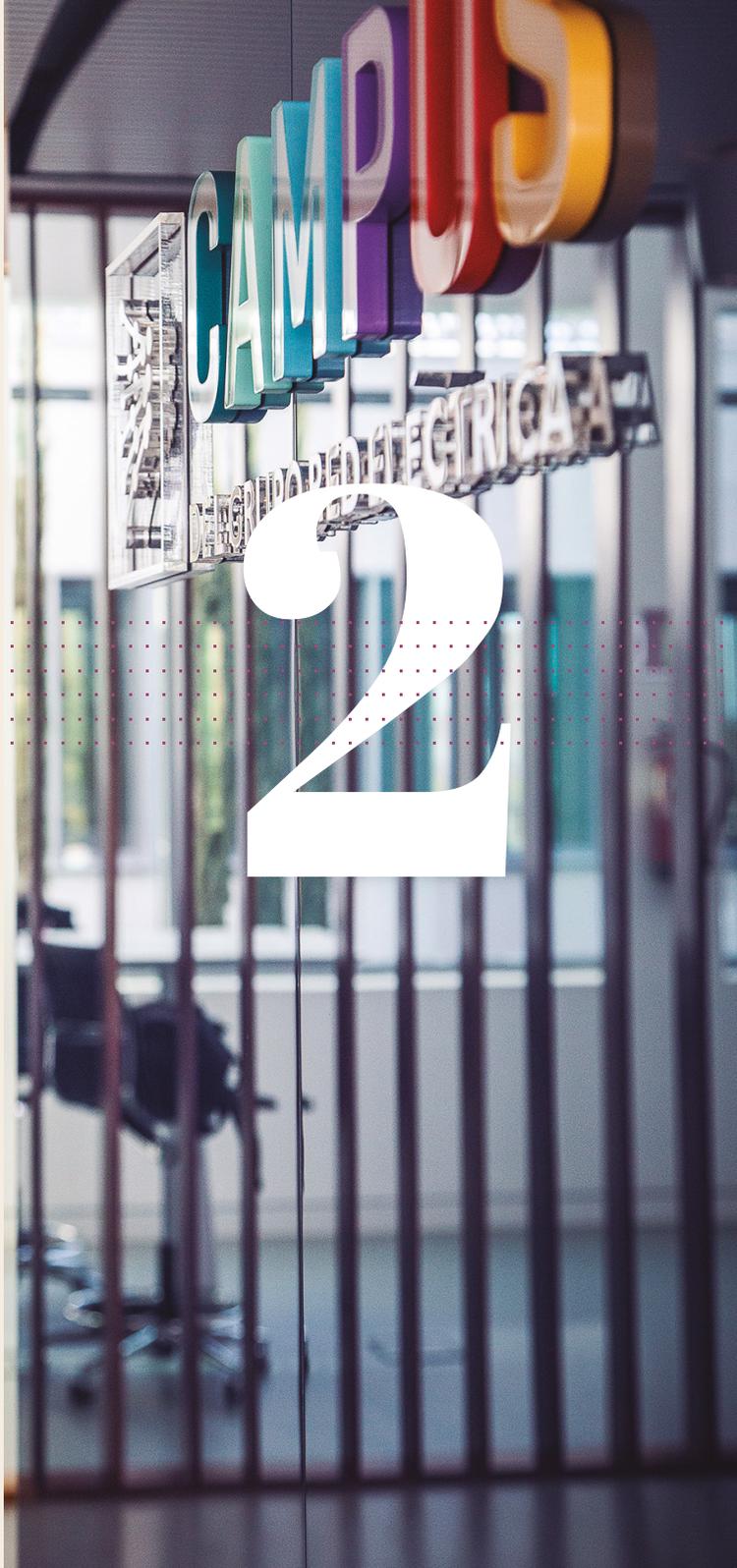
El cálculo del ROI [Perspectiva del ROI] nos ofrecerá en sí mismo un indicador del estado actual de la formación. Este modelo permitirá

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.

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.





CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA

Un modelo
de universidad
corporativa
innovador



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
**CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA**



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
**CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA**3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADOR

El Campus del Grupo Red Eléctrica es el resultado de la evolución de la gestión de la formación hacia un nuevo modelo de universidad corporativa. Esto ha supuesto un importante avance respecto a los centros de formación anteriores, al pasar de un enfoque principalmente técnico a un enfoque integral.

El diseño del Campus está construido en base a 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 facilitó desarrollar el marco deseado y la elaboración de un plan de acción que evoluciona junto al Plan Estratégico de la compañía.

El Campus del Grupo Red Eléctrica supone la evolución de un enfoque principalmente técnico a un enfoque integral.



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.

- 
 ÍNDICE DE CONTENIDOS
- 
 INTRODUCCIÓN
- 
 1
 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO
- 
 2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA
- 
 3
 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 
 4
 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 
 ANEXO A1
 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 
 ANEXO A2
 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

El diseño del Campus está construido en base a un diagnóstico previo de la situación, utilizando la herramienta de acreditación CLIP (*Corporate Learning Improvement Process*) de la EFMD (*European Foundation for Management Development*).



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 DEL ÉXITO DEL CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

COMPROMISO	DISPONIBILIDAD	ALINEAMIENTO	COOPERACIÓN	MONITORIZACIÓN	CONCENTRACIÓN	IDENTIDAD
<i>explícito de la alta dirección</i>	<i>de recursos</i>	<i>estratégico</i>	<i>entre las unidades de negocio y el Campus</i>	<i>de la creación de valor.</i>	<i>de recursos en los grupos de interés</i>	<i>del Campus del Grupo Red Eléctrica</i>



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
**CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA**3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Lema del Campus del Grupo Red Eléctrica: Creer, Crear y Crecer (C³).

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.

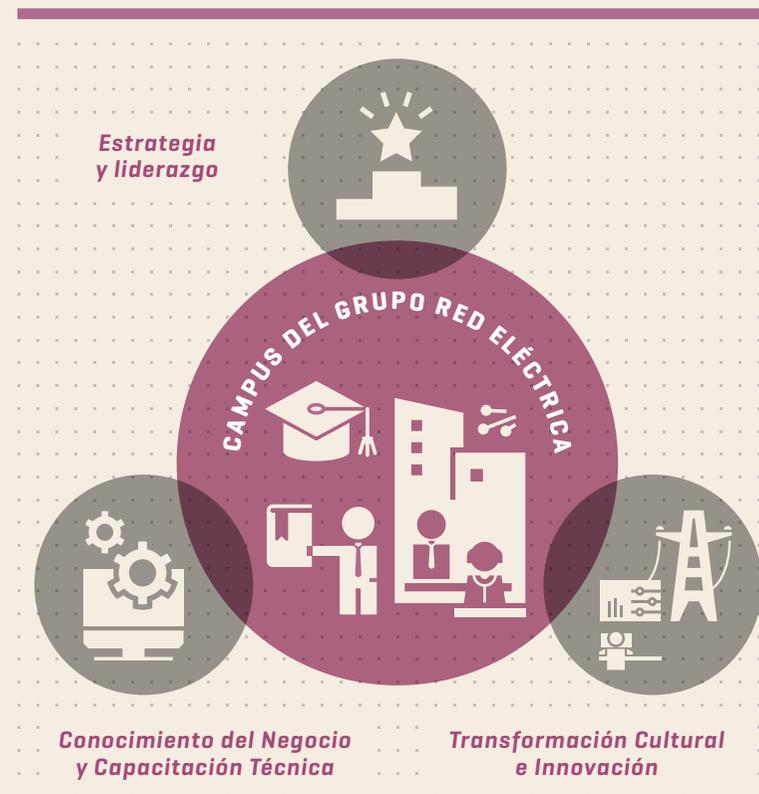
El Campus se basa en tres pilares fundamentales: **Instituto de Transformación Cultural e Innovación, Instituto de Estrategia y Liderazgo** e **Instituto de Conocimiento de Negocio y Capacitación Técnica**.

Asimismo, se mantiene actualizado un **Plan de Comunicación** que acompaña 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 lo constituye el lema inspirador representativo del Campus del Grupo Red Eléctrica.

El Campus del Grupo Red Eléctrica constituye 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.



Se mantiene actualizado un

PLAN DE COMUNICACIÓN

ACOMPAÑA EL DESARROLLO DEL CAMPUS
Y GARANTIZA UNA COMUNICACIÓN PERMANENTE



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

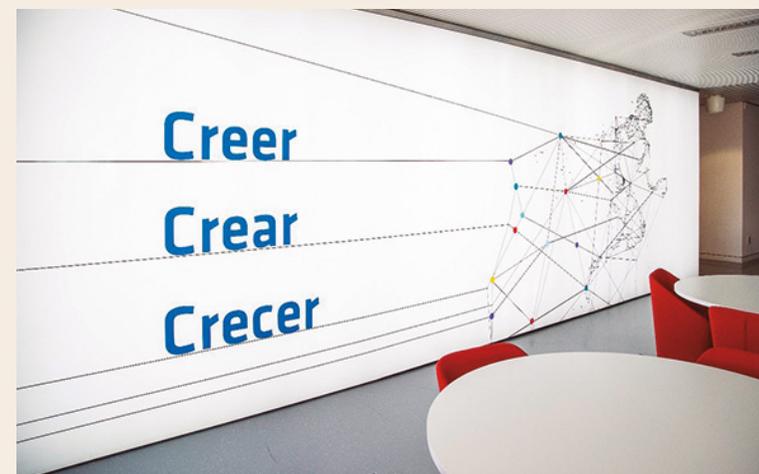
1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
**CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA**3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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 SF₆, uno en San Sebastián de los Reyes y otro en Vitoria, con un aula para impartir la teoría y un taller para la parte práctica.

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

Este espacio cuenta con modernas instalaciones que se mejoran y optimizan con carácter continuo con las últimas tecnologías:

- 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 SF₆, 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.



TELEFORMACIÓN

en todas las aulas, metodología utilizada cuando las materias y dispersión geográfica de los alumnos lo aconsejan.



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
**CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA**3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

- 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 SF₆.

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.

Nuestro equipo de expertos internos impulsan el 'aprendizaje desde la experiencia'.



En el 2019 se ha continuado con el programa 'El valor de tu experiencia'

PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PARA LA TRANSFERENCIA DE LA EXPERIENCIA Y EL CONOCIMIENTO CLAVE DE LAS PERSONAS IMPLICADAS HACIA OTRAS



PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO

2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA

3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE 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, se desarrollan las fases que se muestran en el esquema de la derecha, de forma alineada con la estrategia de la compañía y de Recursos Humanos.

ESTRATEGIA DEL GRUPO RED ELÉCTRICA

ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS



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



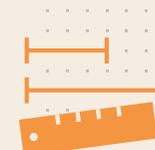
DISEÑO DEL PLAN FORMATIVO

- Definición de contenidos
- Asignación de proveedores
- Selección de instructores
 - Metodologías
 - Programación
- Estimación económica



IMPLANTACIÓN

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



MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

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

- 
 ÍNDICE DE CONTENIDOS
- 
 INTRODUCCIÓN
- 
1
 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO
- 
2
 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA
- 
3
 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 
4
 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 
 ANEXO A1
 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 
 ANEXO A2
 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

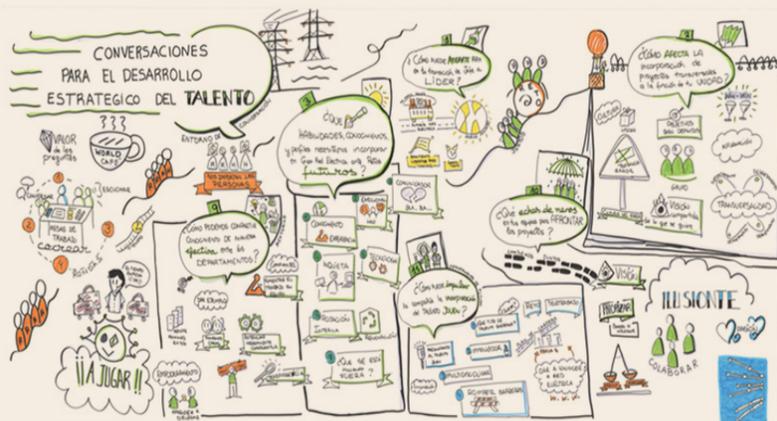
‘ESCUCHAR PARA CRECER’: LA EXPERIENCIA WORLD CAFÉ

Para detectar necesidades y explorar oportunidades, en Red Eléctrica ponemos en marcha ‘Conversaciones para el desarrollo estratégico del Talento’.

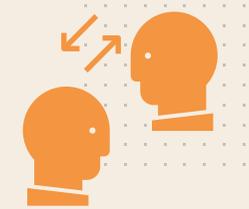
Se trata de una experiencia compartida con el conjunto de responsables de las unidades que componen la organización, para detectar necesidades y oportunidades en materia de desarrollo del talento.

A través de metodologías ágiles como *Desing Thinking* se desarrolla la iniciativa ‘World Café’, una oportunidad de escuchar de primera mano las aportaciones de este colectivo sobre temas claves para la transformación del Grupo Red Eléctrica poniendo el foco en las personas.

El resultado de esta iniciativa permite impulsar diferentes acciones y dar sentido, de una manera integral, a las diferentes actuaciones que se ponen en marcha desde Recursos Humanos.



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



DETECCIÓN DE NECESIDADES

Innovamos en la detección de necesidades y en la exploración de oportunidades, a través de

‘CONVERSACIONES PARA EL DESARROLLO ESTRATÉGICO DEL TALENTO’



El Plan de Formación y Desarrollo ofrece alternativas formativas y de desarrollo innovadoras que promuevan la mejora continua y la excelencia, alineadas con la estrategia de la compañía.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

EL PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

pretende acompañar a los profesionales en el desempeño de sus funciones, atendiendo las necesidades de las nuevas incorporaciones y las derivadas de los cambios funcionales.

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 las habilidades 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



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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 del Talento.

derivadas de la innovación y que requieren una respuesta proactiva por parte del área de Gestión del Talento.

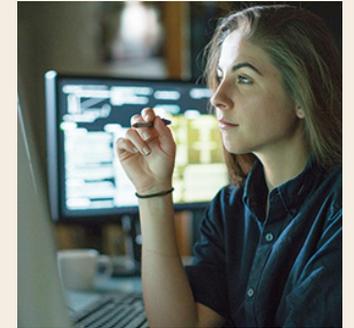
- Impulsar el desarrollo de los directivos y de los profesionales pertenecientes a grupos de alto potencial, asentando comportamientos y estilos que impulsan una dirección eficaz, siguiendo las directrices definidas en el Modelo de Liderazgo de la compañía.
- Facilitar la formación en Seguridad y Salud 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 del 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.



La metodología aplicable abarca la

FORMACIÓN VIRTUAL Y PRESENCIAL

SE PRETENDE FOMENTAR LA UTILIZACIÓN DE LA FORMACIÓN VIRTUAL ESTABLECIDA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Se continúa ampliando la oferta de formación virtual con nuevos cursos y con la ‘virtualización’ de formaciones ya existentes con el objetivo de proporcionar a los profesionales metodologías alternativas que potencien el autodesarrollo y las experiencias colaborativas.

CAMPUS VIRTUAL

UN CANAL DE ENCUENTRO PARA COMPARTIR DIFERENTES RECURSOS DE APRENDIZAJE: CURSOS VIRTUALES, LECTURAS, CUESTIONARIOS...



FORMACIÓN VIRTUAL: APOSTAMOS 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.

Campus Virtual constituye un 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.

Apostamos por el uso de herramientas virtuales, como recursos ‘estrella’ que engloban conceptos teóricos, accesibles para todos y susceptibles de ser compartidos con toda la compañía.

Se ha establecido un amplio catálogo de recursos virtuales que residen en el Campus Virtual.

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 descargas.
- C06 Gestión de la prevención.
- C07 Trabajos en alturas para líneas [básico].
- C10 Conducción de todoterrenos [básico].
- C12 Primeros auxilios [básico].



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

La mayoría de la formación ya es de libre acceso, como por ejemplo la formación de seguridad y salud laboral y los cursos técnicos básicos. La tendencia es seguir aumentando la oferta en abierto de la formación virtual.

CON CAMPUS VIRTUAL

se ha establecido un amplio catálogo de recursos, como apuesta firme por el uso de herramientas virtuales.

- C18 Trabajo en oficinas.
- C19 Conducción segura y eficiente de vehículos turismo [básico].
- C21 Trabajos en espacios confinados [básico].
- Sensibilización de la discapacidad.
- Igualdad.

Contamos con píldoras virtuales sobre procesos y aplicaciones internas como 'eFactura' o 'Kérberos' y píldoras de contenido más técnico como 'Introducción al Urbanismo' y 'Telecomunicaciones para no iniciados'.

Se continuará virtualizando determinadas aplicaciones como SIGIMAN, PORTEMAN, MOVIMAN, así como grabaciones de procedimientos de trabajo de ciertas actividades como manipulación del gas SF₆, Operación Local, etc.

En el 2019 se ha apostado por la formación virtual como metodología clave de aprendizaje, poniendo a disposición de la organización un nuevo catálogo con más de 200 cursos en esa modalidad, asociados tanto a formación específica como a formación transversal y con una característica muy importante: el empleado es el responsable de su



FORMACIÓN VIRTUAL

EN EL 2019 SE HA PUESTO A DISPOSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN UN NUEVO CATÁLOGO CON MÁS DE

200

CURSOS

Como apuesta por la formación virtual como metodología clave de aprendizaje



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Por primera vez se ha lanzado una app como soporte para realizar el programa de capacitación digital. BeREDy se ha convertido en un nuevo canal de formación para todos los empleados del grupo.



desarrollo y por tanto queda bajo su criterio la inscripción a cada uno de sus cursos en función de sus propias necesidades de aprendizaje.

Por otro lado, seguimos innovando en las herramientas de aprendizaje. Por primera vez se ha lanzado una app como soporte para realizar el programa de capacitación digital. BeREDy se ha convertido en un nuevo canal de formación para todos los empleados del grupo.

Este nuevo canal instalado en todos los teléfonos móviles cuenta con recursos multimedia. El *microlearning* y la gamificación son sus principales características para lograr implantar esta nueva forma de aprender.

NOVEDADES DEL PROGRAMA. INNOVAMOS Y POTENCIAMOS LA FORMACIÓN VIRTUAL

Durante el 2019 se ha realizado una importante inversión en el diseño de un nuevo Campus Virtual que verá la luz en el primer trimestre del 2020.

Alineado con la nueva cultura **impúlsate**, este nuevo espacio supondrá un importante avance en el aprendizaje del Grupo Red Eléctrica.

DURANTE EL 2019

se ha realizado una importante inversión en el diseño de un nuevo Campus Virtual que verá la luz en el primer trimestre del 2020.

El nuevo Campus Virtual estará integrado en la plataforma tecnológica 'impúlsate' que recogerá en el 2020 los procesos de RR. HH. donde el profesional sea el 'protagonista de su propio desarrollo'.

PLATAFORMA IMPÚLSATE: INTEGRADORA DE LOS PROCESOS DE RR. HH. (SSFF)



FEEDBACK CONTINUO



GESTIÓN POR RETOS



DESARROLLO DE HABILIDADES CLAVE (PDI)



NUEVO MODELO DE APRENDIZAJE 'CAMPUS VIRTUAL'

Campus Virtual proporcionará una experiencia innovadora para el profesional.

COLABORADOR EMPODERADO
QUE DECIDE SU PROPIO PLAN DE FORMACIÓN EN FUNCIÓN DE



Su estilo de aprendizaje
[visual, auditivo, social...]



Sus retos e intereses: selecciona contenidos
formativos por materias, asociados o no a su puesto actual



Elige el mejor momento
para su aprendizaje



Desde cualquier dispositivo móvil



Orienta
al colaborador sobre la formación y su prioridad



Aprueba determinada formación
y reduce carga



Tiene información en todo momento
de la formación



Se optimiza la inversión
en formación



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Campus Virtual propone una 'oferta formativa' personalizada, flexible y digital para el profesional.

OFERTA FORMATIVA



Personalizada

Posibilidad de oferta en base a las necesidades concretas de cada empleado.

- Se elige lo que se necesita.
- Estructurada por áreas temáticas.
- Tiene en cuenta la experiencia diferencial de cada empleado.
- Se atiende a las diferencias individuales en colectivos con la misma función.



Digital

Accesible desde un único punto de entrada.

Disponibile 24/7.

Espacio para el aprendizaje y la colaboración.



Flexible

En constante revisión y con posibilidades de ajuste de acuerdo al entorno y a las necesidades cambiantes.

- Adaptada a las necesidades de los negocios y colectivos.
- Mejora de la puesta a disposición de contenidos en tiempo y forma.
- Los expertos internos podrán revisar y cambiar los contenidos directamente en la plataforma.
- Nuevos espacios de aprendizaje *mentoring*, entornos colaborativos, gamificación de la formación.

Campus Virtual ofrece nuevos espacios de aprendizaje *mentoring*, entornos colaborativos y gamificación de la formación.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Campus Virtual va a ofrecer un innovador 'sistema de gestión' al servicio de la organización.

SISTEMA DE GESTIÓN



Agilidad

- **Empleado** en el centro.
- Digitalización de la gestión.
- Procesos automáticos y **simplificados**.
- Mejora del proceso de Detección de **necesidades** y peticiones fuera de catálogo.
- Colaborador **responsable** de su propio desarrollo. Mayor compromiso.
- **Directivo** centrado en su rol de líder **transformador**.



Control

- **Reporting** integrado y en tiempo real.
- Máxima **fiabilidad** en la información.
- Variedad de **informes** para el colaborador y el responsable.
- **Procesos** simplificados.
- Acceso **inmediato** a los planes de formación y estado de los mismos.



Eficiencia

- Estandarización de procesos a **nivel de grupo**.
- Repositorio **único** de contenidos a nivel de grupo.
- Informes **centralizados**.
- Eficiencia en **costes** [desplazamientos, formación digital extensiva].

Campus Virtual favorece la agilidad a través de procesos automáticos y simplificados.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE 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 Thabla
- PROGRAMA AseguraT
- PROGRAMA NaTura

2. DESARROLLO DE HABILIDADES

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

- PROGRAMA CapaciTa Habilidades

3. FORMACIÓN CORPORATIVA

Contiene acciones o programas transversales a toda la compañía.

- PROGRAMA de Sostenibilidad
- Formación en Conciliación
- Formación en Igualdad

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 de Movilidad
- PROGRAMA el Valor de Tu Experiencia
- PROGRAMA Liderazgo Transformador
- PROGRAMA PracTica

FORMACIÓN TÉCNICA



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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.

La gestión de esta formación requiere abarcar una amplia variedad de áreas de conocimiento, que se estructuran en tres programas fundamentales:

- Formación dirigida a los profesionales de las áreas de gestión de infraestructuras de transporte.
- Formación dirigida a los profesionales del área de gestión técnica del sistema.
- Formación dirigida a los profesionales de las áreas corporativas.

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

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.



EL CATÁ- LOGO DE FORMA- CIÓN

ES DINÁMICO Y EVOLUCIONA CADA AÑO INCLUYENDO NUEVOS CURSOS Y DESCATALOGANDO OTROS, SEGÚN LAS NECESIDADES DE LOS PROFESIONALES DE LA COMPAÑÍA

PROGRAMA CapaciTa



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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 2019 cabe 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.

- 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 y metodologías ágiles.
- Formación en informática técnica a la unidad de Innovación Tecnológica y Sistemas.

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.

PROGRAMA CapaciTa



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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 diferentes situaciones críticas de operación del sistema.

La formación continua de los operadores contribuye a mejorar la eficiencia y productividad de los profesionales que se traduce en mejorar el mantenimiento de la red y ofrecer una alta calidad del servicio y aseguramiento del suministro de energía. Este enfoque a su vez implica un aumento de la satisfacción de los usuarios, un efecto positivo sobre los costes y una mayor rentabilidad de Red Eléctrica de España.

En todas las sesiones realizadas en el año 2019 se ha contado con la participación de las empresas eléctricas implicadas en los planes de reposición del servicio. Esta acción promueve diferentes aspectos importantes tanto en la operación diaria como en situaciones excepcionales.



Promueve el intercambio de experiencias y puntos de vista entre todos los implicados. Favorece que las empresas eléctricas conozcan mejor la actividad del operador del sistema.

Mejora la coordinación ante estas posibles situaciones excepcionales.

A su vez, también se han realizado ejercicios conjuntos con el operador del sistema

francés, RTE. Estos ejercicios implican la resolución de situaciones que pueden suceder en la zona de influencia Francia-España.

- **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.

PROGRAMA CapaciTa



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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.

En el año 2019 concluyó la octava edición de este programa, en la que se graduaron 15 participantes de la beca Opera+, además de dos técnicos pertenecientes a empresas del sector.

Un elemento fundamental en la capacitación de los profesionales es la formación práctica.



PROGRAMA CapaciTa

El programa CapaciTa incluye programas de reentrenamiento entre los que cabe destacar principalmente los dirigidos a dos grandes colectivos: Operadores del Centro de Control y Técnicos de Mantenimiento de Instalaciones.

Existen programas específicos de formación práctica entre los que cabe destacar:

- La formación sobre la operación de sistemas eléctricos que se realiza en el Simulador de Entrenamiento para Operadores (OTS).

El OTS (Operator Training System):

- 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.

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.

Continúa en la página siguiente



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA CapaciTa



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

Además se gestionan otras actividades de valor para la compañía:

- **Simulacros de reposición de servicio**, junto con otras empresas eléctricas: 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 SF₆. Una vez realizado el entrenamiento necesario para la certificación de manipuladores de SF₆; certificación obligatoria para todos aquellos profesionales de Red Eléctrica que realicen la recuperación de dicho gas, según el Real Decreto 795/2010. Esta formación ha entrado a formar parte del programa de formación en seguridad y salud laboral.

- Por otra parte, a través de Campus Virtual, se encuentran grabaciones de vídeo de corta duración, con las que los manipuladores de SF₆ podrán repasar los trabajos que se realizan habitualmente con este gas.

Adicionalmente, considerando el fuerte impacto medioambiental que tiene el gas SF₆, se realizarán sesiones de formación técnica, seguridad y medioambiental sin certificación.

- Habilitación de profesionales como operadores locales de subestaciones. En el 2019 se ha continuado la habilitación de profesionales empleados como

operadores locales de subestaciones, a través de la formación y las pruebas de nivel, que garantizan 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 proveedores 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.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN DE LA UNIDAD DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Este programa es una iniciativa para el acompañamiento en el proceso de transformación de la unidad de Tecnologías de la Información (DTI). Tras una primera fase de desarrollo de habilidades y herramientas, asociadas a la transformación, y un programa global sobre últimas tendencias en tecnologías innovadoras, esta unidad viene abordando un programa de capacitación técnica asociado a su nueva estructura de roles y responsabilidades.

OBJETIVOS

- 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 se puede ver en el esquema de la derecha.

La Comisión Europea seleccionó el caso del Grupo Red Eléctrica como experiencia de éxito y lo ha publicado en la nueva 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.

Se ha definido un nuevo perfil de competencias técnicas de acuerdo al 'Marco de referencia europeo de competencias de TI' adaptado a nuestra organización.

LA ARQUITECTURA BÁSICA DEL PROGRAMA

COMPETENCIAS TÉCNICAS

DEFINICIÓN
DE PERFILES
COMPETENCIALES

CUESTIONARIOS
DE
AUTOEVALORACIÓN

ENTREVISTAS DE
DESARROLLO CON
RESPONSABLES DE
UNIDAD

ACCIONES
FORMATIVAS



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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 del área 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.
- Facilitará el acceso de la mujer a estos puestos.

La titulación oficial que se obtiene es la formación profesional de grado superior 'Técnico Superior en Centrales Eléctricas'. Esta titulación consta de tres cualificaciones profesionales:

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

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 disfrutaron de una beca remunerada durante su estancia en nuestra empresa, tendrán seguro escolar y serán alta en la seguridad social.

La primera promoción comenzó su estancia en el Campus del Grupo Red Eléctrica el 4 de marzo y recibió formación teórico-práctica

hasta el 31 de julio del 2019. Las prácticas las realizaron en centros de trabajo entre el 2 de septiembre y el 29 de noviembre del 2019. El 80% de estos alumnos firmaron contrato laboral con Red Eléctrica en diciembre del 2019.

La segunda promoción se incorporará al Campus el 2 de marzo del 2020 con 20 alumnos.

Para el diseño e impartición de la formación, se han invertido 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. La segunda promoción ya ha iniciado el segundo curso en el Centro Integrado de Formación Profesional Tecnológico Industrial de León en octubre del 2019.

Los contenidos técnicos de los módulos han sido desarrollados por Red Eléctrica, y se han diseñado 12 prácticas que serán tutorizadas durante su estancia en las instalaciones de la compañía. También colaboró en el diseño e impartición de contenidos, la unidad de Ingeniería de Subestaciones y de Medio Ambiente. Adicionalmente, han recibido formación sobre seguridad y salud laboral de proveedores externos.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA FP DUAL 'TÉCNICO SUPERIOR EN CENTRALES ELÉCTRICAS'

Este proyecto requiere una colaboración proactiva y muy colaborativa por parte del área de Mantenimiento de Instalaciones y 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.

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 conocen el mundo laboral.
- Profesionales de alta capacitación técnica.

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

- Genera un nuevo perfil profesional que facilita el relevo generacional y puede

desarrollarse en diferentes ámbitos: líneas, subestaciones, protecciones y control.

- Es 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.
- Reduce 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 [3 alumnos de la segunda promoción].





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA FP DUAL 'TÉCNICO SUPERIOR EN CENTRALES ELÉCTRICAS'

- Fortalece las relaciones con las Administraciones [Educación, Empleo y Energía].
- Reduce los tiempos de dedicación a formación una vez incorporados a la plantilla.

Cronología:

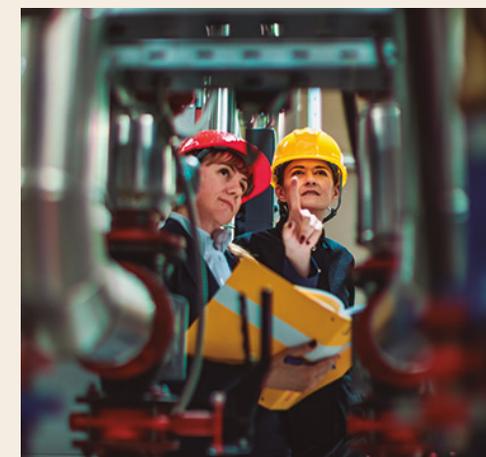
- La Orden EDU/1562/2011, de 1 de junio, establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Centrales Eléctricas.

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

- Firma del Convenio entre el Grupo Red Eléctrica y la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León: 23 de enero del 2018.
- Graduación de la primera promoción en noviembre del 2019.

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
Total horas de formación		1.620	1.200
Total horas titulación completa			2.820



- 80% de los alumnos contratados en diciembre del 2019 por Red Eléctrica.
- En octubre del 2019 comenzó el primer curso de la tercera promoción en el Centro Integrado de FP de León.
- Prevista incorporación de la segunda promoción al Campus: marzo del 2020.

PROGRAMA Thabla



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Red Eléctrica mantiene una apuesta decidida por lograr que sus profesionales posean un nivel de habilidades lingüísticas en idioma extranjero que posibiliten una interlocución fluida. Por ello cuenta con un completo programa de formación en idiomas 'Thabla'.

OBJETIVOS

- Desarrollar las 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 desarrolla de acuerdo al marco europeo de referencia, en función de las necesidades individuales de las personas que participan en el mismo.

CONTENIDOS

- Los establecidos para cada nivel de conocimiento, según el marco europeo de referencia para las lenguas [MCER].



En el 2019 se ha realizado la segunda edición de acreditaciones oficiales, obteniéndose un índice de éxito del 100%. Un total de 4 personas obtuvieron la acreditación de *Advanced* y 4 personas obtuvieron la acreditación de *First Certificate* por el Instituto Británico en España.

PROGRAMA Thabla

- Nuevos contenidos en habilidades de gestión empresarial.
- Acreditaciones oficiales [*First Certificate, Advanced, TOEIC, DELF*].

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 realiza, a través del Campus Virtual, con una plataforma de formación de última

CAMPUS DAY
21 de junio 2019
de 9,30 a 19 horas

CONFIRMA TU INTERÉS EN PARTICIPAR
A través del rh2000@ree.es
Antes del 10 de junio del 2019

"El programa Thabla te ofrece una nueva experiencia..."
Solicita tu participación a través de rh2000@ree.es
Las plazas son limitadas y se atenderán por orden de inscripción.

Campus Day es un día de inmersión en inglés, únicamente en inglés.
Vivirás una experiencia única de 9 horas de contacto intenso con el idioma.

Mejorarás tu comprensión auditiva, ganarás confianza y perderás el miedo escénico

¿En qué consiste esta experiencia?

- 9 horas de de inglés sin parar en un día.
- Sesiones de conversación entre un angloparlante y dos participantes de Red Eléctrica.
- Actividades grupales diseñadas para fomentar conversaciones en grupo y teambuilding.
- Public Speaking workshops.
- Clase con *Método Vaughan*.

Lugar: Campus del Grupo Red Eléctrica
Horario: de 9,30 a 19 horas

En un solo día, hablarás más inglés que el que hablarías en una semana en el extranjero.
Te desenvolverás en situaciones reales, experimentarás distintos acentos, y tu efectividad en inglés incrementará notablemente. ¡Todo en un día!

Diagrama de Venn con tres círculos: 'Abrir los oídos' (top), 'Ganar confianza' (left), 'Perder la vergüenza' (right). Las líneas de conexión se etiquetan como 'Conversación' y 'Comunicación'.

generación que da respuesta, de forma personalizada, a las necesidades de los profesionales. Este programa está gamificado y cuenta con un plan de refuerzo y de reconocimiento al esfuerzo formativo que realicen lo participantes.

Innovamos en el programa de formación en idiomas Thabla

La experiencia Campus Day

En junio del 2019 lanzamos la primera jornada de inmersión en inglés, en las instalaciones del Campus del Grupo Red Eléctrica, en la que participaron 25 personas en un evento denominado CAMPUS DAY:

- Sesiones de conversación con angloparlantes.
- Actividades grupales diseñadas para fomentar conversaciones en grupo y *team-building* y ganar confianza en la comunicación.
- *Public Speaking Workshop*.

En junio del 2019 se celebró el Campus Day, primera jornada de inmersión en inglés realizada en las instalaciones del Campus del Grupo Red Eléctrica, en la que participaron 25 personas.



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA AseguraT

Las actividades que se realizan para la elaboración del plan general de formación en seguridad y salud laboral se recogen en una guía específica de actuación.

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) para garantizar la seguridad y salud de las personas, incluso por encima del cumplimiento legal.

Las actividades que se realizan para la elaboración del plan general de formación en seguridad y salud laboral se recogen en una guía específica de actuación.

El objeto de la guía es establecer un plan permanente de acciones formativas en seguridad y salud laboral. 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 guía de actuación 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

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA AseguraT

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 está automatizado en distintas herramientas que, de este modo, facilitan el diseño del programa de formación para el nuevo período.

OBJETIVOS

- Capacitar a los profesionales del Grupo Red Eléctrica para desempeñar las actividades de su puesto de trabajo mejorando los conocimientos y cumpliendo con la normativa legal que se establece en materia de prevención de riesgos laborales.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales del Grupo 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.

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA AseguraT



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

- 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.

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, C12 Primeros auxilios, C18 Lugares de trabajo y C21 Trabajos en espacios confinados.

Formaciones internas

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

Durante el 2019 se crearon 5 grupos de trabajo para la revisión de todos los contenidos formativos C01 a C21 de este programa. Estos grupos mixtos se compusieron de personas de las unidades organizativas de Mantenimiento de Instalaciones y de Recursos Humanos.

Adicionalmente, se ha propuesto incluir nuevas formaciones al programa que serán de cumplimiento obligatorio para el 2021.

PROGRAMA NaTura



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

La salvaguarda y protección del medio ambiente se recoge en uno de los valores culturales de la compañía: la *conciencia ambiental*.

El grupo 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 del Grupo 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 el 2020 se continuará 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 el Grupo 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 el 2019, se ha llevado a cabo la acción formativa 'Observación y reconocimiento de avifauna' con el objetivo de familiarizar al personal técnico de la unidad de Medio Ambiente con distintas especies de aves ibéricas, a través de su observación, con el fin de tener mayor conocimiento e identificarlas correctamente.

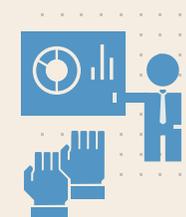
PROGRAMA DE DESARROLLO DE HABILIDADES

El Grupo Red Eléctrica apuesta por el diseño de programas de desarrollo innovadores que faciliten a los profesionales el aprendizaje experiencial, la adquisición del conocimiento, la práctica de los conceptos y la aplicación al puesto de trabajo.

Dentro la filosofía **impúlsate** se ha diseñado un programa para el autodesarrollo de habilidades 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 habilidades de Red Eléctrica como palanca para la consecución de sus retos y los de la organización.
- Entrenar las técnicas necesarias para resolver con éxito las situaciones reales de desempeño que requieren el uso de las habilidades.

El ecosistema de auto-desarrollo de habilidades propone una metodología de trabajo que incorporará diferentes recursos para lograr los objetivos de aprendizaje y desarrollo en los diferentes niveles de cada habilidad.



Garantizar el máximo

APROVECHAMIENTO DE LA FORMACIÓN

UTILIZANDO RECURSOS TECNOLÓGICOS DE ALTO IMPACTO QUE IMPULSEN LA INTERACTIVIDAD CONTINUA DE LAS PERSONAS



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

- 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, vinculadas a los diferentes estilos de aprendizaje, que promuevan la creación de nuevos hábitos y la transferencia al puesto de trabajo de las habilidades 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.

El ecosistema de auto-desarrollo de habilidades propone una metodología de trabajo que incorporará diferentes recursos para lograr los objetivos de aprendizaje y desarrollo en los diferentes niveles de cada habilidad.

El ecosistema de autodesarrollo se compone de los siguientes recursos:

Conectar:

Vías de desarrollo para el aprendizaje.

- **Eventos en Campus del Grupo Red Eléctrica:** Sobre temáticas concretas innovadoras de asistencia voluntaria, que facilita la oportunidad de compartir conocimiento y experiencias entre todos los asistentes.
- **Webinar:** Sesiones *online* en las que un experto plantea escenarios para aclarar conceptos teóricos, dudas, aporta *feedback* y promueve el avance del autodesarrollo.
- **Foros:** Espacios digitales que facilitan el contacto con otras personas con intereses similares, la resolución de dudas y problemas, la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas, la creación de relaciones entre las personas, etc.



Dentro la filosofía impulsate se ha diseñado un programa para el auto-desarrollo de las habilidades clave a través de un Ecosistema de recursos para sensibilizar e implicar a todos los participantes en la importancia de desarrollarse en las habilidades de Red Eléctrica.



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Los participantes con Plan de Desarrollo Individual disponen de un servicio de orientación individual, ofrecido por expertos en cada habilidad clave, para dar soporte al participante en el avance de sus objetivos de desarrollo.

Colaborar y cocrear

Espacio que pone a disposición herramientas de colaboración y co-creación entre profesionales.

Practicar y explorar

Vías de desarrollo para poner en práctica:

- Casos prácticos multimedia que ayudan a reflexionar y ofrecen las ideas clave para su resolución.
- Aprendizaje autónomo, actualización permanente y creación de redes sociales con expertos:
 - Documentos, presentaciones, vídeos...
 - Webs, blogs, comunidades, Twitter...

Entrenar y experimentar

- **Mentoring:** acompañamiento por parte de un referente (Mentor) de los Bancos de Potencial de Técnicos a un compañero de la organización (Mentee) con el objetivo de desarrollarse, en base al 'saber hacer de otros compañeros'.
- **Coaching:** con profesionales 'coaches internos', acreditados en la metodología, que ayudan a personas, de forma individual, a potenciar su desarrollo profesional a través de esta metodología.



Adicionalmente a estos recursos, los participantes con Plan de Desarrollo Individual disponen de un servicio de orientación individual, ofrecido por expertos en cada habilidad clave, con el objetivo de dar soporte al participante en el avance de sus objetivos de desarrollo. Esta orientación aconseja determinados recursos del ecosistema, soluciona dudas, ofrece recursos adicionales, realiza seguimiento de los avances, reorienta objetivos y acciones cuando sea necesario...

OBJETIVOS

- Evolucionar el modelo de formación en habilidades, 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 habilidad clave.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales de la compañía que voluntariamente decidan desarrollarse, sin necesidad de aprobación de su responsable ni de Recursos Humanos.

¿QUÉ VAS A APRENDER?

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

CONTENIDOS

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

Por otro lado, se ha continuado con el Programa de Formación y Desarrollo 'Gestión de Equipos de Mantenimiento [GEM]' sobre habilidades de gestión para un grupo de 52 técnicos, de la unidad de Mantenimiento de Instalaciones, que lideran grupos de trabajo y tienen funciones delegadas de gestión de personas. 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 habilidades de gestión con este grupo de compañeros.

HABILIDADES CLAVE



Personal no directivo

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



Transversales

- Colaboración
- Gestión del cambio



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

Programa de Gestión de Equipos de Mantenimiento [GEM]

HABILIDADES DE GESTIÓN



PARA UN GRUPO DE 52 TÉCNICOS QUE TIENEN FUNCIONES DELEGADAS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y LIDERAN UN GRUPO DE TRABAJO.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN CORPORATIVA



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

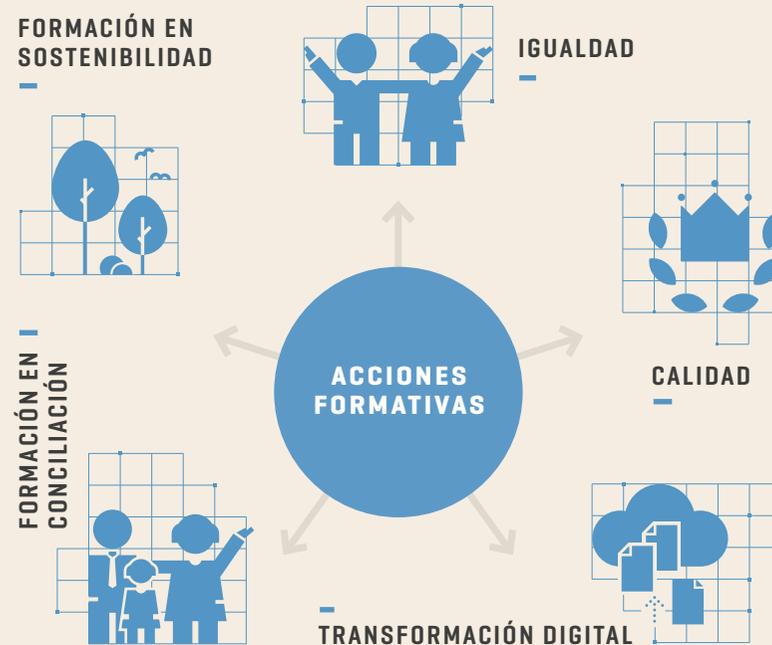
El Grupo Red Eléctrica está comprometido con el logro de la excelencia en el desarrollo de sus actividades. Consciente de ello, debe integrar en su estrategia formativa acciones que fomenten la calidad, la sostenibilidad, la búsqueda del mayor equilibrio posible entre los proyectos profesionales, familiares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

Se realizarán acciones formativas enfocadas a las siguientes áreas temáticas [ver gráfico de la derecha].

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.

Los programas de formación corporativa van dirigidos a todos los profesionales de la compañía y desarrollan conceptos y criterios clave de la sostenibilidad en Red Eléctrica y su implantación en el día a día.





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.

- Reforzar la **cultura corporativa** de cumplimiento del Grupo Red Eléctrica.
- Entender y manejar las **habilidades 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 y conciliación.
- 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 la compañía.
- Formación sobre conciliación de la vida profesional y personal y sobre igualdad y su implicación en la dirección de personas.
- Norma internacional ISO 9001:2000.

NOVEDADES DEL PROGRAMA

Programa Capacitación Digital: Digital By Campus

Como iniciativa del proyecto Imagina, que impulsa la transformación cultural de la compañía, lanzamos un programa que facilita a los empleados el desarrollo de competencias y conocimientos asociados a la capacitación digital.

Como primer paso, en el 2019 se lanzó a nivel corporativo un **test online** para medir el nivel de cultura digital a través de dos ejes:

- Aplicaciones informáticas relativas al puesto de trabajo.
- Nuevo uso de las tecnologías.



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Digitall By Campus es un programa formativo centrado en mejorar desde el punto de vista del aprendizaje, las competencias y los conocimientos del mundo digital.

Esto nos facilitó conocer, de manera segmentada, quienes son nuestros 'líderes y referentes' en materia de digitalización.

Con una participación en la cumplimentación del test de más del 90 % de la organización, se estableció el contenido de lo que se convertiría en el programa de Capacitación Digital Digitall By Campus: un programa formativo centrado en mejorar desde el punto de vista del aprendizaje las competencias y los conocimientos del mundo digital.

Y si la materia del contenido era la digitalización, la metodología a través de la cual llevarlo a cabo no podía ser otra.

Para este programa se ha apostado por realizarlo a través de una app 'BeREDy' instalada en los móviles del 100 % de los empleados del Grupo Red Eléctrica y que tiene como base para el aprendizaje el microlearning, el formato vídeo y la gamificación.

Datos a cierre del 2019:

- 800 empleados son usuarios activos de la app.
- 5.000 horas de formación registradas en la app.
- 315 usuarios participando en los retos de aprendizaje.

En el 2020 continuaremos con este programa y además con el reto de medir si hemos mejorado nuestro nivel de cultura digital.

DIGITALL BY CAMPUS

El programa Digitall by Campus se realiza a través de una app, 'BeREDy', instalada en los móviles de todos los empleados.

CONTENIDOS DEL PROGRAMA DIGITALL BY CAMPUS



Competencias digitales:

- Impulsa tu desarrollo con las nuevas tecnologías.
- Gestiona la información en entornos digitales para mejorar tu eficiencia.
- Cooperar en equipos en red aprovechando las herramientas digitales.
- Cómo comunicarte y relacionarte con éxito en entornos digitales.
- Organización personal en entornos digitales.
- Crea y consolida tu identidad digital.
- Cómo dar el mejor servicio al cliente online.
- Potencia tus habilidades para e-commerce.

- Learning agility para impulsar tu autodesarrollo.
- Crea y comparte contenido digital atractivo y de calidad.
- Ciberseguridad: trabaja sin riesgos en entornos digitales.
- Orienta la cultura de tu empresa hacia la transformación digital.
- Conviértete en un líder 2.0.
- Gestión digital de proyectos.
- Cómo dinamizar y tutorizar con éxito en entornos virtuales de aprendizaje.
- Conocimientos digitales: Big data.
- Blockchain.
- Nuevos modelos de negocio.
- Inteligencia Artificial.

- Criptomonedas y Bitcoin.
- Introducción a las metodologías ágiles.
- Deep Learning.
- Ecosistema IoT.
- Economía Colaborativa.
- Realidad Aumentada Virtual.
- Robótica.
- Impresión 3D.
- User Experience.
- Ciberseguridad.
- Fintech.

Herramientas Digitales:

- Colaboración 365.
- Productividad 365.



Programa Protección de Datos:

Invertir en sensibilización y la formación en materia de 'protección de datos' resulta un factor clave para el desarrollo de una cultura de privacidad dentro de la organización.

Desde el Grupo Red Eléctrica se impulsa, a través del plan anual de actividad del sistema de cumplimiento de protección de datos, una adecuada formación, sensibilización y concienciación entre sus miembros sobre la relevancia del sistema de cumplimiento de protección de datos dentro de la cultura de integridad de la compañía. Resulta clave contar con una cultura corporativa de 'cumplimiento' para valorar el derecho de los grupos de interés y sus miembros a la privacidad.

Durante el 2019 se ha desarrollado un plan de sensibilización, concienciación y formación en privacidad, que tendrá continuidad en el 2020, que ha incluido las siguientes actuaciones:

- Realización de seis talleres presenciales dirigidos a colectivos específicos de la organización con una especial involucración en el tratamiento de datos personales, con la participación de 89 empleados.

- Impartición de seis píldoras formativas *e-learning* sobre privacidad dirigidas al conjunto de la plantilla, con una participación en el 2019 próxima a los mil empleados, que tendrá continuidad en el ejercicio 2020.

Más del 50% de la plantilla ha realizado ya la formación virtual, continuando esta formación en el 2020 con el objetivo de llegar al 100%.

Programa Seguridad Integral:

El Plan de concienciación en materia de Seguridad Integral tiene como objetivo crear una cultura de seguridad para proteger a los empleados y al Grupo de amenazas, y reducir los riesgos provocados por el personal propio y ajeno del grupo.

Entre las acciones desarrolladas en el 2019 destacan:

- Un curso *online* implantado en nuestro Campus Virtual, destinado a todos los empleados del Grupo con contenidos esenciales, para dar a conocer los riesgos en el puesto de trabajo, cómo gestionar información de forma segura, la importancia de los accesos a las instalaciones por terceros, y por supuesto los ciberataques que existen hoy en día.

Formación Continuidad del Negocio

En el 2019 se ha impartido formación específica en Continuidad de Negocio a los integrantes del comité de crisis y a los responsables de definir y operar los diferentes planes de reposición del servicio.

El objetivo de esa formación ha sido doble:

- Facilitar las herramientas que permiten tomar las mejores decisiones de manera ágil ante una situación de activación del protocolo de continuidad del negocio.
- Acercar y conocer la importancia de la continuidad de negocio en el Grupo Red Eléctrica.



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMAS PARA COLECTIVOS ESPECÍFICOS

El Grupo 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 gestión de la diversidad, de necesidades y expectativas de desarrollo y formación.



El programa da respuesta a las necesidades detectadas para colectivos específicos a través de actividades e itinerarios formativos adecuados a cada profesional, lo que incrementa el compromiso y la productividad de las personas.

Cada persona tiene unas necesidades formativas específicas que se tienen en cuenta a la hora de diseñar los programas de desarrollo profesional.

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.

PROGRAMA InTegra



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD DE
GESTIÓN DEL
TALENTO

El Grupo 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 habilidades 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,



PROGRAMA InTegra



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

facilitando el análisis de las diferentes áreas y funciones que realizan estos asistentes dentro de ellas.

CONTENIDOS

- Conocimientos generales sobre el Grupo Red Eléctrica.
- Instalaciones del Grupo 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.

NOVEDADES DEL PROGRAMA

El programa potencia la figura del 'tutor': una persona con capacidades para 'cuidar' en todo momento al nuevo profesional y de ayudarlo en sus primeros pasos en la empresa.

El programa InTegra potencia la figura del 'tutor', una persona con capacidades para 'cuidar' en todo momento al nuevo profesional y de ayudarlo en sus primeros pasos en la empresa, verificando su nivel de integración.



Se ha de mantener una relación cordial y fluida con el resto de su equipo de trabajo. El responsable del departamento asigna el tutor/ tutora consensuado por el área de Gestión del Talento.

El responsable 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.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA 'El Valor de tu Experiencia' (EVE)

El conocimiento y el saber hacer de las personas es el valor más importante que garantiza el futuro de la compañía. Este programa de desarrollo asegura la permanencia de este conocimiento dentro de la organización. La transmisión puede ser debida a relevo generacional, a cambio de función, movilidad interna y otras causas.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A las personas del Grupo Red Eléctrica que dispongan de un conocimiento y experiencia relevante, independientemente de su nivel profesional, y que estén próximas a una jubilación, salida, promoción o vayan a tener movilidad interna en la compañía y que tendrán que transmitirlo a otras personas [receptoras] de la organización.

OBJETIVOS

Garantizar la transferencia del conocimiento clave o crítico, tareas fundamentales hacia sus 'receptores', que al final del proceso asumirán las funciones y responsabilidades. Asegurar la conservación y transferencia del saber hacer de nuestras personas y el óptimo desempeño en los procesos de cambio.



¿QUÉ VAS A APRENDER?

Realizarán planes de aprendizaje del saber hacer, transmitirán el conocimiento aplicando metodologías de aprendizaje experiencial, acompañamiento y tutela, y en los que el 'receptor' pueda alcanzar en un breve tiempo un óptimo desempeño de un nuevo puesto de trabajo y asumir nuevas responsabilidades.

CONTENIDOS

Utilizamos planes de aprendizaje del saber hacer de otras personas, en los que se

aplica una 'metodología de transferencia' que incluye:

- Entrevistas individuales para definir tareas, conocimiento clave o crítico, experiencia y contactos claves.
- Generación de un Plan de aprendizaje experiencial con acciones calendarizadas.
- Acompañamiento en el día a día, seguimiento semanal y tutela, para que el 'receptor' alcance un adecuado conocimiento del puesto y funciones.

- INDICE DE CONTENIDOS
- INTRODUCCIÓN
- 1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO
- 2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA
- 3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

PROGRAMA ‘El Valor de tu Experiencia’ (EVE)

La aplicación de estos planes se hará dependiendo de las necesidades detectadas, por lo que no se trata de una solución coyuntural, sino que tiene un carácter más permanente en el tiempo.

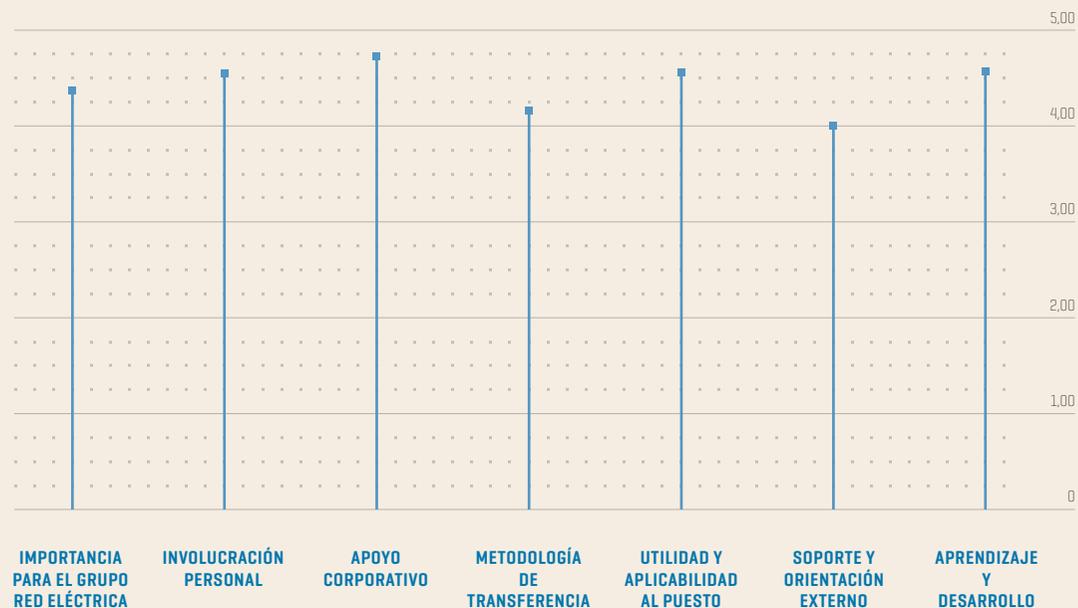
Una vez completado el aprendizaje experiencial, se genera un Plan de formación personalizado para el Receptor con acciones que complementen al ya existente genéricas para el puesto, para ser evaluado por Gestión del Talento e implementado si se considera interesante en el futuro.

Resultados:

- Experiencia transferida a los Receptores.
- Conocimiento gestionado y accesible a toda la organización.
- Plan de formación personalizado futuro del Receptor.

En el año 2019 se han concluido con éxito los dos primeros planes personalizados correspondientes a este programa. Tras la finalización de estos dos planes, se envió un cuestionario de satisfacción a responsables, expertos y receptores de conocimiento obteniéndose los siguientes resultados.

El aprendizaje experiencial se complementa con un plan de formación personalizado para el puesto, para ser evaluado por la unidad de Gestión del Talento e implementado si considera interesante en el futuro.



PROGRAMA TransformaRÉ



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Es el proyecto directamente vinculado a la mejora de la eficiencia del trabajo realizado en nuestros centros de mantenimiento de instalaciones [Demarcaciones] y en el que durante el 2019 se han iniciado las acciones relacionadas con la gestión de nuestro talento interno.

Partiendo del nuevo diseño organizativo, los ejes principales de actuación han sido:

- **Proceso de asignación persona-puesto:** Proceso para la asignación de puestos derivados de la reestructuración organizativa, que asegura la transparencia en la asignación y con ello la aceptación por parte del equipo y que

contribuye a la transformación hacia la nueva organización y las nuevas formas de trabajo.

- **Plan de comunicación:** Este plan pivota sobre la concepción de la Transformación de las Demarcaciones como un proyecto estratégico y transformador de la compañía.
- **Plan de formación:** Este plan acompaña y apoya el cambio de los diferentes colectivos. Está compuesto por formaciones colectivas, individuales, técnicas o en habilidades, en función de las necesidades específicas por el que ha pasado el 100% de los colectivos definidos.



El proyecto TransformaRÉ está directamente vinculado a la mejora de la eficiencia del trabajo realizado en Demarcaciones y en el que durante el 2019 se han iniciado las acciones relacionadas con la gestión de nuestro talento interno.

PILOTO de implantación de metodologías ágiles



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

En el 2019 y dentro del proyecto de transformación cultural del grupo, **Imagina**, se ha puesto en marcha el proyecto de Agilidad para comenzar a valorar el impacto que la adopción de esta mentalidad de trabajo puede tener en nuestra organización.

Además de poner a disposición de los empleados diferentes recursos de aprendizaje relacionados con esta materia, se ha llevado a cabo un piloto de implantación de estas metodologías en el área de Información Contable y Administración.

Tras una fase de evaluación de su nivel de agilidad, se estableció conjuntamente un plan de acción consistente en formación

y acompañamiento para la adopción de esta metodología de trabajo.

Principales ventajas tras la implantación:

- Rotura de Silos
- Mayor vision global
- Aumento de la motivación por parte del equipo

En el año 2020 se desarrollará un proyecto para la implantación de estas metodologías en dos direcciones de la compañía y se establecerá la metodología de aplicación para extenderlo al resto de la organización donde se establezca que aporta valor.

El proyecto de Agilidad pone a disposición de los empleados diferentes recursos de aprendizaje relacionados con la implantación de metodologías ágiles con un piloto de implantación en el área de Información Contable y Administración.



PROGRAMA Movilidad



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

El desarrollo de las capacidades internas es una de las claves para abordar los retos de negocio con mayores garantías de éxito. Por ello, en Red Eléctrica 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
- Habilidades 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.



Red Eléctrica fomenta la movilidad como elemento básico para acelerar el proceso de desarrollo y aprendizaje de los profesionales.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todos los profesionales de la compañía.

El pasado año se pusieron en marcha acciones aprobadas en la revisión del Modelo de Movilidad Interna del Grupo Red Eléctrica, considerándose fundamental el impulso y el compromiso por parte de todo el equipo directivo.

NOVEDADES DEL PROGRAMA

Las principales novedades aprobadas son:

- Consolidación del principio de promoción de la rotación interna recogido en el modelo de empleo.
- Impulso de nuevos mecanismos de movilidad interna: intercambio de personas.
- Inclusión de la movilidad funcional en los criterios de nombramiento para las posiciones directivas.
- Fomento de la movilidad interna en los primeros niveles de la organización.
- Establecimiento de objetivos cuantitativos en materia de movilidad interna:

Continúa en la página siguiente

PROGRAMA Movilidad

el valor objetivo del indicador de movilidad funcional para el año 2020 es un 7%.

LinkRED

La herramienta LinkRED, ha sido 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.

Una de sus utilidades básicas es obtener información relevante para poner en marcha acciones que den respuesta a las necesidades del negocio, a corto y medio plazo, 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 realizan entrevistas a las personas que comparten información relevante sobre sus intereses, a través de LinkRED, con el fin de profundizar en sus inquietudes profesionales.

El plan de acción en movilidad contempla las siguientes iniciativas que aparecen en el gráfico de abajo.

Además, dos técnicos de Red Eléctrica han realizado en 2019 una estancia de corta-media duración en el operador del sistema francés RTE en un departamento afín al suyo de origen.

De esta manera se promueve la colaboración en proyectos de interés común, así como el conocimiento de las personas y procesos del TSO vecino.

El objetivo de movilidad previsto para el 2020 es del 7%.

PLAN DE ACCIÓN EN MOVILIDAD



Propuestas Movilidad Interna: Intercambios / Proyectos



Entrevistas Intereses



Programa Erasmus TSO



Programa Asignaciones Internacionales



Itinerario intercambio entre áreas de negocio



Movilidad Banco Potencial



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

PROGRAMA RE AVANZA



RE AVANZA es una iniciativa que busca facilitar el cambio cultural en el que está inmerso el Grupo Red Eléctrica.

Esta iniciativa la compone un grupo de expertos en diferentes áreas que han comenzado a desempeñar el rol de impulsores de la nueva cultura basada en colaborar, compartir, co-crear y saber difundir su saber hacer a las personas y áreas del grupo.

Además, la labor de estos impulsores es muy valiosa para la creación de un sistema colaborativo de gestión del conocimiento, en el que se vayan 'conectando, integrando, compartiendo y actualizando' conocimientos,

recursos, actividades y personas, en la línea del modelo de gestión del conocimiento ya definido en el Grupo Red Eléctrica.

En el año 2019 Gestión del Talento ha acompañado a este grupo de expertos para ayudarles a consolidar un modelo de trabajo en equipo ágil y autónomo, orientado a conseguir aportaciones a corto plazo que sean revisadas de manera rápida y que vayan sumando para conseguir un fin mucho mayor.

De este modo, los integrantes de RE AVANZA participaron en varias sesiones de trabajo 'Impulsores del cambio', en las que se

trabajaron nuevas técnicas y se realizaron diversas dinámicas de grupo para compartir ideas y tomar decisiones, con herramientas ágiles.

Además, los integrantes de RE AVANZA han trabajado intensamente durante el año en propuestas alineadas con la estrategia de negocio e innovación del grupo y su proyección a futuro. Posteriormente materializaron estas propuestas en prototipos cuya posibilidad de implementación será validada por los canales de innovación y mejora de la eficiencia del grupo.

La labor de los impulsores es muy valiosa para la creación de un sistema colaborativo de gestión del conocimiento, en el que se vayan 'conectando, integrando, compartiendo y actualizando' conocimientos, recursos, actividades y personas, siguiendo el modelo de gestión del conocimiento del Grupo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA Liderazgo Transformador



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



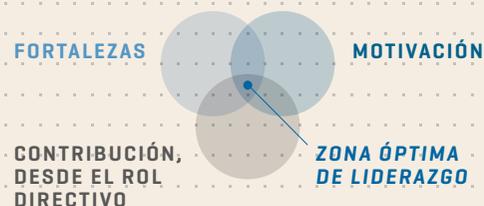
ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Liderazgo Transformador es un programa que emerge del proyecto **Imagina**, de Transformación Cultural del Grupo Red Eléctrica, donde el liderazgo constituye un parámetro estratégico para el éxito de la compañía.

El equipo directivo participó en el análisis de su perfil de liderazgo natural y en el análisis de las habilidades digitales, como clave para enfocar el programa más adecuado para su desarrollo individual, potenciando sus fortalezas.

Esta acción que permitía profundizar en el conocimiento de sus habilidades como líder transformador, constituyó el punto de partida de un **programa de desarrollo directivo, basado en fortalezas**, formado por un conjunto de **talleres presenciales y acciones de desarrollo individual**, que se han llevado a cabo a lo largo del 2019.

El esfuerzo de desarrollo se enfoca hacia la **Zona Óptima de Liderazgo de cada directivo y se construyen planes** individuales en base a:



El programa Liderazgo Transformador, supone un enfoque innovador evolucionado respecto al modelo clásico de desarrollo de competencias lineal basado en áreas de mejora.

Tiene una metodología estructurada y cuenta con herramientas concretas para articular el trabajo de desarrollo, en base a palancas que correlacionan con la efectividad del liderazgo.

Evolucionamos el Liderazgo Transformador

En el 2019, 100 directivos han pasado por un programa intensivo de desarrollo

del liderazgo basado en el 'modelo de las fortalezas'.

El itinerario ha estado compuesto por:

TALLERES DE HABILIDADES
DE LIDERAZGO

SESIONES DE COACHING
EXTERNO

SESIONES DE
PEERCOACHING

Esta formación se ha visto complementada en Campus Virtual con recursos, formaciones y píldoras virtuales orientadas a reforzar conocimientos y habilidades directivas. **Un ámbito de capacitación de especial importancia lo ha constituido el entono de formación digital 'Be Digitall'.**

Durante el año 2019, se ha trabajado de manera intensiva en la definición de un modelo de liderazgo que aterrizara los comportamientos críticos de liderazgo con el objetivo de alinear a todo el equipo directivo en torno a un mismo estilo de gestión y liderazgo.

PROGRAMA Liderazgo Transformador

El *mentoring* como herramienta en estos procesos se ha potenciado, profesionalizando y estructurando en mayor medida el proceso y potenciando las estructuras de desarrollo interno dentro del equipo directivo.



El resultado del análisis de la cultura de partida y de la evaluación del perfil natural del conjunto de directivos, se ha materializado en un 'modelo corporativo propio' con el que se busca que los directivos se identifiquen y sobre el que construyan una identidad de liderazgo distribuido. Supone también un espejo donde mirarse toda la organización para desarrollar conductas de autoliderazgo en coherencia con el modelo.

Por otro lado, se ha continuado con la formación en escuelas de negocio con la participación de un conjunto de directivos que por sus necesidades específicas requerían este tipo de acciones.

También se ha continuado participando en el programa *Promociona* como vehículo para reforzar el liderazgo femenino dentro de la organización.

El acompañamiento en la transición de directivos también ha sido un eje de desarrollo en el que se han diseñado itinerarios específicos de apoyo en las promociones de técnicos a jefes de departamento y de jefes de departamento a directores.

El *mentoring* como herramienta en estos procesos se ha potenciado, profesionalizando y estructurando en mayor medida el proceso y potenciando las estructuras de desarrollo interno dentro del equipo directivo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

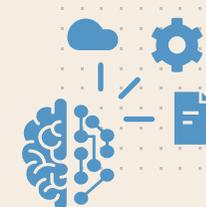
El Modelo de Gestión del Conocimiento diseñado por el Grupo Red Eléctrica junto con su Libro Blanco de aplicación y el Plan de Implantación, persigue el objetivo de crear un marco de actuación que permita a la organización identificar iniciativas para impulsar la Gestión del Conocimiento.

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 desplegar el proyecto, qué herramientas utilizar (cómo) y debe establecer indicadores de medición (cuánto).

DEFINICIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La Gestión del Conocimiento para el Grupo 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.

La Gestión del Conocimiento para el Grupo 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.



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

IMPULSADO A TRAVÉS DEL MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, EL LIBRO BLANCO DE APLICACIÓN Y EL PLAN DE IMPLANTACIÓN



INDICE DE CONTENIDOS



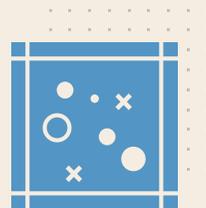
INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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.

MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

SE ESTRUCTURA EN COMPONENTES QUE AL DESPLEGARSE DE FORMA INTERRELACIONADA POTENCIAN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ÁREAS CLAVE DE LA COMPAÑÍA



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.

El plan de acción de la gestión del conocimiento 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

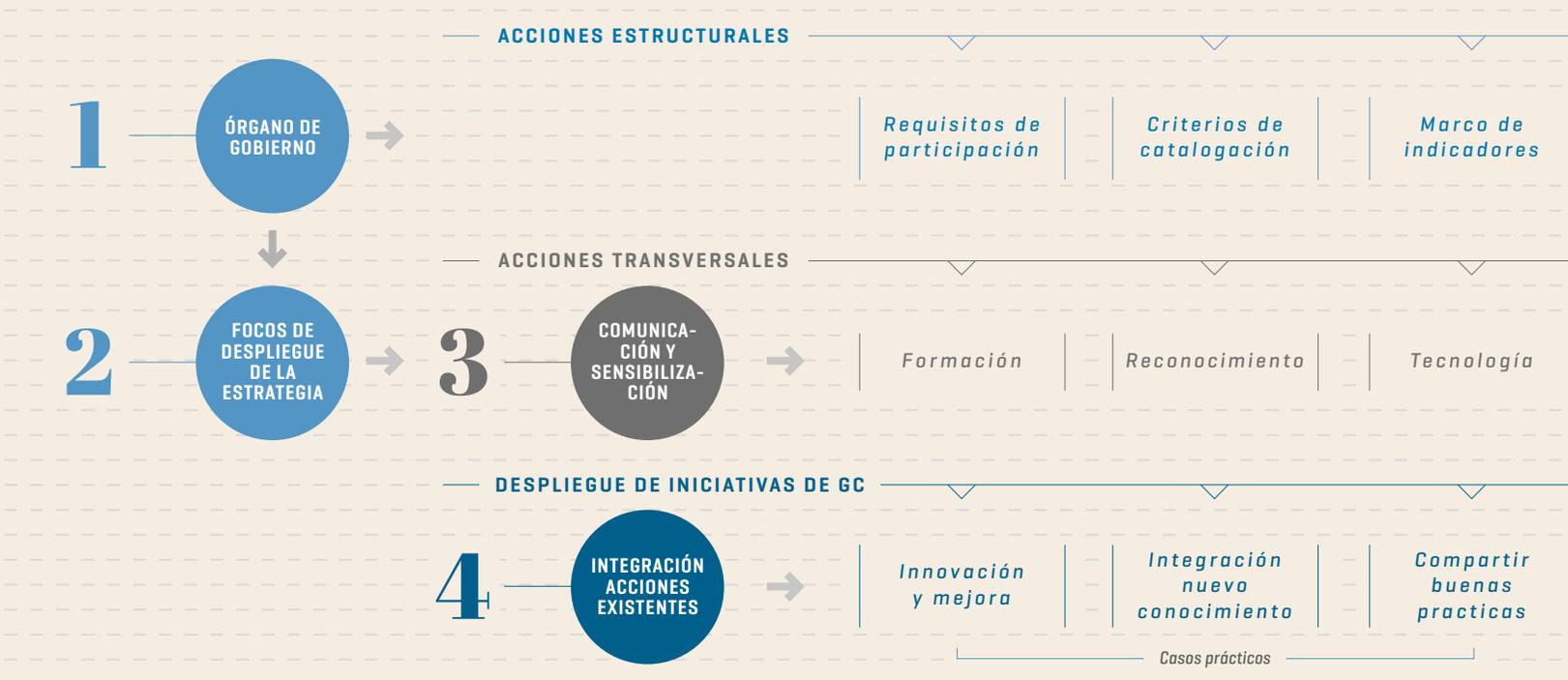
actuación o iniciativas específicas según los retos o necesidades del negocio (Plan estratégico).

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.



PROGRAMA PracTica



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Red Eléctrica mantiene el compromiso con la formación práctica de personas recién tituladas.

En 2019 se han transformado los modelos de becas anteriores en iniciativas que dan respuesta a las nuevas exigencias de formación y perfiles profesionales, de acuerdo a la estrategia de la compañía y el proceso de transformación que lleva a cabo.



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

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?

- Recién titulados universitarios.

¿QUÉ VAS A APRENDER?

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

CONTENIDOS

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

PROGRAMA PracTica



Descubre Jóvenes Talentos

Becas 'DescubRE Jóvenes Talentos'

DescubRE Jóvenes Talentos es un programa dirigido a incorporar talento universitario. En un contexto de PROYECTO, formarán parte del equipo de Red Eléctrica desarrollando habilidades, capacidades y conocimientos que solo pueden adquirirse con proyectos reales. El programa tiene una duración de 1 año.

En enero del 2019 se incorporaron 30 jóvenes recién titulados a este programa. El 20% de este grupo han sido incorporados a nuestra plantilla.

En enero del 2019 se incorporaron 30 jóvenes recién titulados al programa 'DescubRE Jóvenes Talentos' y el 20% han sido incorporados a nuestra plantilla.

Becas 'Ahora tú'

Ahora Tú es un programa alineado con el Plan de Diversidad de REE con el objetivo de aumentar tanto la visibilidad como el número de mujeres estudiantes o tituladas en el ámbito de las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Las mujeres seleccionadas, desarrollan periodos de formación práctica de un año como becarias en empresas del sector, entre las que se encuentra Red Eléctrica.

En marzo del 2019 se incorporaron a este programa 6 jóvenes mujeres recién tituladas en diferentes áreas técnicas de la compañía.

En diciembre del 2019 creamos el primer Pool de Talento del Grupo Red Eléctrica, contratando a los 15 mejores participantes de los programas de becas Ahora tú y DescubRE Jóvenes Talentos, con el objetivo de retener este talento para continuar formándolo y poder contar con ellos en las futuras oportunidades laborales dentro del Grupo Red Eléctrica.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PROGRAMA PracTica

Este programa contempla:

- Formación impartida por expertos internos de Red Eléctrica,
- Curso de Especialista en Operación del Sistema Eléctrico de Red Eléctrica en colaboración con la Universidad Pontificia de Comillas ICAI,
- Visitas a instalaciones representativas y

- Prácticas finales en paralelo dentro de los Centros de Control Eléctrico.

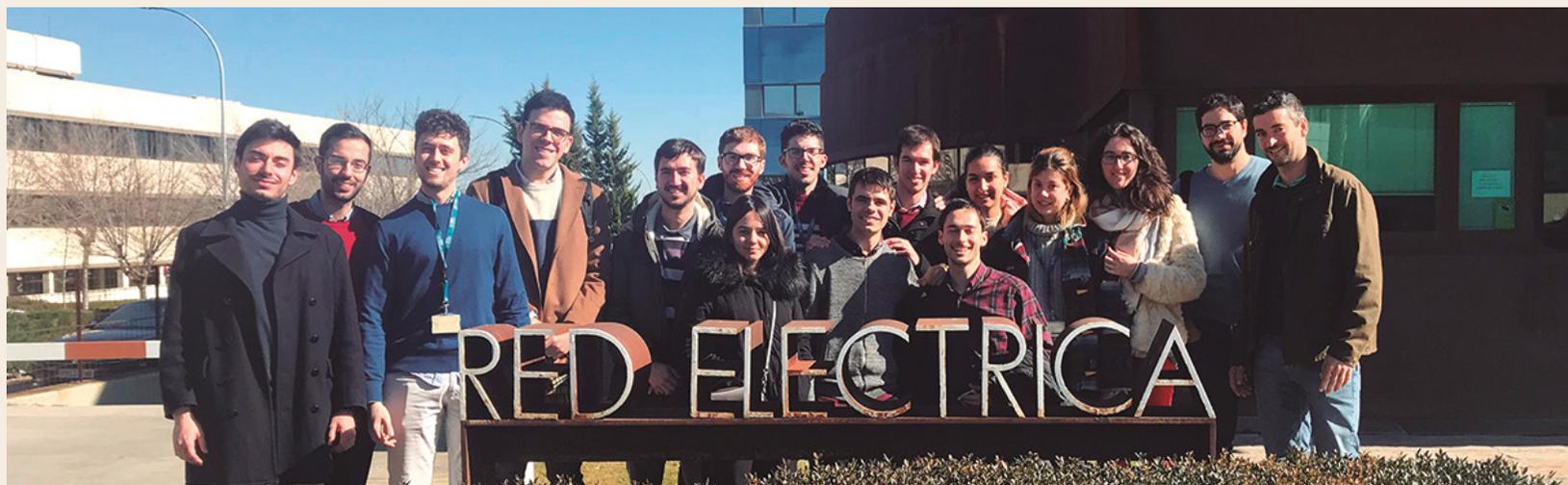
Todos los conocimientos que los participantes adquieren son validados mediante exámenes teóricos y prácticos. La superación de estos exámenes asegura que los participantes cumplen los altos estándares de calidad necesarios para acceder al Centro de Control Eléctrico.

En septiembre del 2018 se incorporaron 16 ingenieros recién titulados a este programa.

En mayo del 2019, 14 de ellos lo finalizaron exitosamente.

En la actualidad, 6 de ellos trabajan en nuestros Centros de Control peninsulares e insulares.

El resto de personas trabaja en su mayoría en otras empresas del sector eléctrico. Este dato confirma la alta empleabilidad que facilita esta beca y el compromiso de Red Eléctrica con la sociedad.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESA- RROLLO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO

2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA

3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO

4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO

ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO

ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Gestión de residuos	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> Aclarar conceptos de nueva normativa en materia de traslado de residuos RD.180/2015 Traslados de residuos.
CapaciTa	Visual Basic orientado a MS-Access	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la programación Visual Basic aplicada 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.
CapaciTa	Visual Basic orientado a MS-Excel	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> Introducirse en la programación orientada a objetos para la automatización de tareas, creación de nuevas funciones y procedimientos en esta aplicación. Saber conectar aplicaciones a internet para conseguir una gran optimización del tiempo de trabajo y una mayor fiabilidad de las aplicaciones.
CapaciTa	Extinción de incendios forestales	Presencial	8	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir conocimientos sobre el comportamiento del fuego y los métodos y medios necesarios para su extinción en incendios forestales.
CapaciTa	Transform. medida ARTECHE. Mantenimiento	Presencial	14	<ul style="list-style-type: none"> Analizar diferentes métodos de diagnóstico y técnicas de mantenimiento preventivo y correctivo, así como aplicar los conocimientos adquiridos. Aplicar, en los equipos, los conocimientos adquiridos.
CapaciTa	Transformadores de potencia y medida	Presencial	18	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CapaciTa	Electricidad básica	Virtual REE	8	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar los conocimientos básicos sobre la electricidad y los elementos principales que constituyen un sistema eléctrico.
CapaciTa	BDI Web	Presencial	8	<ul style="list-style-type: none"> 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	Servicios auxiliares de subestaciones	Presencial	10	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las características y funcionalidades de los servicios auxiliares de las subestaciones eléctricas.

Continúa en la página siguiente



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
AseguraT	C07 Trabajos en altura en líneas	Presencial	7,5	<ul style="list-style-type: none"> 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.
AseguraT	C08 Manipulación manual y mec. de cargas	Presencial	7,5	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir conocimientos sobre los riesgos existentes y las medidas preventivas que se establecen para mover cargas por medios manuales o mecánicos.
AseguraT	C10 Conducción de vehículos todoterreno	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> 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.
AseguraT	C11 Lucha contra incendios-Plan evacuación	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Mentalizar a los asistentes de la importancia del desarrollo de acciones preventivas. Capacitar a los asistentes sobre sus funciones como componentes de los Equipos de Intervención. Desarrollar las incidencias y consecuencias del fuego. Capacitar a los asistentes sobre la selección de los agentes extintores. Describir los distintos equipos de extinción de los que se disponen. Describir las técnicas más adecuadas en el control de distintas situaciones de fuego. Instruir a los alumnos sobre las pautas de actuación en caso de incendio, en sus respectivos puestos de trabajo. Entrenar a los alumnos en las técnicas de manejo de los Equipos de Extinción y Protección sobre distintos proyectos con fuego real. Transmitir la información, en materia de seguridad, para aumentar la autoconfianza personal.
AseguraT	C12 Primeros auxilios. RCP	Presencial	7,5	<ul style="list-style-type: none"> 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. Conocer el papel del primer interviniente en la cadena de la supervivencia. Saber realizar la reanimación cardiopulmonar [RCP] y utilizar los desfibriladores externos semiautomáticos [DESA]. Manejar las técnicas de desobstrucción de la vía aérea.
AseguraT	C15 Reciclaje en PRL y riesgo eléctrico	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Dar a conocer las modificaciones legales introducidas en la legislación de prevención. Repasar aspectos más significativos sucedidos en nuestras instalaciones eléctricas.

Continúa en la página siguiente

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
AseguraT	C16 Trabajos de tala, poda y desbroce	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Conocer las características generales y el funcionamiento de los diferentes equipos, maquinaria y materiales que se utilizan.
CapaciTa	Mtto. Sistemas control digital-integral	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las principales técnicas y prácticas de mantenimiento sobre los equipos de continua existentes en las subestaciones.
CapaciTa	Centrales eólicas	Virtual REE	3	<ul style="list-style-type: none"> Conocer los principios de generación eólica y las tecnologías más importantes asociadas a las centrales de producción eólica.
CapaciTa	Centrales nucleares	Virtual REE	2	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las características específicas de las centrales nucleares.
CapaciTa	Visita a SS.EE.	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> Conocer físicamente la topología de una subestación y el funcionamiento de los diferentes elementos que la componen.
CapaciTa	Puestas a tierra en subestaciones	Presencial	18	<ul style="list-style-type: none"> 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. Además de la base teórica, el curso tiene una importante componente práctica, con el análisis de varios ejemplos siguiendo la Reglamentación española.
CapaciTa	Sistema Control Autom. Generación (RCP)	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el funcionamiento de la RCP a nivel teórico y práctico.
CapaciTa	<i>Energy Economics [Specialization Course]</i>	Presencial	130	<ul style="list-style-type: none"> Course language: 100 % english. First, students should understand a variety of relevant economic issues on energy. However, the purpose is not to cover all of them. Second, students should learn how to use economic tools for dealing with energy problem. The homeworks assigned will be essential for that purpose. Third, student should be able to go deeper in any energy topics of their interest. A reading lists and a list of papers will be provided for that purpose.

Continúa en la página siguiente



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	PSS/E dinámico	Presencial	18	<ul style="list-style-type: none"> Generar escenarios del sistema eléctrico nacional para la realización de estudios de estabilidad transitoria. Entender y comprender los resultados y los comportamientos de los diferentes elementos que componen la red.
CapaciTa	Equipo ensayador de interruptores	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir los conocimientos necesarios para la realización de ensayos de diagnóstico en interruptores.
CapaciTa	Interruptores y aparata de AT. Mntto.	Presencial	18	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y comprender la funcionalidad, características constructivas y operativas de los interruptores y aparata de A.T. y saber realizar su mantenimiento.
CapaciTa	SCI XBU de SAC	Presencial	32	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la creación, modificación y gestión de bases de datos de SAC/ARTECHE.
CapaciTa	Funcionamiento del mercado eléctrico	Presencial	16	<ul style="list-style-type: none"> Comprender el funcionamiento del mercado de electricidad en España. Interpretar las reglas del mercado de electricidad.
CapaciTa	ArcGIS	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar las bases para el entendimiento de lo que es un Sistema de Información Geográfica con tecnología ESRI. Estudiar las principales funciones de un Sistema de Información Geográfica y cómo se integran las bases de datos geográficas en un mapa. Analizar los sistemas de coordenadas y las principales proyecciones al diseñar un mapa/layout de ArcMap. Trabajar con los principales formatos de datos: vectoriales, raster, MDT. Saber cómo adquirir datos geográficos y cómo administrarlos con ArcGIS y trabajar con los principales métodos de consulta disponibles con ArcGIS Desktop (atributos, localización espacial e interactivo). Conocer la integración en REE de la aplicación ArcGIS. Menús, modificaciones, consultas, integración con bases de datos de REE,... Añadir y conectarse con Servicios remotos WMS, WFS. Conocer las tareas de geoprocésamiento más importantes para toma de decisiones. Visualización de información en 3D.
CapaciTa Habilidades	Iniciativa y solución de problemas	Presencial	6	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar las capacidades de identificación de amenazas y de oportunidades, de preguntar para resolver dudas, etc. Fomentar e incentivar la propuesta de soluciones a los problemas que detecte y de dar ideas de mejora. Aplicar técnicas de análisis para descomponer los problemas, analizar causas, generar alternativas, estimar impacto y consecuencias, etc.

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
[continuación]				
CapaciTa Competencias	Trabajar en equipo	Presencial	6	<ul style="list-style-type: none"> · Anticipar y resolver situaciones a corto y medio plazo. · Incentivar la elaboración de propuestas más allá de su puesto, asumiendo retos, riesgos y responsabilidades. · Transformar sus ideas en proyectos de valor a añadido. · Impulsar la iniciativa como estilo de actuación, comportamientos clave de la competencia. Para lograr los anteriores objetivos la sesión seguirá una metodología teórico práctica diseñada en torno a tres actividades. Las actividades básicamente, son: - Exposiciones teóricas acerca de los conceptos esenciales de la competencia. - Autoevaluación, discusión y reflexión grupal sobre aspectos críticos de la competencia. - Prácticas y ensayos, individuales y en grupo, de comportamientos clave competentes.
CapaciTa	Finanzas para no financieros	Presencial	11	<ul style="list-style-type: none"> · Compartir experiencias y aprendizajes a lo largo del itinerario. · Revisar el progreso del grupo: logros, avances, dificultades superadas, aprendizajes, próximos pasos. · Afianzar y profundizar en algunos contenidos clave para ampliar el círculo de influencia en estas competencias. · Asegurar que todos los asistentes tiene un PDI retador y alcanzable y alineado con las necesidades de REE. · Reconocer y agradecer el trabajo realizado, esfuerzo, logros, participación. · Entregar diplomas.
AseguraT	C17 Plataf/cestas eleva. y altura en s/e	Presencial	15	<p>OBJETIVOS TRABAJOS EN ALTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> · Conocer y cumplir la Normativa a nivel Nacional y Europeo sobre los diferentes elementos de seguridad en trabajos en altura/RD 2177). · Enunciar las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por parte de los trabajadores en tareas y funciones con electricidad. · Analizar y relacionar índices de siniestralidad. · Utilizar con efectividad los equipos de protección individual. · Desarrollar hábitos para aplicar con éxito los requerimientos que exige el marco jurídico. · Fomentar la importancia de la información y formación de los trabajadores para potenciar la seguridad y salud en el trabajo. · Asumir y fomentar medidas de prevención como hábitos de trabajo.

Continúa en la página siguiente



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
[continuuación]				OBJETIVOS PLATAFORMAS ELEVADORAS <ul style="list-style-type: none"> · Conocer y cumplir la Normativa relativa a la manipulación de plataformas elevadoras y grúas cesta en los diferentes trabajos que puedan realizarse en las subestaciones. · Preservar la integridad física de las personas, equipos e instalaciones. · Potenciar la cultura de seguridad: promover los comportamientos seguros y profesionalizar la utilización de maquinaria y vehículos. · Informar y sensibilizar a los participantes sobre el riesgo de la utilización de las Plataformas Elevadoras, y entender la importancia de su propio comportamiento en la seguridad. · Comprender los diferentes tipos de plataforma elevadora y sus características, los elementos constructivos y de seguridad, las normas de manejo y la compatibilidad con los lugares de trabajo. · Difundir un Referencial del Manejo para detectar los riesgos, anticiparse a ellos, medirlos, y poner en práctica técnicas de manejo que permitan evitar los accidentes.
CapaciTa	Centrales térmicas	Virtual REE	2	<ul style="list-style-type: none"> · Conocer los principales aspectos de las tecnologías de generación eléctrica a partir de combustibles fósiles.
CapaciTa	Energías renovables	Virtual REE	2	<ul style="list-style-type: none"> · Conocer los aspectos fundamentales de las energías renovables y los principales modos de aprovechamiento de recursos 'renovables' para la producción de energía.
CapaciTa	Aspectos económicos y financieros	Virtual REE	4	<ul style="list-style-type: none"> · Conocer los aspectos económicos básicos referentes a la comercialización de la energía eléctrica y al sistema de precios actual.
CapaciTa	Aspectos regulatorios sector eléctrico	Virtual REE	4	<ul style="list-style-type: none"> · Conocer los aspectos básicos de la regulación del funcionamiento del Sector Eléctrico Español.
NaTura	Sensibilización medioambiental	Virtual REE	2	<ul style="list-style-type: none"> · 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]. · 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.]. · 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.

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Resolución de restricciones técnicas	Virtual REE	5	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y comprender los principios básicos del mercado eléctrico para la resolución de las restricciones técnicas correspondientes a los programas resultantes de los mercados de producción, así como las que puedan aparecer en tiempo real.
CapaciTa	GEMAS. Generación eólica máx. admisible	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la aplicación GEMAS, que permite enviar en tiempo real consignas de generación máxima a los centros de control de producción de generación eólica.
CapaciTa	ArcGIS	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar las bases para el entendimiento de lo que es un Sistema de Información Geográfico con tecnología ESRI. Estudiar las principales funciones de un Sistema de Información Geográfica y cómo se integran las bases de datos geográficas en un mapa. Analizar los sistemas de coordenadas y las principales proyecciones al diseñar un mapa/layout. Trabajar con los dos principales formatos de datos: vectoriales y <i>raster</i>. Saber cómo adquirir datos geográficos y cómo administrarlos con ArcGIS y trabajar con los principales métodos de consulta disponibles con ArcGIS Desktop (atributos, localización espacial e interactivo). Conocer la integración en REE de la aplicación ArcGIS. Menús, modificaciones, consultas, integración con bases de datos de REE,...
CapaciTa	P.R.S. Generales Peninsular	Virtual REE	6	<ul style="list-style-type: none"> 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	Métodos estadísticos con MS-Excel	Presencial	14	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CapaciTa	Lectura e interpret. esquemas eléctricos	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CapaciTa Competencias	Trabajar en Equipo	Virtual REE	50	<ul style="list-style-type: none"> Participar en el equipo: intervenir y dar su opinión, compartir información, realizar las tareas que se le encomiendan y ayudar cuando se le solicita.

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
[continuación]				
CapaciTa Competencias	Iniciativa y solución de problemas	Virtual REE	50	<ul style="list-style-type: none"> Colaborar y cooperar: mantener buenas relaciones, evitar enfrentamientos, mostrar disponibilidad y ofrecer su ayuda a miembros del equipo o a de otros departamentos. Involucrarse: mostrar iniciativa y colaborar con los demás sin necesidad de pedirlo, solicitar y valorar ideas y experiencias de otros, interés en aprender para mejorar.
CapaciTa	e-SIOS	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar las capacidades de identificación de amenazas y de oportunidades, de preguntar para resolver dudas, etc. Fomentar e incentivar la propuesta de soluciones a los problemas que detecte y de dar ideas de mejora. Aplicar técnicas de análisis para descomponer los problemas, analizar causas, generar alternativas, estimar impacto y consecuencias, etc. Anticipar y resolver situaciones a corto y medio plazo. Incentivar la elaboración de propuestas más allá de su puesto, asumiendo retos, riesgos y responsabilidades. Transformar sus ideas en proyectos de valor añadido. Impulsar la iniciativa como estilo de actuación.
CapaciTa	Estabilidad de pequeña perturbación de sistemas de energía eléctrica	Presencial	19,5	<ul style="list-style-type: none"> 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	Maniobras en subestaciones. Teoría	Virtual REE	8	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo del curso descrito en la presente propuesta es proporcionar al personal técnico de REE los conceptos fundamentales de la estabilidad de pequeña perturbación de sistemas de energía eléctrica.
CapaciTa	Liquidaciones instalacion. produc. renov	Presencial	8	<ul style="list-style-type: none"> 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.
AseguraT	C19 Conducción segura y eficie. turismos	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> Comprender los mecanismos de funcionamiento de las liquidaciones que se aplican a los Agentes acogidos al Régimen Especial del Mercado de electricidad.
AseguraT	C19 Conducción segura y eficie. turismos	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir conimientos, hábitos y actitudes responsables y cívicas en relación al tráfico. Concienciar sobre una actitud responsable en la carretera para evitar accidentes y las graves consecuencias que producen.
CapaciTa	Mantenimiento de Líneas de AT	Presencial	21	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las principales técnicas y prácticas de mantenimiento sobre las líneas de alta tensión.

Continúa en la página siguiente

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Sistema control integrado: NÚCLEO	Presencial	32	· Conocer la creación, modificación y gestión de bases de datos de NÚCLEO.
CapaciTa	Sistema control integrado: TELVENT. Mantenimiento	Presencial	32	· Conocer la creación, modificación y gestión de bases de datos de TELVENT/SCHNEIDER.
CapaciTa	Sistema control integrado: INGETEAM. Mantenimiento	Presencial	32	· Conocer la creación, modificación y gestión de bases de datos de INGETEAM.
CapaciTa	Post. Proyectos construc. infraestructuras eléctricas AT	Virtual emp. externa	375	· 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.
CapaciTa	Tecn. GIS Avanzada. Detalle y diagnóstico	Presencial	18	· Conocer las principales tecnologías de subestaciones tipo GIS, así como las técnicas y metodologías para diagnosticar su correcto diseño y funcionamiento.
CapaciTa	Configuración eléctrica de subestaciones	Virtual REE	8	· 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	Diseño subestaciones eléctricas. Introducción	Presencial	24	· Conocer, a nivel teórico-práctico, los fundamentos de diseño y operación de las subestaciones y estaciones transformadoras de A.T.
CapaciTa	Interruptores A.T. ABB. Mantenimiento	Presencial	18	· Conocer las principales técnicas y prácticas de mantenimiento sobre los interruptores de la RdT fabricados por ABB.
CapaciTa	Cables de Fibra Óptica	Presencial	9,5	· Proporcionar los conocimientos teóricos básicos sobre cables de fibras ópticas.
CapaciTa	Transform. potencia ABB. Mantenimiento	Presencial	18	· 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	Post. Mantenimiento infraestructuras eléctricas AT	Virtual emp. externa	375	· 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.

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Gestión de P&C de infraestructuras eléctricas AT	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> 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	Proyectos de infraestructuras eléctricas AT	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> 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	Líneas de alta tensión	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar las tecnologías actuales y futuras de las líneas aéreas y cables aislados de alta tensión incluyendo las fases de proyecto y construcción.
CapaciTa	Subestaciones de alta tensión	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar las tecnologías actuales y futuras de las subestaciones de alta tensión incluyendo las fases de proyecto y construcción.
CapaciTa	Otros sistemas nece. para infraestructuras eléctricas AT	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> Abordar los sistemas necesarios para el correcto funcionamiento de las instalaciones de alta tensión.
CapaciTa	Gestión del mantenimiento de infraestructuras eléctricas AT	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CapaciTa	Técnicas mantenimiento líneas aéreas AT	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar las diferentes técnicas de mantenimiento de líneas aéreas de alta tensión incidiendo en el tratamiento de los distintos componentes.
CapaciTa	Técnicas de mantenimiento de cables AT	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las distintas técnicas de mantenimiento de cables de alta tensión, los diferentes tipos, los terminales, los sistemas de puesta a tierra, etc.
CapaciTa	Técnicas manten. sist. primario subestaciones	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> Analizar las técnicas de mantenimiento de los sistemas primarios de subestaciones en sus diferentes tecnologías y funciones.
CapaciTa	Telecomunic. control y otros sistemas	Virtual emp. externa	75	<ul style="list-style-type: none"> Abordar las técnicas y prácticas de mantenimiento utilizadas para los sistemas necesarios para el correcto funcionamiento de las instalaciones de alta tensión.
CapaciTa	Sistemas de protección	Virtual REE	8	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Continúa en la página siguiente

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Telecomunicaciones	Virtual REE	5	<ul style="list-style-type: none"> Mostrar los diferentes términos, elementos y tecnologías de telecomunicaciones utilizadas en REE, así como su implantación.
CapaciTa	Aparata de alta tensión	Virtual REE	8	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y comprender la funcionalidad, características constructivas y operativas de la aparata eléctrica empleada en los sistemas de alta tensión.
CapaciTa	GPS Trimble GeoXT 2008	Presencial	6	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar una descripción general sobre el manejo de equipo GPS, Trimble GeoXT 2008, incluyendo tanto aspectos teóricos como prácticos.
CapaciTa	Manipulación SF ₆ equipos de alta tensión	Presencial	20	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir los conocimientos necesarios para la manipulación del gas SF₆ de acuerdo con la Norma EC-842/2006.
CapaciTa	R.C.P. Regulación compartida peninsular	Virtual REE	6	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el funcionamiento de la RCP a nivel teórico y práctico.
CapaciTa	Medidas y ensayo interruptor AT	Virtual REE	4	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar la comprensión de los ensayos de interruptores de A. T. con equipo ensayador. Aplicar adecuadamente los ensayos para el mantenimiento de los interruptores.
CapaciTa	Mantenimiento equipos corriente continua	Presencial	10	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CapaciTa	Corrientes inserción máquinas eléctricas	Virtual REE	8	<ul style="list-style-type: none"> Conocer los equipos de la Red de Transporte que se ven afectados por el fenómeno de la corriente de conexión. Comprender el fenómeno físico y por qué se producen las corrientes de conexión. Analizar las formas de minimizar el impacto de la corriente de conexión en el sistema.
CapaciTa	Servicios auxiliares centrales nucleares	Virtual REE	6	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las fuentes de alimentación de los servicios auxiliares de las centrales nucleares, para monitorizar los riesgos que conlleva la pérdida de algún elemento con influencia en la alimentación de dichos SS.AA.
AseguraT	C21 Trabajos en espacios confinados	Presencial	7,5	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la normativa legal en espacios confinados. Identificar los riesgos asociados a la realización de actividades en estos espacios. Saber aplicar las medidas preventivas a planificar. Conocer cuáles son los equipos de protección individual (EPIs), su uso y su mantenimiento.

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Regasificadoras	Virtual REE	6	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las características de las plantas regasificadoras, su ubicación, las subestaciones eléctricas desde las que se alimentan y las referencias a las regasificadoras contempladas en los documentos de REE: PRS y NIO.
CapaciTa	Medidas y ensayos interruptores de AT	Presencial	6	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar la comprensión de los ensayos de interruptores de A. T. con equipo ensayador. Aplicar adecuadamente los ensayos para el mantenimiento de los interruptores.
CapaciTa	Cimentaciones para líneas aéreas	Presencial	10	<ul style="list-style-type: none"> Conocer los conceptos fundamentales a tener en cuenta para el cálculo de las cimentaciones de los apoyos de las líneas aéreas de alta tensión. Se abordarán fundamentalmente las cimentaciones superficiales haciendo hincapié en las cimentaciones de las torres normalizadas para REE.
CapaciTa	Coordinación aislamiento en líneas de AT	Presencial	17	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo es analizar las características, particulares y acciones para asegurar la correcta coordinación de aislamiento de un sistema eléctrico. Asimismo, se analizan las acciones y el equipamiento necesario para conseguir esos objetivos: estudio del apantallamiento y aislamiento de líneas, así como el efecto de la puesta a tierra. El programa del curso está dirigido a las líneas de alta tensión tanto aéreas como de cable aislado.
CapaciTa	Líneas aéreas	Virtual REE	12	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CapaciTa	Cables aislados	Virtual REE	15	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la tecnología de los cables aislados para transporte de energía en alta tensión, así como los características de los cables normalizados en REE. Analizar las fases y las etapas para la construcción de una línea de cable aislado. Conocer los criterios de diseño básicos a tener en cuenta a la hora de acometer el proyecto de una línea de cable aislado.
CapaciTa	Equipos y tecnología IP	Presencial	18	<ul style="list-style-type: none"> Introducción al las redes IP y su implantación en REE.
CapaciTa	Máquinas eléctricas	Virtual REE	12	<ul style="list-style-type: none"> 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	Seccionadores MESA	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y practicar los conceptos fundamentales sobre mantenimiento y puesta en servicio de los seccionadores de MESA.

Continúa en la página siguiente



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Visual Basic orientado a MS-Word	Presencial	18	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la programación orientada a objetos para la automatización de tareas, creación de nuevas funciones y procedimientos en esta aplicación. 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.
CapaciTa	EIMES. Calidad GQ03	Presencial	3	<ul style="list-style-type: none"> Definir los conceptos fundamentales de la medida. Analizar la normativa de REE relativa a la gestión de equipos de medición, inspección y ensayo.
CapaciTa	IEC61850	Presencial	24	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación sobre la norma IEC61850.
CapaciTa	Topografía (para técnicos de líneas)	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CapaciTa	Seguridad física inst. detec. incendios	Presencial	10	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar formación de protección contra incendios adaptada a las peculiaridades de la actividad de REE, en relación con: <ul style="list-style-type: none"> 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. Identificar problemas de compartimentación y proponer acciones correctoras. Proponer sistemas de protección contra incendios: detección automática, instalaciones de extinción, ventilación de humos. Conocer los principios de funcionamiento y de diseño básicos de los sistemas de protección contra incendios.
CapaciTa	Termografía	Presencial	10	<ul style="list-style-type: none"> 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	Introducción a sistemas de protección	Presencial	20	<ul style="list-style-type: none"> Formular los fundamentos de funcionamiento de los sistemas de protección de REE.
CapaciTa	ADIR	Presencial	2	<ul style="list-style-type: none"> Mostrar la operativa del sistema de gestión documental ADIR. Qué gestiona, buscar y cargar documentos.
CapaciTa	Tecnología HVDC I. HVDC-LCC	Virtual REE	4	<ul style="list-style-type: none"> 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 o HVDC-LCC.

Continúa en la página siguiente

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Interruptores ISODEL Mod. HP-500	Presencial	22	· Conocer y comprender los criterios, metodologías y funcionamiento de los interruptores ISODEL.
CapaciTa	Tecnología GIS. Subestaciones blindadas	Virtual REE	15	· Conocer la tecnología de las subestaciones blindadas. · Identificar los elementos que las componen analizando su constitución y funcionamiento.
CapaciTa	Autómatas Schneider	Presencial	18	1. Identificar los autómatas de Scheneider. 2. Enunciar las técnicas de ensayo de autómatas. 3. Ilustrar las técnicas de mantenimiento de autómatas Schneider. 4. Aplicar los puntos anteriores a los equipos.
CapaciTa	Criterios de ajuste de protecciones	Presencial	12	1. Identificar las magnitudes y parámetros que intervienen en los ajustes de protecciones. 2. Enunciar los principales ajustes a calcular. 3. Identificar los criterios de ajuste, asociándolos a cada tipo de protección. 4. Ilustrar las técnicas de cálculo de ajuste.
CapaciTa	Medidas de fibra óptica	Presencial	8	· Adquirir conocimientos prácticos de medidas de fibra óptica.
CapaciTa	Maleta OMICRON CMC	Presencial	15	1. Identificar los componentes del equipo. 2. Enunciar los módulos de prueba asociados a la maleta. 3. Ilustrar las técnicas de ensayo de cada módulo. 4. Aplicar las técnicas de ensayo a la prueba de protecciones.
CapaciTa	Básica telecom. retenes subestaciones	Presencial	7	· 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.), siguiendo en todo caso las indicaciones del retén de telecomunicaciones.
CapaciTa	659A Conmutadores en carga ABB	Presencial	18	· Entender y comprender el funcionamiento de los reguladores en carga, sus características de funcionamiento, operación y mantenimiento.
CapaciTa	Mercados de Operación	Virtual REE	5	· Comprender el funcionamiento e interpretar las reglas del mercado de la electricidad en España.
CapaciTa	Adobe Indesign	Presencial	12	· El curso tiene como objetivo el aprendizaje y perfeccionamiento de <i>Indesign</i> .

Continúa en la página siguiente



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Relé maniobras de transf. Vizimax	Presencial	30	<ul style="list-style-type: none"> Conocer de forma teórica y práctica los equipos del fabricante Vizimax: Relé de maniobra controlada <i>SynchroTeq Plus</i> (SQT Plus) y Módulo de comunicaciones <i>SynchroTeq Communication Module</i> (STCM). Aprender la instalación, uso y mantenimiento de <i>SynchroTeq Plus</i>. Comprender cómo eliminar los transitorios asociados a las conmutaciones empleando <i>SynchroTeq Plus</i>.
CapaciTa	Telecomunicaciones	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Mostrar los diferentes términos, elementos y tecnologías de telecomunicaciones utilizadas en REE, así como su implantación.
NaTura	Cálculo de la huella de carbono M-34	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> Saber qué es la huella de carbono y por qué es importante, identificando los riesgos y oportunidades asociados. Aprender a estimar la huella de carbono empleando las distintas herramientas disponibles, como las normas PAS 2050 y PAS 2060, las normas ISO 14064:2012, ISO/TS; 14067:2013, ISO/TR 14069:2013 y el <i>GHG Protocol</i>. Desarrollar el marco estratégico para gestionar las emisiones de carbono e integrar la gestión del carbono en las prácticas empresariales. Plantear el análisis de la cadena de suministro con respecto a las emisiones de CO₂, así como el ahorro de costes. Integrar la huella de carbono en las iniciativas voluntarias de reducción y compensación de las emisiones de GEI: ámbito local, estatal e internacional. Conocer las formas de comunicar la política de la empresa en el ámbito de la sostenibilidad ambiental y social.
CapaciTa	Electrónica de potencia red de alta tensión	Presencial	14	<ul style="list-style-type: none"> Con la creciente implantación en la red de alta tensión de diferentes dispositivos electrónicos con diversas funciones como controlar tensiones, flujo de potencia, frecuencia, etc. El objetivo del curso es dar a conocer los equipos disponibles, sus principios de funcionamiento y las aplicaciones principales.
NaTura	Gestión de residuos	Virtual emp. externa	50	<ul style="list-style-type: none"> Denominación: Estudios y planes de gestión de residuos, construcción y demolición. Capacitar para una adecuada gestión de los residuos de construcción y demolición (RCD), en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. Conocer metodologías para cuantificar los residuos generados y para encontrar toda la información necesaria para hacer un estudio de gestión de RCD con la calidad adecuada a cada proyecto. Para ello se facilitará el conocimiento de la legislación vigente sobre residuos y RCD, se analizarán los tipos de RCD y la gestión más adecuada para cada uno de ellos y se apoyará con casos prácticos de proyectos.

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Ensayo de protecciones de distancia SEL	Presencial	15	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las magnitudes y parámetros relacionados con las líneas eléctricas. 2. Enunciar las técnicas de ensayo de relés de distancia. 3. Ilustrar las técnicas de ensayo de relés de distancia. 4. Asociar las técnicas de ensayo a las protecciones de distancia. 5. Aplicar los puntos anteriores al ensayo de relés de distancia.
Tabla: Inglés y francés	Inglés y francés. Plataforma Virtual	Virtual emp. externa	100	· Según nivel: A1, A1+, A2, A2+, B1, B1+, B2, B2+ C1, C2.
CapaciTa	Obra civil mantenimiento subestaciones	Presencial	18	· 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	Real Decreto 337/2014. Reglamento AT	Presencial	24	· Conocer y comprender los contenidos y modificaciones del Real Decreto 337/2014 sobre Alta Tensión en Subestaciones.
CapaciTa	Obra civil para Mantenimiento	Presencial	13,97	<ul style="list-style-type: none"> · Exponer las principales patologías relacionadas con la obra civil y edificación que habitualmente se dan y puedan darse en las obras de las instalaciones industriales y, de manera especial, en las Subestaciones de REE. · Describir las diferentes soluciones para corregirlas, con especial hincapié en los procesos constructivos de cara a la posible afección en instalaciones en servicio.
CapaciTa	Interruptores ISODEL Mod. Polivalente HFF	Presencial	21	· 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.
CapaciTa	Dispositivos FACTS	Presencial	15	· Entender y comprender los Dispositivos FACTS electrónicos utilizados en la red de transporte.
CapaciTa	Protecciones de línea de SIEMENS	Presencial	24	· Conocer y comprender los criterios, metodologías y funcionamiento de las protecciones de línea de SIEMENS.
CapaciTa	Gestión de P&C de infr. eléctricas de AT	Virtual REE	75	· 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	Líneas de alta tensión	Virtual REE	75	· Estudiar las tecnologías actuales y futuras de las líneas aéreas y cables aislados de alta tensión, incluyendo las fases de proyecto y construcción.

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Gestión del mantenimiento de infraestructuras eléctricas AT	Virtual REE	75	<ul style="list-style-type: none"> 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.
CapaciTa	Técnicas de mantenimiento de líneas aéreas AT	Virtual REE	75	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar las diferentes técnicas de mantenimiento de líneas aéreas de alta tensión, incidiendo en el tratamiento de los distintos componentes.
CapaciTa	Técnicas de mantenimiento de cables AT	Virtual REE	75	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las distintas técnicas de mantenimiento de cables de alta tensión, los diferentes tipos, los terminales, los sistemas de puesta a tierra, etc.
CapaciTa	Telecomunic. control y otros sistemas	Virtual REE	75	<ul style="list-style-type: none"> Abordar las técnicas y prácticas de mantenimiento utilizadas para los sistemas necesarios para el correcto funcionamiento de las instalaciones de alta tensión.
CapaciTa	Mantto. FACTS Torres del Segre	Presencial	14	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y comprender los procedimientos de intervención para el mantenimiento del FACTS Torres del Segre.
CapaciTa	Ensayo cubiertas de cables AT y MT	Presencial	13	<ul style="list-style-type: none"> Dotar al alumno de los conocimientos necesarios para efectuar ensayos en cables de alta y media tensión, proporcionándole así la capacidad de analizar el estado de la cubierta.
CapaciTa	PreDESC	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> 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 registre sus solicitudes.
CapaciTa Competencias	Eficiencia y Productividad	Virtual emp. externa	50	<ul style="list-style-type: none"> 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	Análisis PowerPivot	Presencial	12	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar las diferentes herramientas de PowerPivot para analizar la información desde diferentes puntos de vista.
CapaciTa	Centrales de bombeo	Presencial	25	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Continúa en la página siguiente

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	0745M Habilitación Oper. Loc. REE Teoría	Presencial	19	· Dotar de la formación teórica necesaria a empleados de REE para la Habilitación como Operadores Locales en instalaciones de REE.
CapaciTa	0746M Habilitación Oper. Loc. REE Pract.	Presencial	16,5	· Dotar de la formación práctica necesaria para la habilitación de operadores locales en subestaciones de REE.
CapaciTa	Líneas Subterráneas	Presencial	18	· Adquirir los conocimientos necesarios sobre líneas subterráneas.
CapaciTa	Programación Python	Presencial	20	· Adquirir los conocimientos necesarios sobre la programación en el lenguaje Python.
CapaciTa	Redes inteligentes. <i>Smart Grids</i>	Virtual REE	20	· 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 [DER: <i>Distributed Energy 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.
CapaciTa	Protección ABB REB670	Presencial	15	· Conocer y comprender el funcionamiento, los principios del mantenimiento y el ensayo de la protección diferencial de barras REB670.
CapaciTa	0731.A Ajustes protección SIEMENS 7SS	Presencial	26	· Conocer en profundidad a nivel teórico y práctico la protección diferencial 7SS.
CapaciTa	Sistemas de puestas a tierra	Presencial	10	· 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.
CapaciTa	0753B Concienciación ciberseguridad Ind.	Presencial	6	· 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 Habilidades	Innovación y mejora continua	Virtual emp. externa	50	· 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.

Continúa en la página siguiente



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
<i>[continuación]</i>				
CapaciTa Habilidades	Adaptación y gestión del cambio	Virtual emp. externa	30	<ul style="list-style-type: none"> · 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	Visión Integral de REE	Virtual emp. externa	50	<ul style="list-style-type: none"> · Aceptar los cambios y/o decisiones, aunque sean contrarios a su punto de vista. · Adaptar el 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 y prioridades. · Modificar comportamientos al adoptar puntos de vista diferentes, buscando y escuchando enfoques distintos que amplíen su conocimiento y visión sobre una situación. · Acomodar su estilo de relación y comunicación en función del estilo de su interlocutor.
CapaciTa Habilidades	Orientación al cliente	Virtual emp. externa	30	<ul style="list-style-type: none"> · 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. · Conocer la aportación de su área de negocio a la compañía e identificar oportunidades para contribuir desde su unidad. · Equilibrar y alinear intereses entre áreas de negocio. · Manifestar un fuerte compromiso con la visión, valores y estrategias de REE desde una visión integrada y de futuro.

Continúa en la página siguiente

-  INDICE DE CONTENIDOS
-  INTRODUCCIÓN
-  1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO
-  2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA
-  3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
-  4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
-  ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
-  ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Finanzas para no financieros	Presencial	16	<ul style="list-style-type: none"> Familiarizarnos con los conceptos, operativa y lenguaje de las finanzas (conceptos/ fundamentos de la contabilidad, las cuentas anuales, el método contable). Comprender los Estados Financieros y extraer los principales mensajes que se extraen de su análisis (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de flujos de efectivo). Conocer las áreas y herramientas básicas de análisis de Estados Financieros (herramientas analíticas, áreas de análisis).
CapaciTa	Operativa PSSE-33 ante fallos htas. opera	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el manejo de PSSE-33 ante fallos de aplicaciones de las herramientas de operación.
CapaciTa	AGLO3. Ejecución proyectos. SCRUM, KANBAN	Presencial	3	<ul style="list-style-type: none"> Se explicarán las dinámicas de ejecución de un proyecto en base a Scrum, así como las pautas de construcción de equipos.
CapaciTa	AGLO4. Aspectos avanzados de metodologías ágiles	Presencial	3	<ul style="list-style-type: none"> Se verá cómo utilizar las metodologías ágiles en grandes proyectos y corporaciones, cuando el desarrollo involucra a varios equipos que trabajan en distintas fases.
CapaciTa	AGLO1. Metodologías ágiles para responsables	Presencial	3	<ul style="list-style-type: none"> Mostrar los principios de las metodologías ágiles, la transformación digital y el rol de los directivos como catalizadores de su implantación.
CapaciTa	AGLO2. Definición de producto e historias de usuario	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Obtener una visión estratégica de proyectos y aprender a definir un proyecto de forma más detallada, en base a historias de usuario.
AseguraT	Sensibilización para la discapacidad	Virtual REE	2	<ul style="list-style-type: none"> Creación de una cultura empresarial inclusiva en REE que favorezca la igualdad de oportunidades para todas las personas.
CapaciTa	MOVIMAN	Presencial	7	<ul style="list-style-type: none"> Divulgación del uso del nuevo dispositivo de movilidad en REE.
CapaciTa	Riesgo Operacional	Virtual emp. externa	13	<ul style="list-style-type: none"> Aproximarse a los aspectos más relevantes de los riesgos inherentes a la actividad en los mercados financieros. Abordar todos los aspectos teóricos y prácticos del riesgo operacional. Repasar las principales herramientas cuantitativas necesarias para el análisis de estos riesgos.
CapaciTa	Gestión de proyectos. Estándar PMI	Presencial	10	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una visión de conjunto de los proyectos de REE. Estandarizar una perspectiva integral y unificada de los proyectos de REE. Trabajar con un lenguaje común por proyectos: evitar solapamientos, mejorar eficiencia.
CapaciTa	Reciclaje operadores de maniobra local	Presencial	13	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los aspectos más relevantes de la actividad a realizar por los operadores de maniobra local en las subestaciones de REE.

Continúa en la página siguiente

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa Habilidades	Coordinación de equipos	Virtual emp. externa	50	<ul style="list-style-type: none"> 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. Reconocer públicamente el mérito de los miembros del grupo que han trabajado. Estimular las ideas y aportaciones de los demás, y negociar para lograr acuerdos. Resolver los conflictos que se producen en su equipo. Involucrar y motivar a los miembros del equipo. Cooperar proactivamente con otros equipos.
CapaciTa	Big Data y Data Science	Presencial	24	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo de esta acción formativa es proporcionar conocimiento que permita dar respuesta a preguntas como las que se enumeran: qué es <i>Big Data</i>; cuándo considerar que el problema es <i>Big Data</i>; qué aporta la aplicación de técnicas de <i>Big Data</i> a las más tradicionales de Aprendizaje Automático; qué fuentes de datos hay disponibles; qué técnicas de análisis son más adecuadas. Establecimiento de criterios de uso; relación entre <i>datawarehouse</i> y <i>Big Data</i>; relación entre <i>Big Data</i>, predicción e identificación de tendencias o patrones; pertinencia de los algoritmos analíticos tradicionales; pertinencia de uso de Bases de Datos no SQL; ejemplos de aplicación.
CapaciTa	Experto en Compras	Mixta	430	<ul style="list-style-type: none"> Dotar al profesional de herramientas técnicas que faciliten sus decisiones del día a día. Establecer las especificaciones y la planificación de Compras. Mejorar la gestión de stocks. Definir las relaciones con los proveedores. Establecer las bases de la efectividad en la gestión de las compras. Negociar la mejora continua de las prestaciones de los proveedores. Destacar los conceptos y reglas éticas de la compra.
CapaciTa	Algoritmo de GEMAS	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> Comprender el algoritmo de cálculo de GEMAS para poder revisar los cálculos que realiza y entender su coherencia.
CapaciTa	Oscilaciones, PMU y sistema WAMS	Presencial	6	<ul style="list-style-type: none"> 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 Digitales	Virtual REE	12	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y manejar las novedades del nuevo Sistema <i>Spectrum</i> 3.11 y sus diferencias con respecto a la versión 3.8.
CapaciTa	Regulación económica del sector eléctrico	Presencial	5	<ul style="list-style-type: none"> Conocer qué es la regulación, su evolución en España, así como el coste del suministro y su repercusión en la factura eléctrica.

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	EU Electricity Network Codes	Virtual emp. externa	64	<ul style="list-style-type: none"> Conocer los <i>electricity codes</i>, especialmente los <i>market codes</i>, así como las interacciones de los <i>market codes</i> con los códigos de la Operación del Sistema.
CapaciTa	GTD® Fundamentals & Implementation Lab	Presencial	12	<ul style="list-style-type: none"> Capturar en herramientas a prueba de fugas todo aquello que requiere una decisión. Decidir la naturaleza de cada elemento capturado y qué se necesita hacer con él. Crear categorías organizativas adecuadas para hacer seguimiento de proyectos, acciones y material de referencia. Desarrollar procesos de apoyo para estar al día y mantener la claridad de forma regular. Decidir y ejecutar con confianza las opciones elegidas, dejando a un lado la procrastinación, y gestionando las prioridades de forma adecuada. Aplicación y práctica de todo lo anterior.
CapaciTa	Operador por un día	Presencial	3	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la actividad que se desarrolla en el centro de control desde un enfoque práctico.
CapaciTa	Pilotos drones inspección LAT. Reciclaje	Presencial	15	<ul style="list-style-type: none"> Reciclar a los pilotos de Aracnocóptero de REE, para la inspección segura de infraestructuras de transporte eléctrico, dentro de esquemas operativos de bajo riesgo aeronáutico [VLR] establecidos por AESA, y los estándares de seguridad operacional de REE.
CapaciTa	DigSILENT estabilidad pequeña señal	Presencial	30	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo del presente curso es aprender a utilizar un <i>software</i> de Simulación de sistemas eléctricos para la realización de estudios de pequeña señal.
CapaciTa	EU Clean Energy Package	Presencial	50	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el contenido, retos y oportunidades que implica el nuevo <i>EU Clean Energy Package</i>, el cual establece los objetivos en eficiencia energética y energías renovables en el horizonte 2030.
CapaciTa	Puestas a tierra de líneas subterráneas	Presencial	21	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y analizar los diferentes sistemas de puesta a tierra de las líneas subterráneas.
CapaciTa	Programación Python	Presencial	20	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir los conocimientos necesarios sobre la programación en el lenguaje <i>Python</i>.
CapaciTa	Técnicas de negociación	Presencial	14	<ul style="list-style-type: none"> Aprender cómo negociar con éxito, seguridad y ética profesional (método <i>Harvard</i>).
CapaciTa	Curso especialización Ciberseg. Certific	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> Este curso ofrece profundos conocimientos sobre los fundamentos y gobierno de la ciberseguridad, arquitecturas, políticas, estrategia y estándares, análisis y gestión de riesgos, marco normativo, operativa de ciberseguridad, infraestructuras críticas, ciberinteligencia, gestión de incidentes, buenas prácticas y <i>soft skills</i> de la figura del Director de Seguridad de la Información.

Continúa en la página siguiente



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE FORMACIÓN	FORMACIÓN	MÉTODO DE FORMACIÓN	DURACIÓN EN HORAS	OBJETIVOS
CapaciTa	Multifuncionalidad esquemas protección	Presencial	15	· Conocer y comprender la nueva Filosofía de Multifuncionalidad de los esquemas de protección.
CapaciTa	Protección de línea 7SL87 [DSS]	Presencial	20	· Conocer y comprender las herramientas, criterios, metodologías y funcionamiento de la protección de línea 7SL87 del fabricante Siemens.
CapaciTa	Protección de línea INGEPACK EF-LD [DSS]	Presencial	20	· Conocer y comprender las herramientas, criterios, metodologías y funcionamiento de la protección de línea INGEPACK EF-LD del fabricante Ingeteam.
CapaciTa	Protección de línea SEL411-L [DSS]	Presencial	20	· Conocer y comprender las herramientas, criterios, metodologías y funcionamiento de la protección de línea SEL411-L del fabricante Ingeteam.
CapaciTa	Protección de línea 7SL87	Presencial	25	· Conocer y comprender las herramientas, criterios, metodologías y funcionamiento de la protección de línea 7SL87 del fabricante Siemens.
CapaciTa	Protección de línea INGEPACK EF-LD	Presencial	25	· Conocer y comprender las herramientas, criterios, metodologías y funcionamiento de la protección de línea INGEPACK EF-LD del fabricante INGETEAM.
CapaciTa	Protección de línea SEL411-L	Presencial	25	· Conocer y comprender las herramientas, criterios, metodologías y funcionamiento de la protección de línea SEL411-L del fabricante SEL.
CapaciTa	Prot. diferencial barra SEL487B [DSS]	Presencial	20	· Conocer y comprender las herramientas, criterios, metodologías y función.
CapaciTa	Protección diferencial barra SEL487B	Presencial	25	· Conocer y comprender las herramientas, criterios, metodologías y funcionamiento de la protección diferencial de barras SEL487B del fabricante SEL.



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ANEXO A2

INFORME

DE ACTIVIDAD DE

GESTIÓN

DEL TALENTO

- INDICE DE CONTENIDOS
- INTRODUCCIÓN
- 1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO
- 2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA
- 3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO**

INFORME DE ACTIVIDAD GESTIÓN DEL TALENTO

La Gestión del Talento incluye el conjunto de procesos que acompañan al empleado a lo largo de su vida laboral. 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) y otros procesos de valoración que permiten reorientar e impulsar la mejora continua.

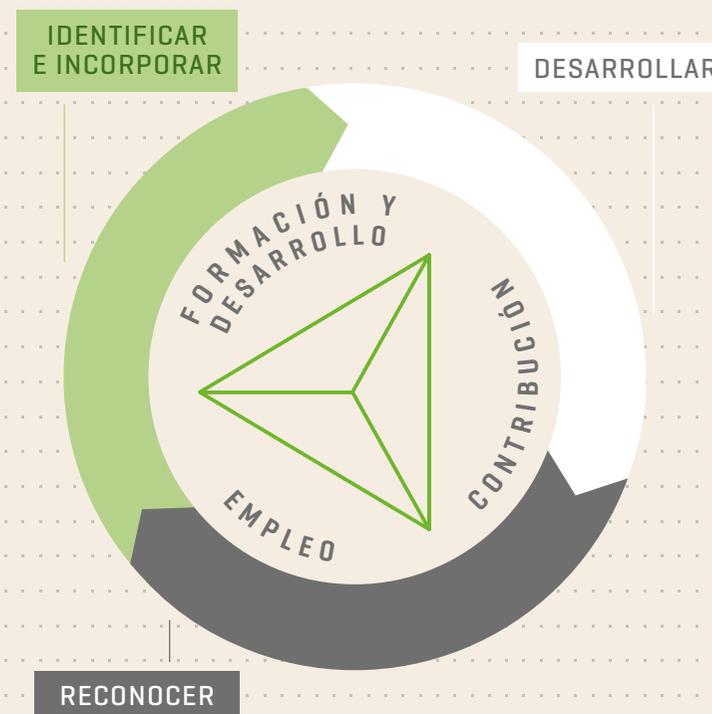
A continuación se muestra el balance de la actividad de Gestión de Talento del Grupo Red Eléctrica en el 2019, con los indicadores más representativos que reflejan transparencia y facilitan el seguimiento y la mejora continua.

INNOVAMOS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

Continuamos transformando la gestión del talento de nuestros profesionales.

La gestión del talento permite impulsar la mejora continua en el desarrollo global de la compañía.

BALANCE DE ACTIVIDAD DEL ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO



- INDICE DE CONTENIDOS
- INTRODUCCIÓN
- 1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO
- 2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA
- 3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

El índice de igualdad de oportunidades de selección en el 2019 ha sido del 1,17. El índice de igualdad en la contratación externa ha sido de 1,02.



IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO EXTERNO

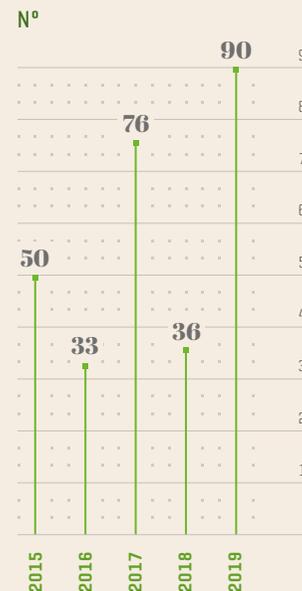
El 65% de los procesos de selección gestionados durante el 2019 se han cubierto mediante contratación externa.

El 35% de los procesos de selección gestionados durante el 2019 se han cubierto mediante movilidad interna.

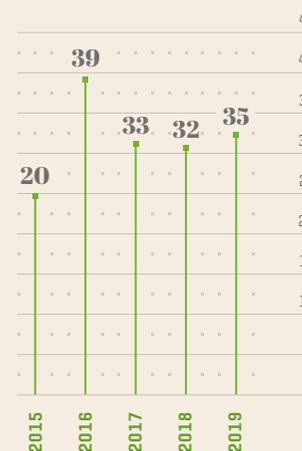
Duración media de los procesos de selección



Personas contratadas



Cobertura interna vacantes



NOMBRA-MIENTOS

En el 2019 el

96
%

DE LOS NOMBRAMIENTOS A POSICIONES DIRECTIVAS SE HAN CUBIERTO MEDIANTE PROMOCIÓN INTERNA

En el 2019 el

59
%

DE LOS NUEVOS NOMBRAMIENTOS A PUESTOS DIRECTIVOS FUERON MUJERES



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

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.



Programas de desarrollo

	Número de asistentes	Número de cursos	Número de horas	Evaluación (0-10)
CapaciTa Competencias	151	9	1.423	7,35
CapaciTa Habilidades	290	15	4.364	8,10
RE AVANZA	56	6	339	-
Liderazgo Transformador	66	3	792	-
Total programas de desarrollo	563	33	6.918	7,75

Programas de formación

	Número de asistentes	Número de cursos	Número de horas	Evaluación (0-10)
Thabla: Inglés	567	19	51.129	9,05
Thabla: Francés	213	29	7.544	-
Formación Corporativa	422	37	2.726	6,95
NaTura	22	1	308	-
AseguraT	426	64	2.905	7,61
CapaciTa	3.469	473	73.524	7,53
Total programas de formación	5.119	623	138.137	7,48
Total programas de desarrollo y formación	5.849	661	145.519	7,42
Programas PracTica (becarios)	138	16	1.179	-
Total [empleados + becarios]	5.987	677	146.697	7,42

Esta información hace referencia a las empresas del grupo REE-REC-REI-REINTEL-REINCAN. Se incluyen las horas de formación de becarios.

CURSOS

677

PARTICIPANTES

5.987

HORAS
FORMACIÓN
BECARIOS

1.179

HORAS

146.697

EVALUACIÓN
MEDIA

7,42



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



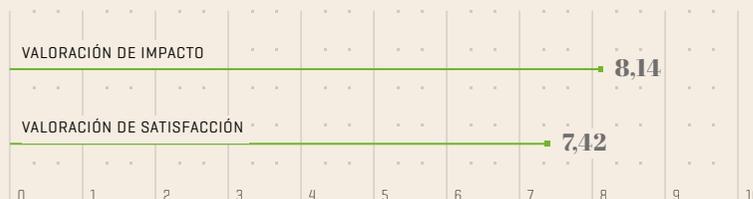
ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



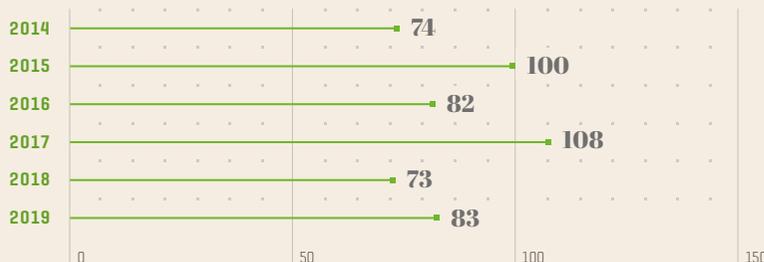
ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

En el 2019 el número de horas de formación asciende a 83 horas por empleado, un 13,6% más que en el período anterior.

Valoración media de los cursos celebrados



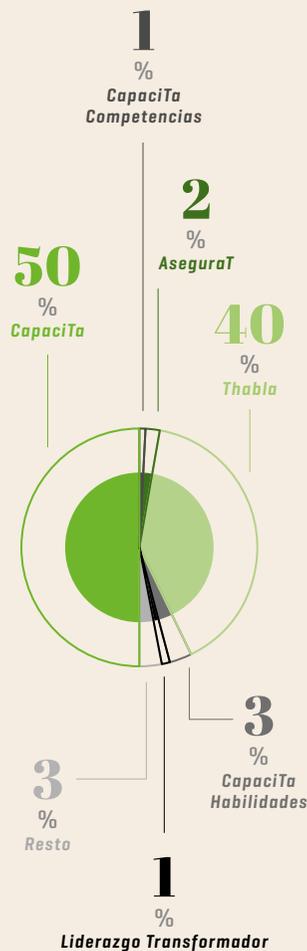
Promedio de horas de formación por empleado h



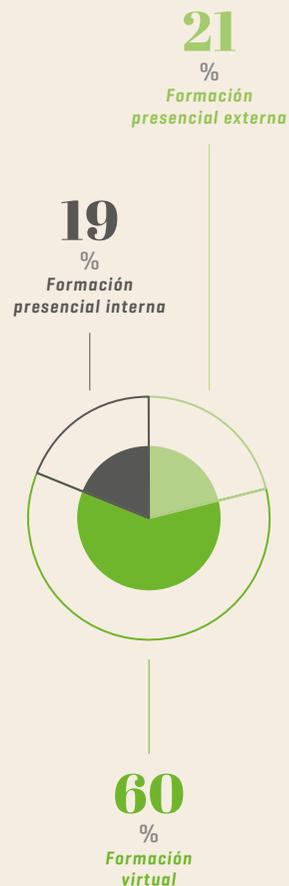
El grupo Red Eléctrica ha apostado por la digitalización de contenidos de formación utilizando metodologías *online* que ha permitido una optimización de recursos formativos. Por ello, la formación virtual supone el 60% del total.

La formación interna se ha mantenido constante, lo que demuestra la capacidad de la compañía de gestionar, desde dentro, el conocimiento experto. Solo el 21% de la formación es presencial y externa.

DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE FORMACIÓN POR PROGRAMA



DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE FORMACIÓN POR METODOLOGÍA UTILIZADA





INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

El 60% de la formación es virtual, como apuesta de la compañía por la digitalización de contenidos de formación utilizando metodología online.

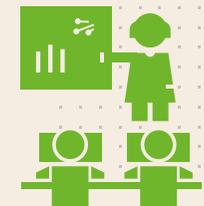
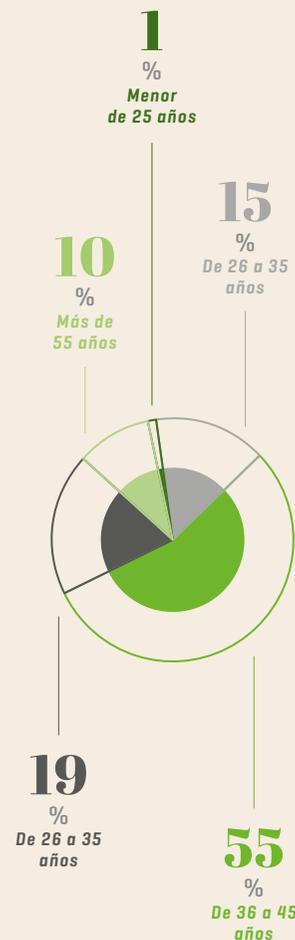


Desagregando la formación en las metodologías de aprendizaje presencial y virtual, la aportación de cada una es de 33,59 horas presenciales por empleado y 49,51 horas virtuales por empleado.

El porcentaje de plantilla que durante este año 2019 ha participado como instructor, un 8,37%, supone un incremento del 1,54% respecto al año anterior y demuestra la alta capacidad de promover el aprendizaje desde dentro de la compañía con recursos propios.

La formación se concentra en el colectivo de entre '36 a 45 años de edad' donde se ha realizado el importante esfuerzo formativo del 55% en este rango de edad.

DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE FORMACIÓN POR EDADES



INSTRUCTORES INTERNOS

Durante el 2019

EL PORCENTAJE DE PLANTILLA QUE HA PARTICIPADO COMO INSTRUCTORES INTERNOS HA SIDO DE UN

8,37%



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

Todos los rangos de edad de la compañía reciben formación para permanecer actualizados en conocimiento experto.



IGUALDAD EN LA FORMACIÓN

El índice de Igualdad de oportunidades de formación durante el 2019 ha sido de 1,07 [1]

Índice de igualdad de oportunidades de formación



En el 2019 se aprecia una evolución al alza, pasando de 0,90 del año anterior al 1,07.



IGUALDAD EN FORMACIÓN

En el 2019

EL ÍNDICE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN HA SIDO DE

1,07

EN EL 2019

Los becarios han recibido un total de 1.179 horas de formación.

[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.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

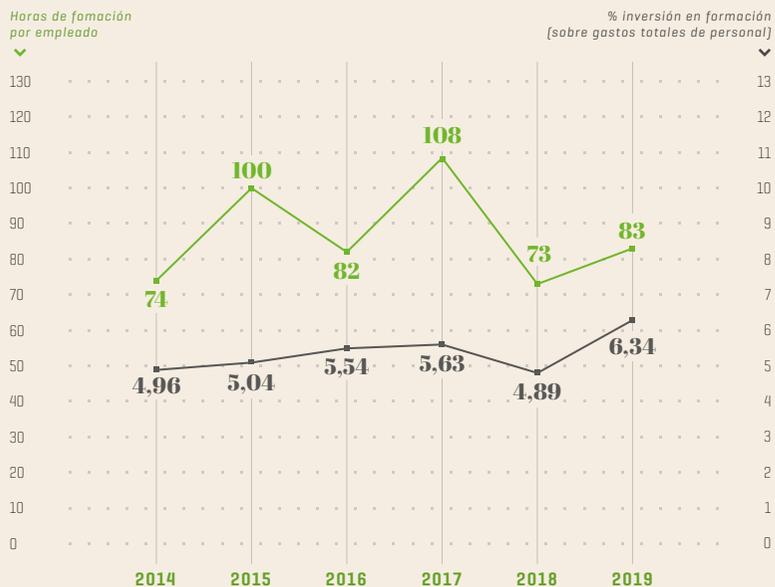


ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

INVERSIÓN DE LA FORMACIÓN

Se aprecia un ligero ascenso en la inversión en formación en el 2019 respecto al año anterior pasando del 4,89 al 6,34% debido al incremento en horas de formación por empleado que ha sido de 83 horas, 10 más que el año anterior y a un mayor esfuerzo inversor en formación externa.

Inversión en la formación



MOVILIDAD

En el 2019 se ha continuado potenciando la movilidad.

El porcentaje de movilidad interna del año 2019 se ha situado en el 6,7%.

El ratio de movilidad horizontal, dentro del mismo grupo profesional, ha sido del 79,8% y el de movilidad vertical, por cambio de grupo profesional, ha sido del 20,2%.

En el 2019 la movilidad interna del equipo directivo ha sido del 7%.

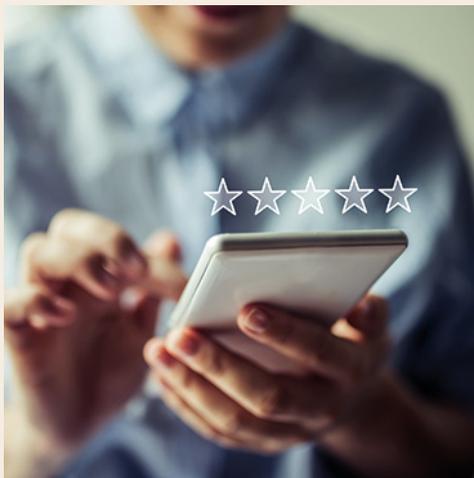


Movilidad interna



MOVILIDAD

Para el año 2020 el objetivo de movilidad previsto es del 7%.



EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

Los datos de evaluación de satisfacción 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 satisfacción de los cursos celebrados ha sido de 7,42 puntos y la valoración media de impacto de los cursos medidos ha sido de 8,14 puntos.

En el 2019 se ha continuado con el sistema de evaluación y medición de la formación hasta el nivel del cálculo del retorno 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 este periodo ha demostrado el mantenimiento de un retorno positivo de la inversión en formación del 0,01%.

Valoración de la formación



ROI de formación



INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO

2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA

3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO

HACIA UNA CULTURA DE ORIENTACIÓN Y RESULTADOS Y DESARROLLO DE HABILIDADES

En el 2019 se ha continuado la implantación de la filosofía **impúlsate**, una iniciativa que emerge del proyecto de transformación cultural de la compañía *Proyecto Imagina*. Impúlsate se adelanta a las necesidades de gestión del talento en el entorno en el que nos encontramos. Su propósito es:

‘Que todos los profesionales de Red Eléctrica puedan desarrollarse en nuestra compañía, aprovechando todo su potencial, ofreciéndoles oportunidades de desarrollo acordes a su perfil e intereses, con el objetivo de generar valor a nuestro negocio y afrontar con éxito la transformación.’

Bajo este prisma se irán evolucionando progresivamente los diferentes procesos involucrados en la gestión del talento a lo largo de los próximos dos años.



LOGROS CONSEGUIDOS EN 2019 EN IMPÚLSATE



Se han dado 3.080 feedback entre compañeros de toda la organización, utilizando la herramienta de feedback continuo



Se han definido 3.500 retos que han facilitado la identificación de metas, individuales y/o compartidas entre profesionalización y la dirección del trabajo



Se han definido 150 Planes de Desarrollo Individual, decididos por los propios profesionales para el desarrollo de sus habilidades



Se han lanzado 15 procesos de mentoring interno entre técnicos de diferentes áreas de la compañía que se han formado como mentores



El ecosistema de autodesarrollo ha puesto a disposición múltiples recursos de aprendizaje; presenciales virtuales y/o mixtos a medida de las necesidades y estilos de aprendizaje de las personas. Cada profesional ha podido elegir qué recursos, cómo y dónde utilizarlos para su autodesarrollo



3 talleres y 10 foros y webinars sobre habilidades



En el 2019 se ha evolucionado el proceso de evaluación del desempeño anterior hacia un nuevo modelo que independiza la contribución del desarrollo de habilidades para toda la organización.

En el 2019 se ha implantado el **modelo de Gestión por Retos**, para toda la organización, que orienta la contribución de los colaboradores a resultados claros y específicos '**retos**' que facilitarán el alineamiento con la estrategia y el objetivo global de la compañía.

Este modelo también dará respuesta a cuestiones que resultan clave, ya que:

- Está enfocado a que cada profesional pueda **tener una orientación clara de su trabajo de cara a aportar un mayor valor** y pueda trabajar con mayor autonomía y flexibilidad cuándo, dónde, cómo y con quién considere.
- Genera una **visión clara del progreso del trabajo**, en base a los retos establecidos y el profesional se responsabiliza de su cumplimiento.
- Clarifica aspectos a mejorar y la forma más eficiente de realizar el trabajo.

¿Qué son '**retos**' en Red Eléctrica?

Son las **metas a conseguir** a nivel individual y colectivo, que facilitan la consecución de las prioridades del Grupo Red Eléctrica, a partir de unos recursos determinados, con adecuación al puesto de trabajo y en un tiempo concreto.

Por otro lado, se ha impulsado la **cultura de mejora continua** basada en '**Feedback**' como una potente herramienta facilitadora del crecimiento profesional, que crea un espacio de comunicación e interacción para reforzar comportamientos y conductas.

En el 2019 se ha evolucionado el proceso de evaluación del desempeño anterior hacia un nuevo modelo que independizará la **contribución** (a través de la gestión por retos) del **desarrollo de habilidades** (a través de una cultura de **Feedback**) para toda la organización.



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN



1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO



2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA



3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO



ANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Impúlsate cuenta con una plataforma tecnológica [basada en *Success Factors*] ágil y dinámica como soporte a la gestión del talento. Esta herramienta va a seguir creciendo en los próximos años adelantándose al cambio y acompañando la transformación en lo relacionado al talento de las personas que forman la compañía.

DIFERENCIACIÓN DEL TALENTO: UNA HERRAMIENTA CLAVE PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS

Este año 2019 hemos definido un nuevo proceso de diferenciación de Talento que constituirá una herramienta clave para la gestión de personas y que pondremos en funcionamiento en el 2020.

A partir de las ‘mesas de diferenciación del talento’ se establecerán acciones de desarrollo del talento orientadas a mejorar los resultados de la organización y su sostenibilidad en el tiempo, y al desarrollo de los profesionales en función de las necesidades individuales y organizativas.

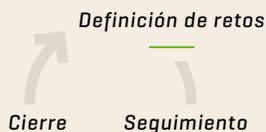
Por otro lado, en el 2019 se ha realizado una importante inversión en el diseño de un nuevo Campus Virtual que verá la luz en el primer trimestre del 2020.

Alineado con la nueva cultura **impúlsate**, supondrá un nuevo espacio al servicio del aprendizaje del Grupo Red Eléctrica. El nuevo Campus Virtual estará integrado en la plataforma tecnológica ‘**impúlsate**’ que recogerá en el 2020 los procesos de RR. HH. donde el profesional sea el ‘protagonista de su propio desarrollo’.

EN EL 2019

se ha realizado una importante inversión en el diseño de un nuevo Campus Virtual que verá la luz en el primer trimestre del 2020.

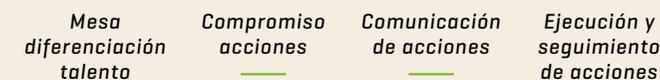
GESTIÓN POR RETOS



GESTIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN



DIFERENCIACIÓN DEL TALENTO



- INDICE DE CONTENIDOS
- INTRODUCCIÓN
- 1 MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO
- 2 CAMPUS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA. UN MODELO DE UNIVERSIDAD CORPORATIVA INNOVADORA
- 3 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- ANEXO A1 PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- ANEXO A2 INFORME DE ACTIVIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

El 96% de los nombramientos a posiciones directivas se han cubierto mediante promoción interna en el 2019.

ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS Y EQUIPOS

Como acciones de acompañamiento a equipos y personas, se han realizado:

- Talleres de desarrollo de equipos de Alto Rendimiento, talleres de transformación de equipos, y talleres de acompañamiento a la transformación de procesos.
- Acciones que dan servicio a necesidades estratégicas: talleres de nuevas formas de trabajo, talleres de Confianza.
- Co-creación de programas combinados de acompañamiento y desarrollo de habilidades, personas y equipos.

PROMOCIÓN INTERNA

Dentro del programa Liderazgo Transformador, durante el 2019 se han puesto en marcha 12 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.

Cabe destacar el proceso de *mentoring* realizado con los directivos de acuerdo a sus necesidades individuales.



PROMOCIÓN INTERNA

Durante 2019 el

59
%

DE LOS NUEVOS
NOMBRAMIENTOS A
PUESTOS DIRECTIVOS
FUERON MUJERES



INDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

LA GESTIÓN DEL TALENTO: ‘NUESTRA PRIORIDAD’

PRINCIPALES ‘RETOS 2020’

- Proyecto de liderazgo transformador y consolidación del proceso de gestión de líderes.
- Desplegar un itinerario de liderazgo digital para el equipo directivo.
- Continuar la consolidación del modelo de Universidad Corporativa ‘Campus del Grupo Red Eléctrica’ con la incorporación de aparamenta recuperada de la red y adaptada para la formación.
- Realizar con éxito el simulacro de reposición del servicio 2020 en colaboración con todos los actores que integran el sistema y asegurar el papel de liderazgo de Red Eléctrica.
- Actualizar el diseño de contenidos que constituirán la carga lectiva en la FP Dual, y el entrenamiento práctico en Campus, de los integrantes del programa.

Apostamos por una Gestión del Talento innovadora, con objetivos retadores que acompañan al despliegue de la estrategia, el proceso de transformación y la satisfacción de los profesionales que forman la compañía.

NUESTRO PRINCIPAL RETO

CONTINUAR DESARROLLANDO
EL TALENTO DE LOS PROFESIONALES
DEL GRUPO RED ELÉCTRICA





ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

- Desplegar el plan de formación técnica diseñado para la unidad 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.
- Lanzar un nuevo Programa Alumni del Banco de Potencial de técnicos y jefes de departamento.



NUES- TROS RETOS

ABARCAN DESDE EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE DESARROLLO DEL POTENCIAL DE LOS EMPLEADOS Y LA FORMACIÓN DE LOS MISMOS, HASTA LAS ACCIONES CENTRADAS EN FOMENTAR LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA



ÍNDICE DE CONTENIDOS



INTRODUCCIÓN

1
MODELO DE GESTIÓN
DEL TALENTO2
CAMPUS DEL GRUPO
RED ELÉCTRICA.
UN MODELO DE UNIVERSIDAD
CORPORATIVA INNOVADORA3
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO4
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A1
PLAN DE FORMACIÓN
Y DESARROLLOANEXO A2
INFORME DE
ACTIVIDAD
DE GESTIÓN DEL
TALENTO

Desarrollar, definir modelos, consolidar programas, fomentar la innovación tecnológica... todos estos conceptos son claves para potenciar el talento de las personas que forman el Grupo Red Eléctrica.

- Continuar el despliegue del Modelo de Gestión del Conocimiento.
- Apoyar la implantación de la nueva filosofía impúlsate con acciones de formación y comunicación de los módulos que se implanten en el 2020.
- Acompañar a las unidades en el despliegue de acciones para la mejora del clima laboral.
- Desarrollar contenidos que alimenten el nuevo módulo de gestión del aprendizaje Campus Virtual en el proyecto impúlsate [SSFF].
- Definir la marca empleadora del grupo, diseñar el modelo de atracción e incorporación del talento.
- Optimizar el proceso de reclutamiento y selección de personas.
- Establecer un nuevo proceso de Integración para el Grupo.
- Consolidar el nuevo 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.
- Poner en marcha el nuevo proceso de diferenciación de Talento como palanca clave para la gestión del talento.
- Mantener actualizado el Plan de Formación en Seguridad y Salud Laboral con la colaboración del personal de demarcaciones y el departamento de Empresa Saludable.
- Consolidar la implantación del nuevo programa de formación y desarrollo en las demarcaciones 'TransformarRÉ'.



Edita

RED ELÉCTRICA
Paseo del Conde de los Gaitanes, 177
28109 Alcobendas [Madrid]
www.ree.es

Diseño y maquetación

dis_ñ
estudio@dis-n.es

