



# FORMACIÓN

## Mejora de los programas de Formación de Ascó en el periodo 2010-2015. Logros conseguidos y acciones en marcha



La Unidad Organizativa de Formación está inmersa, desde los últimos años, en un plan de mejora de sus programas de formación, para acercarlos a los mejores estándares de la industria nuclear, principalmente de INPO.

El plan de mejora actual, que es continuación del plan anterior iniciado en 2010 tras la primera visita de evaluación de los programas de formación por parte de INPO (*Gap Assessment*), se encuentra en vigor desde enero de 2013. Dicho plan identifica las acciones necesarias para corregir las debilidades evidenciadas durante:

- La evaluación que, sobre los programas de Operación, llevó a cabo INPO en marzo-abril de 2012 (*Follow-up del Gap Assessment*).
- La *Technical Exchange Visit* (TEV) que, sobre los programas de formación de mantenimiento, PR, Química e Ingeniería, llevó a cabo INPO durante abril de 2012.
- La *WANO Peer Review* de Ascó llevada a cabo en 2011.

Adicionalmente, se incorporan también las recomendaciones realizadas por el *Oversight* tras la evaluación que, sobre la formación, realizó en verano de 2014.

El Plan de Mejora es uno de los planes de Actuación incluidos en el Plan Estratégico de ANAV y está focalizado en conseguir y consolidar, en primer lugar, el compromiso de los jefes con la formación, siendo ellos los propietarios del programa de formación de su unidad. En segundo lugar, la implantación gradual de la metodología SAT (*Systematic Approach to Training*) y en tercer lugar la consolidación de la estructura de comités de formación como herramienta de gestión de los programas de formación.

El plan contiene un total de 52 acciones, 31 de las cuales están dirigidas a los programas de formación de Operación y 21 a los programas de Mantenimiento, Protección Radiológica Química e Ingeniería. Este plan finaliza en diciembre de 2016.



**RAFAEL DÍAZ HEREDIA**

es ingeniero industrial, con Intensificación en Nuclear, por la UPC. Entró en Tectatom, como instructor de operación en el año 2000. En 2006 se incorporó a ANAV como adjunto al jefe de Formación, y desde 2010 ocupa el puesto de jefe de Formación de Ascó.



Simulador de Factores Humanos

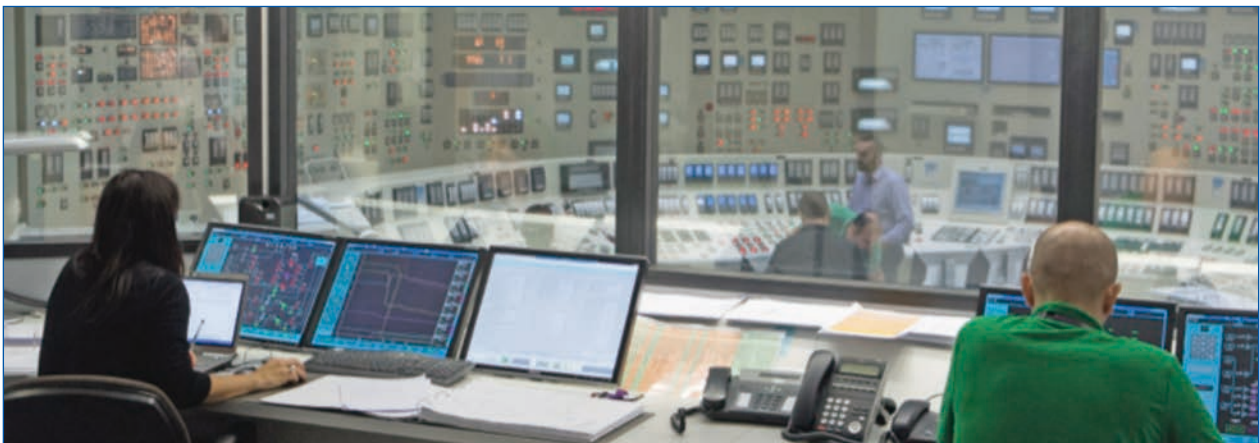
### LOGROS CONSEGUIDOS HASTA LA FECHA

Los logros conseguidos con la implantación de las acciones asociadas al Plan de Actuación para la mejora de la formación son:

1. Mayor implicación y compromiso de las líneas y del personal con la formación.  
Los hechos que soportan esta afirmación son los siguientes:
  - Participación en comités de formación, con clara visualización del liderazgo del jefe de servicio.
  - Mayor número de observaciones por parte de personal de la línea a la formación de su personal.
  - Aumento de las horas de formación impartidas por parte de personal experto de la propia línea.
  - Uso de la formación por los jefes de servicio para realizar un refuerzo de expectativas.
  - Revisión y aprobación de materiales didácticos por parte de expertos de la línea.

- Liderazgo del jefe de turno en la evaluación de su turno, así como en las poscríticas del simulador.
2. Implantación gradual de la metodología SAT (*Systematic Approach to Training*), mediante las siguientes actuaciones:
    - Aprobación de los procedimientos de formación basados en el proceso SAT.
    - Implantación de los indicadores de formación según ACAD 02-001.
    - Adaptación progresiva de la formación al puesto con los análisis de las tareas de los distintos puestos de trabajo.
    - Autoevaluación de los programas de formación, para su mejora continua.
    - Inclusión de la metodología OJT/TPE (*On The Job Training/Task Performance Evaluation*) adaptada a los mejores estándares de la industria.

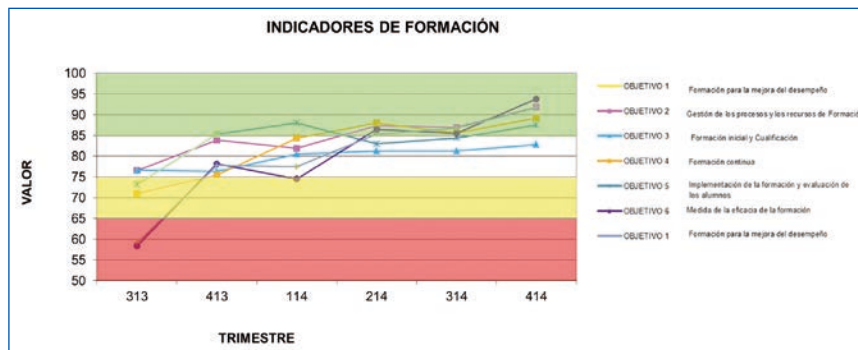
- Medida de la utilidad de la formación.
- Mejora de los materiales didácticos.
- Mejora de los programas de formación de los instructores.
- Acciones formativas específicas dirigidas a los jefes de turno.
- Mejoras en el proceso de evaluación y formación continua en el simulador de alcance total para el personal de sala de control:
  - Inclusión de los Fundamentos de Operación en la formación inicial y continua, basándose la evaluación, así como sesiones específicas, en torno a dichos Fundamentos.
  - Liderazgo del jefe de turno en la evaluación de su turno, así como en las poscríticas del simulador.
  - Uso del simulador en modo "formación", con mayor participación de los instructores en la zona de paneles, preguntas previamente consensuadas con la línea para reforzar el Fundamento de Conocimiento, uso del *freeze* y el retroceso en el simulador para consolidar conocimientos.
  - Evaluación *as found* y *as left* siguiendo los estándares de INPO.



Simulador de Alcance Total.

### 3. Consolidación de los comités de formación a tres niveles.

- Comité Estratégico de Formación. A nivel de ANAV. Constituido por el director general, que actúa como presidente, los directores de Ascó, Vandellós, Servicios Técnicos, Recursos Humanos y el jefe de Formación que actúa como secretario.
- Comité de Formación de la Dirección. A nivel de Dirección. Se han establecido para Dirección Central Ascó, Dirección Central Vandellós y Dirección Servicios Técnicos. Constituido por el director, que actúa como presidente, los jefes de las Unidades Organizativas y el jefe de Formación que actúa como secretario.
- Comité de Revisión de los Programas de Formación. A nivel de cada Unidad Organizativa. Constituido por el jefe de Unidad, que actúa como presidente, personal de la propia Unidad Organizativa y personal de la Unidad Organizativa de Formación.



La implantación del Plan de Actuación está contribuyendo al fortalecimiento del proceso formativo en Ascó. Estas mejoras se han contrastado en las distintas evaluaciones externas que ha habido durante este periodo en las que no se han identificado debilidades significativas. Adicionalmente los indicadores de Formación, basados en el ACAD 02-001, muestran una clara tendencia positiva.

#### PRINCIPALES ACCIONES DURANTE EL PERIODO 2015-2016

El Plan de Actuación para la Mejora de la Formación finalizará en diciem-

bre de 2016. En este periodo deberán implantarse, entre otras, acciones como las siguientes:

- Revisión del programa de formación continuada del personal de operación según los principios SAT, con la actualización del análisis de tareas.
- Extensión del programa de OJT/TPE al personal de mantenimiento, PR y Química. (mayo 2016).
- Desarrollo de la aplicación para la gestión de la formación GESFORM (septiembre 2016).
- Desarrollo del programa de OJT/TPE para personal con licencia (noviembre 2016).■