



Los planes de formación
La política de comunicación

*Eduardo Díaz Río, Gerente;
Carlos Perea, Director
y José Herrera, Subdirector
de RR. HH y Comunicación;
durante una rueda de prensa*



FORMACIÓN
Y ENTORNO

LOS PLANES DE FORMACIÓN EN C. TRILLO

CRITERIOS Y OBJETIVOS

La gestión de los activos intelectuales de nuestra empresa es la piedra angular para conseguir el posicionamiento en el mercado que pretendemos. Los Planes de Formación tienen como misión el desarrollo y suma modular de los talentos individuales que Central Nuclear de Trillo 1 posee.

En esa línea cada Plan de Formación recoge las actividades formativas que se desarrollan a lo largo del año como consecuencia del análisis llevado a cabo por las Unidades/Secciones operativas y Formación.

La formación es un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir así que las personas actúen adecuadamente en una actividad o rango de actividades.

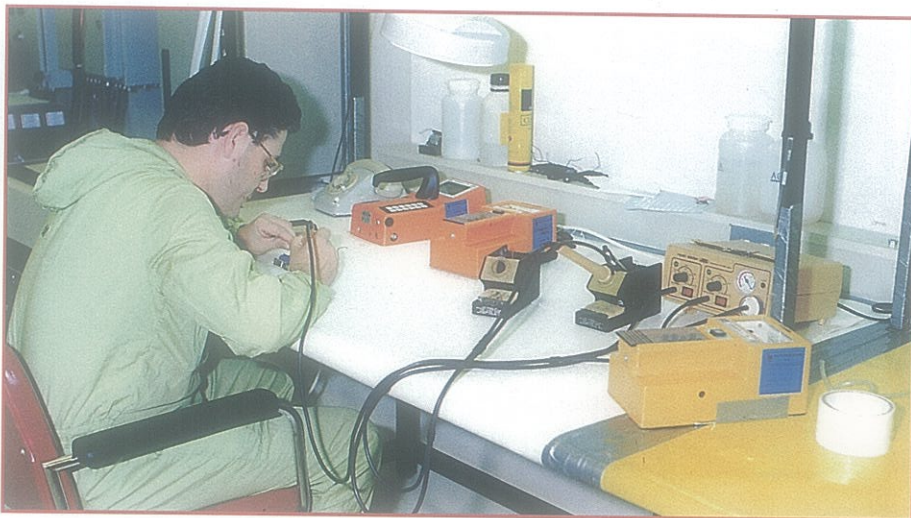
Este esfuerzo, sistemático y planificado, no tendría sentido si no existe una clara comunión de los Objetivos de la Formación con los Objetivos Estratégicos. Configurándose la Formación, por tanto, como una herramienta que apoya y soporta los planes de actuación del Plan Estratégico en el camino de la consecución de nuestro Reto Empresarial y el cumplimiento de la Misión de la Agrupación.

Asimismo, este esfuerzo no podría ser llevado a cabo si conceptualmente la Formación no está enraizada y basada en las Convicciones y Valores Esenciales de nuestro Proyecto de Empresa.

El objetivo de los Planes, es obtener la capacitación necesaria (conocimientos, habilidades y actitudes) de la plantilla de C. Trillo, para que esta sea capaz de hacer frente con garantía a un futuro de CAMBIOS ACELERADOS e INCERTIDUMBRES, y en el que la ACTUACIÓN DINÁMICA y PROACTIVA va a ser imprescindible para alcanzar la posición que nos permita sobrevivir sin rupturas drásticas en la Organización.

La "agilidad y flexibilidad" de la Organización es un elemento esencial de cara a ese posicionamiento futuro, por lo que el Plan de Formación integra los siguientes CRITERIOS:

- La FORMACIÓN y capacitación de nuestro personal es un elemento de CARÁCTER BÁSICO.
- La ASUNCIÓN DE TAREAS y de riesgos en la ejecución de las actividades



por nuestro personal, sobre todo en "competencias esenciales" del negocio, es de importancia vital para el futuro de nuestra empresa y de los profesionales.

- La POLIVALENCIA y la MOVILIDAD FUNCIONAL son necesarios para la optimización y mejora de los resultados.

DESARROLLO

Un plan de Formación es, como cualquier plan de actuación, un conjunto de actividades encadenadas en el tiempo que persiguen la consecución de unos objetivos.

Cada una de las actividades incluidas en cada Plan significa la realización de una aproximación sistemática a la Formación que consta básicamente de los siguientes pasos:

ANÁLISIS DE NECESIDADES

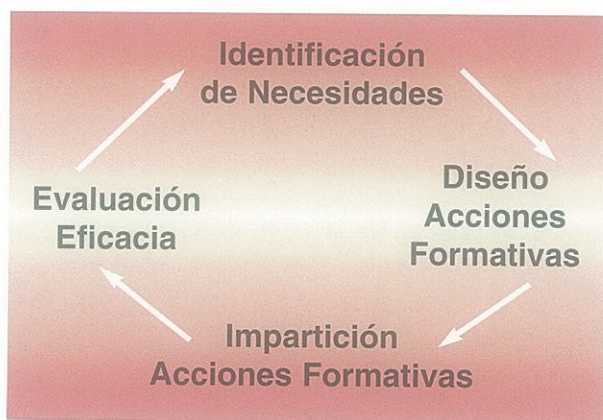
Identificar las causas de las debilidades actuales, las que se puedan presentar en el futuro, y las oportunidades latentes, son una de las tareas que mayor compromiso y dificultad presentan a una Organización. Identificadas las causas, la eliminación de esas debilidades y la potenciación de las fortalezas debería ser una labor más sencilla.

Ahora bien existe una tendencia a dar como solución de este reto a la Formación, cuando tanto en las debilidades como en las oportunidades aparecen involucradas las actitudes y las aptitudes de las personas.

En general, esto no es suficiente y se debe explorar al máximo el abanico de posibles causas raíces, y las planificaciones estratégicas en relación con esta materia, ya que de no hacerlo se provocan dos efectos. El primero de ellos, es obvio, y es la no resolución del problema ni el aprovechamiento de la oportunidad. El segundo de ellos, es la saturación de las personas debido a acciones formativas que no tienen un fin claro ni un posicionamiento futuro que se halla previsto con anterioridad.

El acercamiento o la separación con respecto a la situación anteriormente descrita, será consecuencia del menor o mayor grado de implantación de las siguientes premisas:

- La persona, como constatación de diversos Valores Esenciales de nuestro Proyecto de Empresa, es responsable de su capacitación profesional y del mantenimiento al día de la misma.



- La empresa, fiel a su propio Proyecto, es responsable de establecer los canales adecuados para fomentar la exploración y recolección de las inquietudes de formación de su personal, valorar las mismas y priorizarlas.

- La empresa, de acuerdo con la Misión y el Reto definidos en su Proyecto, es responsable de dar el soporte adecuado para el desarrollo y cierre de las inquietudes de formación en las personas, aportando los recursos necesarios para su materialización.

Por lo tanto, es muy importante que las distintas actividades que se propongan en un plan tengan claramente definidos los Objetivos perseguidos y las situaciones en las que previsiblemente nos encontraremos en el futuro.

Las propuestas recibidas se clasifican en función de su naturaleza y de su orientación reactiva o proactiva, estableciéndose las siguientes agrupaciones:

- 1.- Implantación del Proyecto de Empresa
- 2.- Visión Estratégica de corto y largo plazo
- 3.- Actividades Rutinarias

• Implantación del Proyecto de Empresa

Se enmarcan en este apartado aquellas actividades que permiten a las personas contribuir desde su posición personal al desarrollo del Proyecto de Empresa, tanto como agente pasivo (capacitación en las nuevas técnicas de gestión) como activo (promotor del cambio de comportamiento propio y del resto del personal).

• Visión estratégica de corto y largo plazo

Se incorporan en este apartado todas aquellas actividades necesarias para soportar los distintos planes de actuación del Plan Estratégico. Así mismo se han incluido actividades que cumplen algunas de las bases del desarrollo de las Políticas de Recursos Humanos que recoge el Proyecto de Empresa, tales como la polivalencia, el desarrollo de las capacidades, la asunción de tareas, etc.

• Actividades Rutinarias

Se enmarcan en este apartado actividades propugnadas por nuestros principios culturales como son la protección de la salud y la seguridad e higiene en el trabajo, el respeto al medio ambiente, la búsqueda de la calidad en las tareas diarias, la reducción de la dependencia externa, etc.

DISEÑO DE LAS ACTIVIDADES

Constituye esta fase un conjunto de tareas propias de la Sección de Formación y Desarrollo. Solo se va a enumerar aquí los Criterios Básicos tenidos en cuenta durante su realización.

Objetivos y contenidos

- Se analizan los procedimientos y prácticas



de trabajo, a fin de lograr que los contenidos de los cursos sean lo más próximos a la realidad del trabajo de los alumnos que van a asistir.

- Se incorporan los resultados de la Experiencia Operativa Interna y Externa aplicable, así como las modificaciones de diseño y los cambios en los procedimientos.

Metodología Didáctica

- Se tienen en cuenta, las valoraciones que los alumnos han realizado en cursos impartidos en planes anteriores.
- Se tienen en cuenta, las dificultades y deficiencias de los programas, detectadas en el comportamiento posterior de las personas en sus puestos de trabajo.
- Se tienen en cuenta los resultados de las evaluaciones de conocimientos realizadas a los alumnos.

Planificación

Se mantienen los siguientes criterios generales:

- El periodo lectivo evitará la recarga
- La disponibilidad del personal sujeto a régimen de turnos
- La ejecución de los programas previos a las inspecciones del C.S.N.
- La carga de horas-hombre que supone para las Unidades
- La capacidad de desarrollo de los programas
- Los medios didácticos disponibles
- La disponibilidad del campo de (Lucha Contra Incendios) como generador de recursos.

Validación

- Los programas de los cursos son revisados y aprobados por los responsables de las secciones y de las Unidades a fin de validar las acciones formativas propuestas respecto a las debilidades y oportunidades identificadas por ellos.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Es la última actividad que cualquier Plan de ac-

tuación debe tener. Su realización permitirá valorar el grado de cumplimiento de los Objetivos y posicionamientos establecidos y revisar los defectos y dificultades de los cursos realizados, a fin de implantar las acciones correctivas que sean necesarias.

Una de las características básicas de la evaluación de un Programa de Formación es que no se circunscribe a un hito temporal sino que es multitemporal.

Se propugnan en los planes tres evaluaciones de la efectividad de los cursos:

• Reacciones de los alumnos

Mide el grado de satisfacción que, de los contenidos, metodología, entorno, etc., de los cursos tienen los alumnos al finalizarlos.

• Aprendizaje de competencias

Mide el nivel de conocimientos y destrezas captados por los alumnos tanto individual como colectivamente.

• Transferencia al puesto

Mide la adecuación de los contenidos desarrollados en los cursos a las necesidades de los puestos, valorando la transferencia acaecida en términos del cambio suscitado en el comportamiento del alumno en su puesto de trabajo transcurridos 3-4 meses.

A fin de avanzar en el proceso de evaluación de la efectividad de los Planes de Formación, se ha incorporado en los pliegos de condiciones de las actividades el apartado OBJETIVOS OPERATIVOS, a fin de que las Unidades y Secciones expliciten sus Objetivos de mejora en términos de parámetros de explotación de sus actividades y trabajos.

Los esfuerzos realizados en esta evaluación permitirán justificar adecuadamente la gran liberación de recursos tanto directos, asociados a partidas presupuestarias del Plan Anual y del Plan Estratégico, como indirectos por la liberación de los recursos humanos de sus tajos diarios (aproximadamente 30 personas/año), para recibir la Formación.