

SUMINISTRADORES

Plan de capital humano de Westinghouse

B. Alonso y J.E. Gutiérrez Elso

Ante un entorno cambiante por el renacimiento nuclear tras casi tres décadas de estancamiento, las empresas de la industria nuclear deben prepararse y adaptarse a los retos derivados del rápido crecimiento de las organizaciones, la pérdida del talento hacia otros sectores más atractivos experimentada durante esos años y la gestión y transferencia del conocimiento a unos jóvenes que no han participado en la construcción de las nucleares. En este artículo se comentan las distintas acciones iniciadas por Westinghouse en estas áreas.

After three decades of nuclear standstill, the Nuclear Renaissance resulted in a changing environment. Nuclear Companies should prepare and adapt to different challenges: the fast growing of the organization, the loss of talent to other more attractive industrial fields and the transfer and management of knowledge to young engineers that have not participated in the building of nuclear plants. In this article different Westinghouse initiatives in this respect are commented.



BEATRIZ ALONSO VILLALOBOS es licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación por la Universidad Complutense de Madrid, y Master de Dirección de Recursos Humanos por el Instituto de Empresa. Actualmente es Directora de Recursos Humanos y Administración de Westinghouse Technology Services, S.A. e Initec Nuclear, S.A.U.

Tras 30 de años de travesía del desierto, este año 2008 se ha firmado el primer contrato para la construcción de un nuevo reactor nuclear en Estados Unidos. Efectivamente, en Abril de 2008 Westinghouse Electric Company anunció, junto con sus socio Shaw Group Inc.'s, la firma de un contrato de Ingeniería, Suministro y construcción (EPC) con la empresa eléctrica Georgia Power para la construcción de dos reactores de tipo AP1000(TM) en su emplazamiento de Vogtle. Este hecho, junto con los acaecidos anteriormente en Finlandia y Francia, tiene una gran importancia para la industria nuclear, pues viene a demostrar que el renacimiento nuclear es ya una realidad en los países occidentales.

Un par de meses después Westinghouse anunció un segundo contrato del mismo tipo con la empresa South Carolina Electric & Gas Company (SCE&G) para la construcción de otros dos reactores de tipo AP1000 en su emplazamiento de V.C. Summer en Carolina del Sur. Esto dos contratos junto con los dos previamente firmados con sendas empresas eléctricas chinas, hace que Westinghouse afronte la construcción de ocho nuevos reactores que entrarán en operación entre los años 2013 y 2018.

Ante esta nueva realidad hay que preguntarse si la industria está realmente preparada para afrontar los retos que se van a presentar en el futuro. Durante todos los años en los que no ha habido nuevas construcciones la industria ha perdido capacidad en tres áreas fundamentales:

- Industrial. Muchas empresas que estaban certificadas para suministrar

componentes nucleares o han desaparecido o han perdido dichas certificaciones.

- Experiencia. Muchos de las personas que en los años 70 y 80 construyeron y arrancaron las actuales centrales en operación se han jubilado de sus empresas y la transferencia de experiencia no se ha podido producir sobre proyectos reales.
- Recursos humanos. No sólo se ha perdido experiencia, sino que también se ha perdido volumen. La desaparición de nuevos proyectos hizo que las plantillas de las empresas se redujeran a los tamaños necesarios para dar el soporte adecuado a la operación de los reactores actuales.

Esta pérdida de capacidad se ha producido en todas las empresas y en todos los países occidentales. Ahora toca recomponerla. Un perfil típico de las plantillas de las empresas del sector nuclear puede verse en la Figura 1. En ella destaca el valle que representa el periodo de moratoria en la construcción de nuevas centrales.

Westinghouse ya empezó hace unos años a trabajar en esta dirección. En este artículo comentaremos las acciones iniciadas por Westinghouse en las áreas de Recursos Humanos y de Experiencia.

NUEVAS CONTRATACIONES

En la figura 2 se incluye un gráfico que refleja los contratos de nuevos empleados realizados por Westinghouse en los últimos años. Se ha pasado en cinco años de contratar un número algo inferior a las 300 personas, simplemente para reponer las bajas que se producían,



JOSÉ EMETERIO GUTIÉRREZ ELSO es Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos por la Universidad Politécnica de Madrid. Empezó su carrera profesional en 1983 en Empresarios Agrupados. En Enero de 2008 se incorpora a Westinghouse como Director Técnico para España.

a las 1300 del año 2007. Las perspectivas para este año y siguientes es seguir creciendo al ritmo de más de 1000 incorporaciones al año.

Para cualquier empresa es un reto importante incorporar un número tan elevado de personas en un espacio de tiempo tan corto. La plantilla de Westinghouse en todo el mundo es de aproximadamente 11 000 trabajadores, esto supone que se incorpora cada año el equivalente a un 10% de la plantilla.

PLAN DE CAPITAL HUMANO

El Plan de Capital Humano es una de las iniciativas más importantes de Westinghouse, reconocida como una de las mejores prácticas de la industria nuclear



Figura 1: Perfil de plantilla en la industria nuclear.

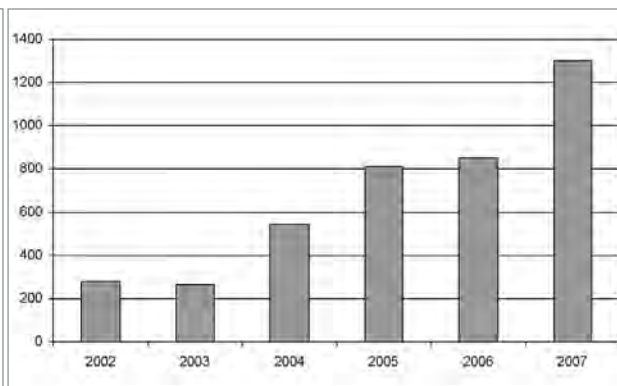


Figura 2: Nuevos empleados de Westinghouse.

por el Instituto de Energía Nuclear de los Estados Unidos (NEI).

El Plan hace referencia a la suma total de las habilidades y conocimientos de nuestra organización. Es un medio sistemático para asegurarnos que nuestros empleados poseen los conocimientos y la experiencia que nuestros clientes necesitan, tanto en el corto como en el largo plazo. El objetivo del plan está estrechamente ligado a nuestra estrategia comercial y a nuestros objetivos de desarrollo. La inversión en Capital Humano es una inversión en nuestro negocio, pero como hablamos de personas su puesta en práctica no es tan simple y requiere una gran inversión en tiempo y energía. Los departamentos de Recursos Humanos de las distintas organizaciones de Westinghouse en el mundo ayudan a los Jefes a poner en práctica una serie de herramientas con tres objetivos: retener el conocimiento, transmitir la experiencia y mantener las habilidades críticas.

Las herramientas que Westinghouse ha puesto en práctica para conseguir dichos objetivos son las siguientes:

- Evaluación de habilidades críticas (Critical Skills).
- Análisis de liderazgo Técnico, Gestión de Proyectos y de personas (9 Box).
- Planes de transferencia de conocimientos y experiencia.
- Planes de sucesión.
- Programas de Tutoría (Mentoring).
- Comunidades de práctica.
- Planificación de las Jubilaciones.

De la utilización de algunas de ellas hablaremos a continuación.

Evaluación de habilidades críticas

El Plan de Capital Humano de Westinghouse es un proceso para establecer prioridades, objetivos y supervisar la transferencia del conocimiento. El primer paso es establecer las necesidades de la empresa y los objetivos del negocio. Este primer paso es fundamental para la aplicación del resto de las herramientas.

La herramienta de valoración de las habilidades críticas establece con exactitud aquellas que son esenciales para alcanzar nuestros objetivos. Consiste en una entrevista con el Jefe de cada Departamento para identificar las habilidades esenciales a corto y largo plazo para nuestro negocio. En la entrevista se identifican estas destrezas técnicas teniendo en cuenta las necesidades futuras y analizando las habilidades disponibles y las posibles bajas en la empresa por jubilación, o voluntarias. De esta forma se pueden reconocer las carencias y decidir los pasos necesarios para solucionarlas.

El plan de acción incluirá transferencia del conocimiento, planes de sucesión y contratación externa u otras alternativas basadas en la evaluación de las "Critical Skills". Recursos Humanos prepara a continuación una previsión de las jubilaciones y una estimación de las potenciales bajas voluntarias "de riesgo" para los próximos años (actualmente hasta el 2015) para facilitar dicho plan de acción.

Programas de Tutoría

Los Programas de Tutoría facilitan la gestión del conocimiento y de las habilidades críticas. El empleado establece sus objetivos profesionales según la valoración personal de sus habilidades, expectativas e intereses. Su Jefe proporcionará las recomendaciones adecuadas teniendo en cuenta las necesidades y oportunidades del negocio. A continuación se nombrará un tutor que le ayudará a dominar las habilidades necesarias para lograr sus objetivos profesionales. El programa está diseñado para ayudar a los ingenieros jóvenes a convertirse en los futuros líderes técnicos de la empresa. El departamento de Recursos Humanos aconseja y ayuda a utilizar las herramientas informáticas a la vez que identifica nuevas posibilidades de desarrollo en toda la organización.

El desarrollo profesional de un ingeniero de Westinghouse empieza cuando se le contrata pero continúa a lo largo

de toda su vida profesional. Durante los primeros cinco años, el ingeniero sigue la trayectoria del líder técnico, se responsabiliza de aprender la tecnología Westinghouse y participa en los programas de tutoría como alumno para desarrollar las habilidades esenciales.

En Westinghouse existen tres clases de Tutorías:

Entre Iguales: El ingeniero tutor es responsable de la integración de nuevos ingenieros en la Empresa mediante presentaciones, reuniones en la hora de la comida, etc. El proceso empieza a los pocos días de la contratación y dura seis meses.

Tutoría Técnica: El tutor es responsable de proporcionar una guía de naturaleza técnica y funcional para ayudar a los ingenieros seleccionados a desarrollar una habilidad particular en línea con el Plan de habilidades Críticas, en su trabajo y proyectos diarios. Esta acción puede iniciarse a la fecha de contratación del ingeniero o en cualquier momento de su carrera profesional en que necesite una habilidad técnica o funcional específica.

Tutoría de Desarrollo Profesional: Para ayudar y orientar a los ingenieros en temas relacionados con su desarrollo profesional, planificación de carrera, crear relaciones profesionales y adquirir una experiencia internacional a través de la empresa. El tutor suele tener un mínimo de tres años de experiencia, conoce la cultura de Westinghouse y está capacitado para proporcionar consejo sobre desarrollo profesional. Esta tutoría comienza normalmente a los seis meses de la contratación.

En general, las sesiones de tutoría tienen lugar al menos una vez cada quince días a lo largo de la duración del programa: entre tres y doce meses, según la complejidad del área de la habilidad esencial. Tanto el tutor como el alumno pueden incluir el programa en los objetivos a establecer para la gestión del rendimiento. "Partnering for Performance", el programa de gestión del rendimiento de Westinghouse, fomenta que los empleados establezcan objetivos personales



Figura 3: Jóvenes participantes en el programa europeo.

ambiciosos y demuestren competencias que contribuyan al éxito de toda la organización.

Comunidades de práctica

También merecen mencionarse las Comunidades de Práctica, integradas por un grupo de empleados que comparte una práctica común de trabajo durante un período de tiempo determinado, aunque no sea un equipo de trabajo formalmente constituido.

Las Comunidades de Práctica son un mecanismo para compartir conocimientos sobre una determinada materia en una organización o en toda la empresa, atravesando las tradicionales barreras organizativas, para crear una red mejorada de contactos que proporcione oportunidades para reconocimiento del grupo de iguales, y la formación continua.

Los empleados participantes comparten un interés común en promover la transferencia de conocimientos y desarrollar las habilidades críticas de los miembros, aumentando de esta forma el número de expertos disponible para responder a un tema urgente cuando se presente.

Los objetivos pueden ser muy variados, tales como desarrollar mejores prácticas, crear guías o procedimientos o solucionar cuestiones comunes. Los participantes pueden tener pequeñas o grandes reuniones cara a cara o conectarse electrónicamente en el portal de la "Oficina Virtual".

PROGRAMA EUROPEO DE ENTRENAMIENTO

Este programa está dirigido a jóvenes ingenieros con uno o dos años de experiencia que deseen una oportunidad de trabajar en diferentes áreas del negocio durante 18 meses. En la figura 3 se muestra una foto del grupo de jóvenes que participa en el programa en curso.

El programa consiste en tres períodos de dos a cuatro meses de formación práctica en el trabajo, así como asistencia a otros programas internos de formación y desarrollo que suelen celebrarse para todo el grupo en cada uno de los países participantes. El programa finaliza con una asignación internacional por un período de seis meses. La estancia puede ser en Estados Unidos o en cualquiera de los países europeos donde Westinghouse tiene presencia.

Una vez finalizado el programa, comienza la carrera profesional en una de las áreas de la organización en las que ha trabajado el entrenando.

El programa está diseñado para atraer jóvenes profesionales de alto potencial como medio de asegurar el mantenimiento de habilidades esenciales a corto y largo plazo.

Actualmente se está programando la segunda ola de este programa en el que participan las oficinas de Westinghouse en cinco países europeos.

Además de lo anterior, Westinghouse está trabajando en un proyecto

de armonización de los programas de incorporación de nuevos empleados y de los programas de formación y de desarrollo profesional. Esta iniciativa es el resultado de una de las recomendaciones surgidas del estudio sobre el futuro de nuestra empresa en el mercado global.

PROGRAMA CUSTOMER 1ST

Hace unos años Westinghouse lanzó un Programa de Excelencia con el objetivo de hacer de la empresa la número uno en calidad y servicio a sus clientes. En concreto se trata de que la empresa alcance la excelencia en la ejecución de todas operaciones y de que para nuestros clientes sea fácil realizar negocios con nosotros. El Programa ha elegido cuatro herramientas básicas para su desarrollo, véase la figura 4:

- Lean Enterprise.
- Six Sigma.
- Human Performance.
- Behavioral Differentiation.

De las cuatro herramientas, dos de ellas tienen relación con el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos de la empresa: Human Performance y Behavioral Differentiation. Westinghouse considera este Programa como una parte esencial del desarrollo de sus recursos humanos.

Las herramientas de Comportamiento Humano (Human Performance) tratan de minimizar la frecuencia y la severidad de los sucesos que se puedan producir en el desarrollo de nuestras actividades. Se parte de la idea de que las personas cometen errores, pero que los errores son predecibles y pueden evitarse mediante el aprendizaje de la experiencia y la aplicación de las mejores prácticas.

En definitiva, la idea básica es que el comportamiento de las personas y su actitud ante el trabajo influyen de manera importante no sólo en su rendimiento sino también en la forma en que lo ejecuta y en la posibilidad de cometer errores.

Por otro lado el objetivo de la Diferenciación mediante el Comportamiento trata de convertir en ventaja competitiva de la compañía la manera en la que su personal se relaciona con sus clientes y con el resto de la industria en general. A través de una serie de perfiles de comportamiento se define cómo debería de ser una actitud positiva, abierta, receptiva y pro-activa en la relación con el entorno empresarial, y más concretamente con nuestros clientes.

Estas dos herramientas complementan todo lo recogido en el Plan de Capital Humano de la empresa con objeto de conseguir una plantilla formada, entrenada y motivada en su trabajo.■



Figura 4: Herramientas básicas para el desarrollo del programa Customer 1st.

GE Hitachi Nuclear Energy se prepara para el renacimiento nuclear

J. M. Carelli

GE Hitachi Nuclear Energy (GEH) ofrece dos tecnologías para responder a demanda de nuevos proyectos nucleares. El envejecimiento de la mano de obra, así como el desarrollo de nuevas tecnologías y la previsión de un número considerable de nuevos proyectos de construcción, convierten a nuestros recursos humanos en objeto de dudas de toda la industria. Al objeto de preparar el próximo resurgimiento de nuevos proyectos nucleares, GEH está actuando de manera proactiva para asegurar la disponibilidad de recursos humanos apropiados. Desde programas de aprendizaje temprano que animen a los jóvenes estudiantes a desarrollar carreras científicas y tecnológicas, hasta programas de ingeniería y de formación profesional práctica, GEH trabaja con la comunidad educativa y con los jóvenes para seleccionar y formar a la mano de obra que permitirá nuestro éxito futuro.

GE Hitachi Nuclear Energy (GEH) is offering two technologies to meet the needs of utilities planning new nuclear projects. An aging workforce, new technological developments and forecasts of considerable new construction projects, raise questions for the entire industry regarding our human resources. In order to prepare for the coming resurgence in new nuclear projects, GEH is taking positive action to ensure that adequate human resources are available. From early learning programs that encourage young students to pursue careers in science and technology, to hands-on vocational and engineering programs, GEH works with communities and young people to recruit and train the workforce that will enable our success.



JOSEPH M. CARELLI es vicepresidente de ventas para la Región Europea de General Electric, cuenta con una experiencia de 25 años en el ámbito internacional tanto en labores de Gobierno como en la industria y tiene un MBA por la University of Phoenix (1998), un BSME por la Polytechnic University of New York (1981) y un AAS en Tecnología Mecánica por la SUNY Farmingdale (1979).

El envejecimiento de la mano de obra, así como el desarrollo de nuevas tecnologías y la previsión de un número considerable de nuevos proyectos de construcción, convierten a nuestros recursos humanos en objeto de dudas de toda la industria. La mayoría está de acuerdo en que necesitaremos más trabajadores formados en el ámbito nuclear de los que están actualmente disponibles. Tal y como señala Jack Fuller, CEO de GEH, "todos estos esfuerzos carecerán de sentido si no disponemos de empleados cualificados que asuman esas funciones". Al objeto de preparar el próximo resurgimiento de nuevos proyectos nucleares, GEH está actuando de manera proactiva para asegurar la disponibilidad de recursos humanos apropiados. Desde programas de aprendizaje temprano que animen a los jóvenes estudiantes a desarrollar carreras científicas y tecnológicas, hasta programas de ingeniería y de formación profesional práctica, GEH trabaja con la comunidad educativa y con los jóvenes para seleccionar y formar a la mano de obra que permitirá nuestro éxito futuro.

FAMILIARIZACIÓN INICIAL

GEH ha establecido relaciones con escuelas locales de primaria y de secunda-

ria en las que se introduce a los jóvenes en la industria nuclear y la ingeniería. A título de ejemplo, GEH ha establecido un programa especializado en un colegio de primaria, donde los voluntarios trabajan con los profesores en el desarrollo de materiales curriculares en ciencias, matemáticas e ingeniería. En el evento anual "Introduce a una chica en el mundo de la ingeniería", los ingenieros de GEH trabajan para fomentar que las chicas de primaria y secundaria aprovechen oportunidades educativas y de carrera en los campos de la ciencia y las matemáticas. Éstos y otros programas se dirigen a los jóvenes y les muestran las oportunidades que les ofrecen las carreras científicas y tecnológicas.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Las previsiones de la industria apuntan a una inminente escasez de talentos en nuestro sector. Se prevé falta de mano de obra debido a jubilaciones y bajas normales. A medida que aumenten los proyectos de construcción de nuevas centrales, el conjunto de recursos humanos base se verá sometida a cierta tensión. Cada nueva central requerirá cientos de operarios, ingenieros y técnicos altamente cualificados. Asimismo, GEH prevé la necesidad de más técnicos e ingenieros de los que está generando actualmente el mercado, por

lo que ya ha empezado a trabajar con el fin de responder mediante la formación y la selección activa de nuestros futuros técnicos.

En uno de nuestros programas de mayor éxito, GEH colabora con la División de Comunidades de Institutos del estado de Carolina del Norte para formar a nuestra futura reserva de técnicos en reactores. El programa se denomina Cape Fear Community College Nuclear Maintenance Technician Program (Programa para Técnicos de Mantenimiento Nuclear del Instituto Técnico Cape Fear) y su objetivo es brindar a los estudiantes la oportunidad de desarrollarse para el desempeño de funciones técnicas en la industria nuclear. El programa ofrece materiales didácticos sobre protección frente a radiaciones, tratamiento de datos y cursos de introducción a la ingeniería. La formación en las aulas se complementa con actividades prácticas en las instalaciones de formación avanzada de GEH en San José, California.

Para adquirir experiencia en un entorno real, los estudiantes trabajan durante las paradas de la central nuclear, acumulando una valiosa experiencia laboral a la vez que perciben una remuneración para apoyarles en sus estudios. Los estudiantes cualificados reciben becas que incluyen la garantía de un empleo una vez completado el programa. Este programa

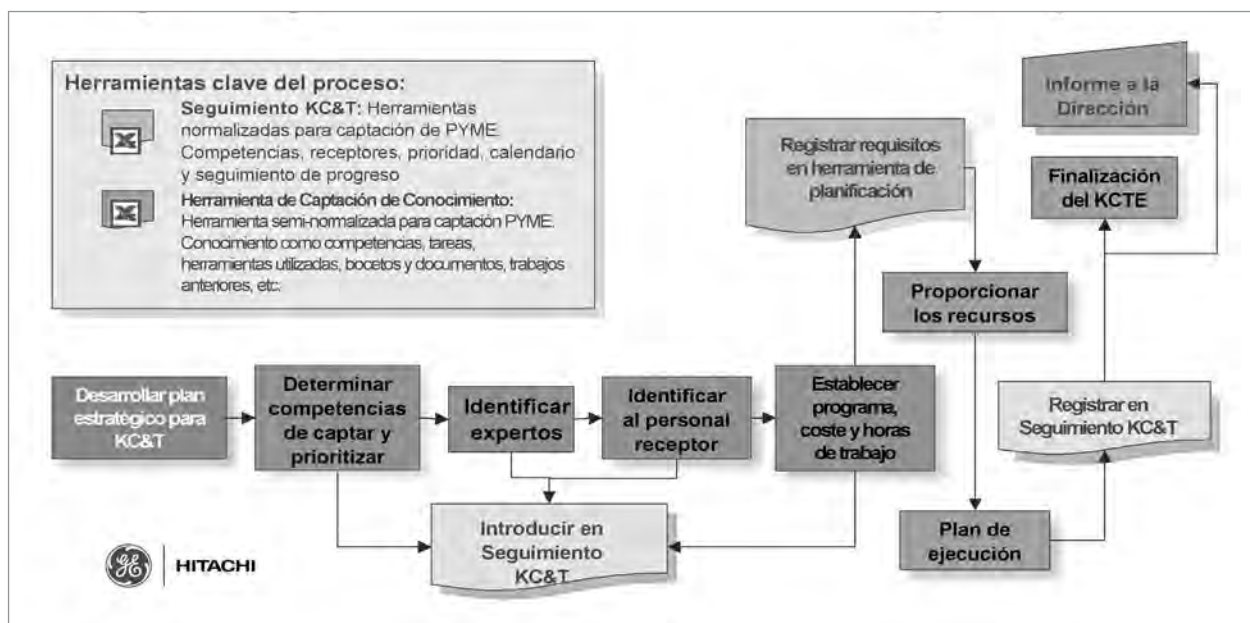


Figura 1: Captación y transferencia de conocimiento (KC&T).

cuenta con reconocimiento en todo el estado de Carolina del Norte. En mayo de 2008, Mr. Lyons, Comisionado de la NRC (Comisión Reguladora Nuclear de Estados Unidos), visitó el instituto y señaló: "Creo que reforzar los cursos del instituto en los campos de las ciencias y las humanidades, junto con la experiencia práctica en instalaciones nucleares y una formación especializada en los centros de GE Hitachi Nuclear Energy en California y Carolina del Norte, constituye una innovación muy positiva que garantizará que los estudiantes estén bien preparados para estas carreras".

INGENIERÍA

General Electric tiene un largo historial en el desarrollo de jóvenes ingenieros mediante programas de prácticas y programas de desarrollo de liderazgo y GEH sigue impulsando este programa. Los estudiantes de diplomaturas universitarias pueden participar en programas de prácticas en GEH durante el verano, pudiendo ser asignados a cualquier disciplina, si bien el mayor contingente suele darse en Ingeniería.

El conocido programa de General Electric "Edison Engineers" brinda a los estudiantes recién licenciados la oportunidad de participar en un programa de desarrollo rotativo. GEH ofrece apoyo económico a los participantes en el programa "Edison Engineers". Una vez licenciados, GEH contrata a los estudiantes cualificados que participan entonces en un riguroso régimen formativo específico en el campo nuclear. Trabajan en un total de cuatro áreas diferentes en la empresa a lo largo de

Visión general GE-Hitachi, junto con el Cape Fear Community College, ha desarrollado un programa docente con la intención de incrementar el reducido campo de Técnicos de Mantenimiento Nuclear. Los estudiantes perciben un sueldo mientras siguen el curso. Aunque la supuesta duración del programa es de dos años, se alarga a tres al incluir el semestre de prácticas durante el período de parada de la central. Al graduarse, los estudiantes se comprometen a seguir trabajando en proyectos de GE-Hitachi durante tres años más.	Historia Inicio: 2005, 11 estudiantes Profesor permanente: 2007 Acreditación: Título de Técnico Asociado de Mantenimiento Nuclear, Enero 2008 Estado actual Participantes en 2008: 75 64, más 11 Graduados (6 de ellos finalizaron Mayo 2008) 18 asignaciones de trabajo 20 comenzarán en otoño de 2009 15 comenzarán en otoño de 2010
---	---

Logos: GE, HITACHI

Figura 2: Recursos para el renacimiento nuclear.

dos años. Aunque el programa Edison funciona en el conjunto de GE, los estudiantes pueden llevar a cabo los cuatro ciclos rotativos en el ámbito nuclear o incluir en la rotación otras actividades de GE, como Generación de Energía, Energías Renovables y otros. Un promedio de 18 estudiantes participa cada año en el programa nuclear.

El apoyo de GEH a la educación no acaba una vez completado un título de ingeniería. Valoramos las titulaciones post-graduado y fomentamos que los empleados cualificados prosigan sus estudios post-universitarios mediante programas especiales que incluyen el pago de matrículas. Los empleados pueden completar cursos, normalmente durante su tiempo libre, y perciben el reembolso de las matrículas a la finalización con éxito del mismo.

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Los ingenieros y técnicos recién contratados cuentan con una educación y una formación importantes, pero su desarrollo no termina ahí. Algunas previsiones apuntan a que la industria nuclear perderá una parte importante de sus efectivos en el horizonte del 2011, por lo que la captación y transferencia de conocimiento es una cuestión de gran relevancia.

El programa de captación y transferencia de conocimiento (KC&T) de GEH se desarrolló para formalizar los pasos necesarios a la hora de identificar el conocimiento crítico y las competencias profesionales de los actuales empleados en el ámbito de la ingeniería y transferir dicho conocimiento a los nuevos empleados.

El proceso se desarrolló a lo largo de un año y, para empezar, se buscaron referencias comparativas con programas similares en la NRC y en compañías eléctricas de Estados Unidos. Como parte central del proceso, el conocimiento lo transfiere directamente un ingeniero senior a un nuevo empleado mediante tutoría o repositorio documental controlado como referencia para el futuro por parte de la plantilla técnica.

El programa KC&T de GEH hace frente a estos desafíos mediante el desarrollo de Herramientas de Captación de Conocimiento así como de un Mecanismo de Seguimiento. Los principales pasos en el proceso KC&T son los siguientes:

- 1) Identificar las competencias/conocimiento de tareas que deben captarse.
- 2) Identificar a los expertos que tienen dicho conocimiento.
- 3) Identificar al receptor del conocimiento.
- 4) Identificar las herramientas de captación y transferencia y los mecanismos que se van a emplear.
- 5) Desarrollar un plan con fechas concretas para captar y transferir el conocimiento.
- 6) Llevar a cabo la ejecución y hacer el seguimiento del progreso.

El proyecto KC&T está ya en marcha y avanzando de manera estable. El programa ha incrementado la productividad estableciendo mecanismos formales para reducir la curva de aprendizaje de los nuevos ingenieros que se incorporan a nuestra empresa. La iniciativa de GEH permite que la empresa conserve el conocimiento y las competencias claves de los empleados en periodos de crecimiento del negocio y de los empleados. De este modo, GEH ha sentado las bases del crecimiento para las capacidades en el ámbito de la ingeniería de la siguiente generación.

CONCLUSIÓN

Los efectos combinados de una plantilla de mayor edad, una mayor competencia por los mejores talentos y la previsión de sumar varias centrales nuevas, apuntan claramente a una escasez de trabajadores cualificados en el campo nuclear. Si esas nuevas centrales llegan a construirse, y las actuales expectativas de solicitud de licencias sugieren que ya se están proyectando al menos 20 nuevas unidades nucleares en 14 estados de los Estados Unidos, nos enfrentaremos a una escasez de trabajadores. Las nuevas centrales no sólo crearán nuevos empleos sino que, según Lyons, "aproximadamente un 35% de quienes trabajan

en instalaciones nucleares en Estados Unidos podrán acogerse a la jubilación en los próximos 5 a 10 años, y en el horizonte del 2011 serán necesarios varios miles de trabajadores nuevos simplemente para asegurar el funcionamiento de las centrales existentes". Durante su discurso a los graduados del Cape Fear Community College Reactor Technician, el Comisionado Lyons, consideró que nos encontramos a punto de vivir un Renacimiento Nuclear en materia de generación eléctrica. Sólo en Estados Unidos, afirmó, se prevé que la demanda de electricidad aumente un 50% en los próximos 30 años. A este ritmo, declaró Lyons, "sólo con que la energía nuclear mantuviera su actual cuota en cuanto a suministro de electricidad en este país, el sector debería sumar entre 40 y 50 nuevas centrales nucleares".

En GEH disponemos de sólidos programas para seguir desarrollando una mano de obra cualificada. Desde la temprana introducción de ciencias y matemáticas en los programas escolares, hasta los programas de formación profesional y prácticas, GEH desempeña un papel activo a la hora de cultivar el interés en el sector por parte de los jóvenes y de ofrecer oportunidades educativas a medida que desarrollan sus carreras. ■

Nuclear

España
Revista de la Sociedad Nuclear Española

En nuestro
próximo número

Especial

34 REUNIÓN ANUAL

Toda la información sobre las sesiones técnicas, actos sociales, exposición, conferencias...etc.

MURCIA

