



PRIMEROS PASOS EN ANAV

FIRST STEPS IN ANAV



ROCÍO RODRÍGUEZ RUBIO

Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos en ANAV.
Ingeniera industrial, especialidad Gestión y Organización Industrial, por la Universidad Pontificia de Comillas (ICAI)

ROCÍO RODRÍGUEZ RUBIO

*ANAV Human Capital Development Deputy.
MSc Business Administration Engineer by the
Universidad Pontificia de Comillas (ICAI).*

Actualmente las empresas cada vez son más conscientes de la importancia del proceso de acogida de las nuevas incorporaciones y llevan a cabo una serie de planes específicos, con el objetivo de facilitar el proceso de incorporación al puesto de trabajo.

Está demostrado que todas las personas pueden llegar a sentir cierta incertidumbre o presión a la hora de acceder a un nuevo puesto de trabajo: desconocimiento sobre la organización, características de las funciones del nuevo puesto de trabajo, los procedimientos en la empresa, los compañeros o la relación con el jefe marcan el inicio de cualquier empleado en una compañía.

En el caso particular de la Asociación Nuclear Ascó-Vandellòs II (ANAV), la compañía se encuentra en la actualidad inmersa en un proceso de refuerzo organizativo y de relevo generacional, que implica la incorporación de un número significativo de nuevos empleados. Es por todo ello, que en ANAV nos enfrentamos al reto de garantizar una correcta y ágil integración de todas las nuevas incorporaciones en los valores de la compañía y en el desempeño de sus funciones.

Para cumplir este reto, ANAV ha reconocido el diseño e implantación de un Plan de Acogida propio como una Necesidad de la organización, una Responsabilidad de la Dirección y un Valor añadido dentro de su política de Recursos Humanos.

A comienzos de este año 2010 se comenzó a trabajar en el diseño del Plan de Acogida de ANAV, teniendo siempre muy presente como punto de partida la Visión "empresa en la que las personas se sientan a gusto....", definiendo claramente el objetivo (dónde se quería llegar), el plan de acción necesario para ello y los responsables asociados a cada etapa (figura 1).

El comienzo del Plan de Acogida de ANAV tiene lugar una vez se ha seleccionado al candidato idóneo para un determinado puesto de trabajo.

Todo participante del proceso de selección recibe una comunicación conforme si ha sido seleccionado o no. En caso de haber sido seleccionado, se le transmite los pasos previos a la contratación, fases, etc.. y, en el caso de ser de fuera de la provincia de Tarragona, se le facilita información para su integración en la zona.

Durante la fase inicial (formación común) la nueva incorporación desarrolla el itinerario formativo, definido según el caso, dedicando la práctica totalidad del tiempo a actividades lectivas. El objetivo principal del Plan de Acogida en esta fase es conseguir un mayor acercamiento a las personas de la organización de ANAV y al futuro centro de trabajo, así como realizar un seguimiento y control de la integración del candidato en el citado itinerario formativo.

Para ello, se cuenta con las siguientes actividades:

- Visitas a planta, para conseguir la integración a través del conocimiento de las instalaciones.
- Charlas con responsables de ANAV, para conseguir la integración en ANAV a través de conocimiento de las personas.
- Actividades para el desarrollo de competencias y habilidades básicas (ejemplo cultura de seguridad, trabajo en equipo...), para conseguir la integración a través del conocimiento de los valores de ANAV.

Companies are becoming evermore aware of the importance of welcome processes for new recruits and have specific plans designed to make it easier for employees to adapt to their new jobs.

It has been shown that everybody can feel somewhat nervous or under pressure when they start a new job: not knowing how the company is organised, what the duties of the new job entail, what the company procedures are, who one's new colleagues are and what the relationship with the new boss is like, are all part of starting a new job in a company.

In the case of ANAV, the company is currently undergoing a process of organisational reinforcement and generational changeover that involves a significant number of new employees joining. For this reason ANAV has taken on the challenge of ensuring all new recruits are correctly and easily integrated into the company with regards to its values and the duties they are to carry out.

To achieve this goal, ANAV considered the design and implementation of their own Welcome Plan a Necessity for the organisation, a Management Responsibility and of Added Value within HR policy.

At the beginning of this year (2010), work was begun on the design of the ANAV Welcome Plan, ensuring that the starting point for the Vision "A company where people feel comfortable..." was always at the forefront. The plan clearly defined the objective (what it was aiming to achieve), the action plan needed to achieve this, and the persons responsible for each stage (figura 1).

The ANAV Welcome Plan gets underway once the ideal candidate has been selected for a specific position.

All candidates who have participated in the selection process are informed of whether they have been selected or not. If they have been selected then they are informed of the steps to be taken prior to the contracting and training phases, etc. Plus, if the candidates are from outside the province of Tarragona, they are provided with information about settling in the area.

During the initial phase (General training) the new recruits follow a training programme (designed according to the position to be held), during which they spend almost all their time in lessons. The main aim of the Welcome Plan in this phase is to help people understand the organisation of ANAV and their future workplace, as well as to monitor the integration of the candidates into the training programme.

To achieve this, the following activities are used:

- Visits in the Field, to help integration by getting to know the facilities.

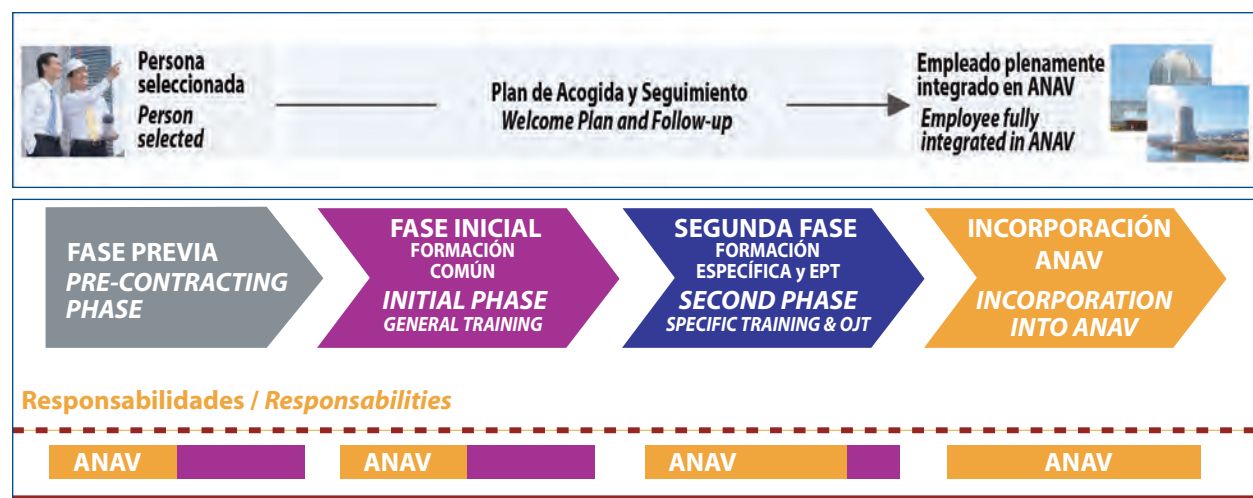


Figura 1 / Figure 1

- Seguimiento de la evaluación del candidato a través del coordinador de selección y acogida.

Esta fase finaliza con la Jornada de Clausura de la Formación Común en la que la Dirección de Recursos Humanos reconoce a las nuevas incorporaciones el esfuerzo realizado y les presenta las siguientes fases dentro del itinerario formativo.

El objetivo de la segunda fase (formación específica y entrenamiento en el puesto de trabajo) es facilitar la llegada de la persona a su puesto de trabajo con el fin de integrarla en la organización lo más rápidamente posible. Para ello, es el propio director de central quien recibe a las nuevas incorporaciones y los diferentes jefes de servicio realizan una introducción de cada una de sus áreas (Protección Radiológica, Tecnología, Mantenimiento, etc.).

En este momento, se asigna a cada nueva incorporación un tutor, que es una persona de su mismo área (lo habitual es que sea su jefe), que se va a encargar de asegurar la correcta asunción y desempeño de las funciones y responsabilidades asociadas a su nuevo puesto de trabajo.

Por último, con la incorporación a ANAV, fase final del proceso, se pretende dar a conocer al nuevo empleado sus condiciones contractuales, aprovechando la preceptiva tramitación contractual, y realizar un correcto seguimiento del mismo en ANAV, poniendo a su disposición el tiempo, los recursos y las herramientas necesarias para ello.

En esta fase, se asigna la figura del mentor, que es uno de los medios más efectivos para facilitar y acelerar la incorporación en una compañía. Dicho mentor es una persona de la organización, pero de área distinta a la del nuevo empleado, con experiencia suficiente y buen conocimiento de la compañía, y cuya finalidad es orientar al recién llegado y facilitar su incorporación dentro de la empresa. La asignación de un mentor ayuda a superar la incertidumbre que un nuevo entorno siempre genera, permite al empleado adaptarse de manera más rápida a dicho entorno, y promueve un mayor sentido de pertenencia a la organización.

A través del mentor el empleado aprende a enfrentarse con la estructura formal e informal de la compañía, aprende la cultura de la empresa, sus valores y estilos de gestión predominantes, a la vez de cómo moverse de manera eficaz dentro de la cultura informal.

Por último, mostrar el esquema y los niveles sobre los que se ha trabajado en el diseño, implantación y seguimiento del Plan de Acogida (figura 2).

Como conclusión, mencionar que el Plan de Acogida para ANAV es una herramienta tremendamente útil para la contribución a la eficiencia empresarial. Y si bien, no podemos con el Plan de Acogida eliminar todos aquellos problemas que pueden surgir de la incorporación de un nuevo empleado a la compañía, sí podemos tratar de minimizarlos.

- Talks by ANAV Managers, to help integration in ANAV by getting to know people.
- Activities to develop basic competence and skills (i.e. safety culture, teamwork, etc.), to help integration by getting to know the ANAV values.
- Monitoring the assessment of candidates by the Selection and Welcome Coordinator.

This phase ends with the General Training Closing Ceremony in which the HR Manager thanks the new candidates for their hard work and explains the next phases of the training programme to them.

The aim of the second phase (Specific training and on-the-job training) is to make it easier for people to take up their new position, thereby integrating them into the organisation as quickly as possible. The Plant Manager himself receives the new recruits and the different Department Heads give an introduction of their areas (RP, Technology, Maintenance, etc.).

At this point, each recruit is assigned a Tutor. The Tutors are from candidates' own areas (normally their bosses), and are in charge of ensuring the new employees have taken on board the duties and responsibilities of their position and are carrying them out correctly.

Lastly, the final phase of the process, the Incorporation in ANAV, presents the terms and conditions of the new employees' contracts (using the compulsory contractual process), and ensures they are correctly monitored in ANAV, providing the time, resources and tools necessary to do so.

In this phase they are assigned a Mentor. This is one of the most effective means of incorporating a new employee into a company quickly and easily. This mentor belongs to the organisation, but works in a different area from that of the new employee. Mentors have plenty of experience and a good knowledge of the company, and it is their job to guide the new arrivals and help incorporate them into the company. Assigning a mentor to each new employee helps them overcome the nervousness that new surroundings always cause, adapt to the environment more quickly, and feel more like they belong to the organisation.

Via their mentors, the employees learn to deal with the formal and informal structures of the company. They learn about the company culture, its values and main management styles, and how to navigate efficiently within the informal culture.

Finally, shown below is the diagram of the levels that have been worked on in the design, implementation and monitoring of the Welcome Plan (figure 2).

In conclusion, for ANAV the Welcome Plan is a tremendously useful tool that contributes to the efficiency of the company. Although it is possible that the Welcome Plan will not help us iron out all the problems that may occur when a new employee enters the company, it does at least help us try to minimise them.

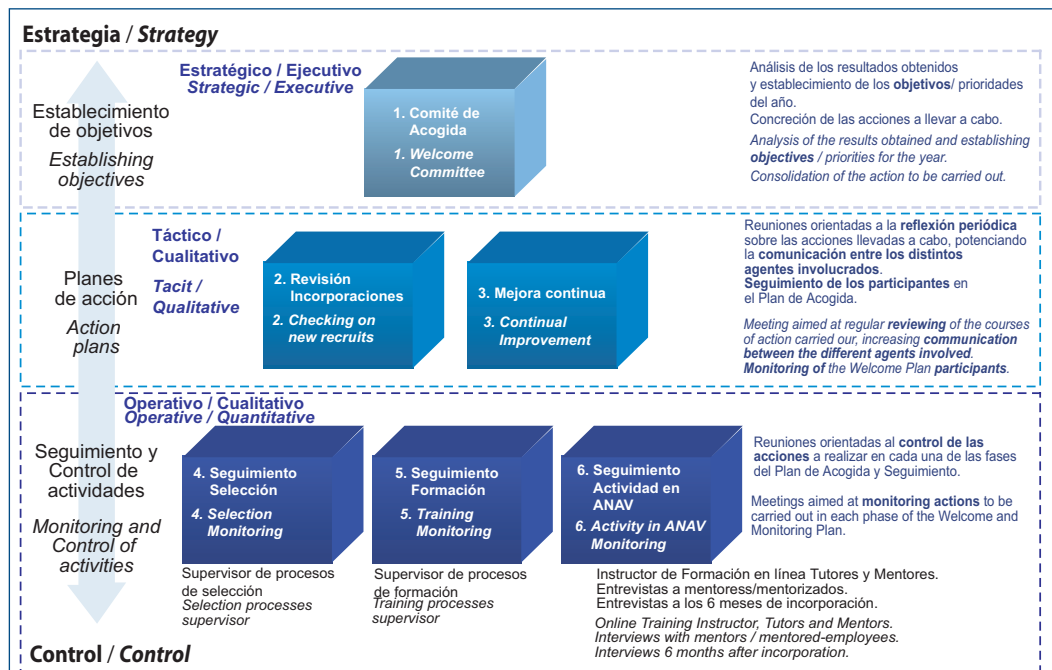


Figura 2 / Figure 2