

Francisco SÁNCHEZ ÁLVAREZ

Presidente de la Comisión de Empleo y Desarrollo Profesional de la SNE

¿Qué razones han llevado a la Sociedad Nuclear Española a crear esta Comisión?

Desde hace unos años se venía observando cómo, a pesar de mantener estable el número de afiliados a nuestra organización, era cada vez más difícil atraer a los jóvenes que, a pesar de estar muchos de ellos orientados al sector nuclear, no perciben la totalidad del valor añadido en la SNE.

Por ese motivo, en el Plan Estratégico 2015-2019, se han introducido dos objetivos prioritarios relacionados con este aspecto, como son: *Potenciar la participación e involucración de los socios y la integración de los jóvenes en las actividades de la Sociedad y Aumentar el valor añadido a los socios de la SNE mediante la organización de nuevos servicios y actividades.*

Para potenciar la atracción del talento a la Sociedad se lanzó un equipo de proyecto a finales de 2015 que estuvo desarrollando un programa de actividades a lo largo del pasado año, entre las que se encuentran la organización de una jornada de responsables de Recursos Humanos, la inclusión en el área de socio de una sección de ofertas de empleo y prácticas en empresas, la organización de un concurso de ideas entre los más jóvenes, el primer programa de *mentoring* llevado a cabo en la pasada reunión anual y la organización de un *webinar* sobre temas de interés entre otras.

Dado su carácter estratégico, la Junta Directiva quiso dar continuidad a estas actuaciones que tuvieron bastante éxito y desarrollar otras nuevas, aprobando en su reunión del 20 de octubre la creación de la presente Comisión de EyDP.

¿Cuáles son sus objetivos fundamentales?

El objetivo principal de la Comisión de EyDP es la de *potenciar la atracción y la integración de los jóvenes en las actividades de la Sociedad y promover el desarrollo profesional*, en concreto:

- Ofrecer a los jóvenes la oportunidad de integrarse en las empresas de la Sociedad a través de prácticas laborales y ofertas de empleo.
- Desarrollar sus competencias profesionales a través de una oferta formativa de su interés.
- Proponer retos que estimulen la aportación de sus ideas, estableciendo un nuevo canal de innovación en la Sociedad.

¿Cómo se estructura la Comisión y cuál es el programa de actividades previsto?

En la Comisión hemos integrado miembros del equipo inicial de proyecto, para dar continuidad a las actividades, miembros activos de la Junta Directiva de Jóvenes Nucleares, responsables de Recursos Humanos, profesores de universidades y personas con mucha experiencia en el sector. Es decir, contamos con un equipo de voluntarios que conjuga juventud y experiencia y que comparte ilusión por este proyecto.

Aunque todos los miembros de la Comisión participamos de todos los objetivos se han repartido las actividades en los siguientes grupos de trabajo:



Grupo de Recursos Humanos, encargado de la comunicación y las relaciones con los responsables de Recursos Humanos de las empresas, ya que para alcanzar un buen resultado necesitamos su complicidad. También se encargarán de organizar la *Jornada Anual de Responsables de Recursos Humanos* en el primer trimestre del año.

Grupo de Empleo, responsable de la búsqueda activa de ofertas y de la actualización de la base de datos de ofertas de empleo y prácticas de trabajo. Esta actividad se concreta en un espacio, dentro del área de socios de la web de la SNE, donde los jóvenes pueden encontrar la oferta de empleo y becas de prácticas que ofrecen las empresas del sector y organizaciones internacionales relacionadas, como el OIEA.

Grupo de Formación y Mentoring, que tras identificar los temas de interés, organizarán los nuevos *webinars*, anticipándose a las necesidades de los Jóvenes Nucleares. Se ha elegido el modelo de *webinar* por su flexibilidad y por ofrecer la posibilidad de participar en ellos a todos los socios independientemente de su ubicación, aparte de poder verlos en diferido.

También este equipo diseñará y organizará los programas de *mentoring* para apoyar a los nuevos talentos en el conocimiento de las empresas y organizaciones que constituyen el sector nuclear español y las posibilidades que les ofrecen.



COMISIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Presidente: D. Francisco José SÁNCHEZ ÁLVAREZ

Vocales: Alfonso BARBAS ESPÁ, Julio Ángel BELINCHÓN VERGARA, Javier Díez LLOVERA, Manuel FERNÁNDEZ ORDÓÑEZ, Inés GALLEGU CABEZÓN, Elías GARCÍA SOTO, Miguel Ángel MILLÁN LÓPEZ, Nuria MORAL FERNÁNDEZ, Andrea RIVAS PÉREZ, Patricia RUBIO OVIEDO, Francisco SARTÍ BALSALOBRE, Lucía SEVILLA HORRILLO, Amparo SOLER MARTÍNEZ, Joaquín TOUBES TOVA, Vicent VIDAL GIMENO y José María ZAMARRÓN CASINELLO

El **Grupo de Relaciones con las Universidades y Comunicación**, dará publicidad a las actividades de la Comisión y de la SNE, incluyéndola en las presentaciones en todos los másteres nucleares y otros foros de empleo universitarios. Asimismo, animará a los alumnos a cursar estudios relacionados con la energía nuclear a través de las becas de la SNE y los premios a proyectos fin de máster.

Este equipo también servirá de interlocución y coordinación con el webmaster de la SNE, la Comisión de Jóvenes Nucleares y la Comisión de Comunicaciones a fin de promocionar las actividades de la Comisión y la publicación de noticias relacionadas.

Por último, el **Grupo del Concurso del Talento**, diseñará y organizará los retos que estimulen la aportación de ideas, tales como: el concurso del *Talento 2017*, juegos, etc. Incorporando las ideas resultantes al programa de la Comisión.

Esta es una fuente muy valiosa de innovación y aire fresco que aporta nuevas ideas a la SNE. Es misión de este grupo estudiar las propuestas del concurso 2016, seleccionar las mejores ideas y preparar un plan para su implantación.

¿Cuál ha sido la respuesta de los responsables de recursos humanos de las empresas del sector a esta iniciativa?

El 31 de marzo de 2016 el equipo de proyecto organizó una Jornada con los responsables de Recursos Humanos de los socios colectivos, al objeto de presentar el proyecto de *Captación del Talento*, con una introducción por parte de nuestro presidente José Ramón Torralbo y una ponencia de Alfonso Jiménez, director de *People Matters* sobre la "Atracción del Talento".

En el evento participaron 36 profesionales que representaban a más de 27 empresas del sector y que manifestaron el interés y su apoyo a la iniciativa. También les pareció una buena idea la organización de la Jornada con los responsables de Recursos Humanos y la SNE asumió el reto de institucionalizarla.

Otra muestra de su apoyo es que dentro de la Comisión contamos con la participación de dos directores de RRHH: Elías García Soto y Julio Belinchón, que sin duda ayudarán a orientar las iniciativas a lo que se necesita en las empresas.

¿Cuáles son las principales demandas de los jóvenes profesionales al sector en general, y a la SNE en particular?

Intentando descubrir ¿a qué le dan valor los jóvenes recién titulados (o en camino) hoy día?, se hizo una encuesta

ta entre alumnos de máster y Jóvenes Nucleares identificándose que lo que puede aportar más valor a un grupo de jóvenes con intereses profesionales en un sector en concreto son dos factores: la posibilidad de encontrar un empleo en el sector (o prácticas en caso de estudiantes) y la formación.

También hemos identificado que valoran los retos y que sería muy interesante la posibilidad plantearles uno, mediante un trabajo a realizar en equipo, y la posibilidad de conseguir una recompensa en contraprestación a su esfuerzo. De aquí surgió la idea del *Concurso del Talento*.

Es decir, los jóvenes profesionales buscan un empleo de calidad, en el que se puedan desarrollar profesionalmente y que les suponga un cierto reto. Esto es lo que les tiene que ofrecer las empresas del sector y en lo que la SNE puede ayudar.

Las principales actividades de esta nueva Comisión de la SNE están inspiradas precisamente en estas demandas.

Desde su amplia experiencia profesional en el área de formación y gestión del conocimiento, ¿qué factores clave deben tener en cuenta los jóvenes para desarrollarse profesionalmente?

En mi opinión lo primero que un joven debe tener en cuenta para desarrollarse profesionalmente es tomar consciencia de las características singulares que esta industria tiene. Tiene que imbuirse y empaparse de la cultura y los valores de nuestra industria, desarrollar una actitud cuestionadora, comunicar efectivamente los aspectos relacionados con la seguridad, tomar decisiones conservadoras o mantener un ambiente de trabajo respetuoso son, entre otras, competencias inequívocas de nuestra Cultura de Seguridad.

El segundo factor junto con el primero es el de la capacitación. Esta es una industria muy profesional en la que todos los puestos de trabajo requieren una cualificación específica para poder desempeñarlos con plena responsabilidad. Así mismo, han de estar abiertos a una actualización continua como consecuencia de la modernización de nuestra industria y de las lecciones aprendidas de su experiencia operativa.

La participación en proyectos internacionales ofrece múltiples beneficios al desarrollo profesional, aparte de ampliar la red de contactos a nivel internacional, se trabaja con distintos estándares y se aprende mucho de lo que se hace en otros países.

No deben olvidar tampoco desarrollar ciertas capacidades de inteligencia emocional, incluido el autocontrol, la empatía y las habilidades sociales que faciliten las relaciones con los demás. Todos sabemos que los resultados de las empresas no sólo se consiguen con el esfuerzo individual sino con una eficiente coordinación y trabajo en equipo. Hay que aprender, en este mundo tan tecnificado, a trabajar en equipo.

Finalmente, yo les animaría a fomentar el conocimiento y la colaboración con otros profesionales de otras empresas en temas de común interés. En este sentido la participación en las actividades (profesionales, culturales o lúdicas) de la SNE sus comisiones o grupos de trabajo, es una forma muy productiva y, me atrevería a decir que, divertida de integrarse y desarrollarse profesionalmente.

¿Qué alternativas les ofrece el sector nuclear?

Esta es una pregunta importante que puede dar a los jóve-

“ Lo primero que un joven debe tener en cuenta para desarrollarse profesionalmente es tomar consciencia de las características singulares que esta industria tiene ”

nes que se estén planteando la industria nuclear como opción una clara respuesta.

Por mi trabajo en formación durante bastantes años, he visto varias generaciones de profesionales incorporarse a la industria nuclear, la mayoría de ellos han desarrollado sus carreras profesionales dentro del sector y ocupan puestos de mucha responsabilidad dentro de las compañías eléctricas, del ciclo del combustible, suministradores de equipos, ingenierías y empresas de servicio.

- *Aquí aparece la primera oportunidad: desarrollo profesional dentro del sector nuclear español, principalmente asociado al relevo generacional. En los próximos 5-10 años quedarán vacantes muchos puestos de trabajo.*

No hay que olvidar, que además, la mayoría de estas organizaciones tienen mucha actividad a nivel internacional.

- *Por tanto, adicionalmente a la actividad en España, existe un desarrollo muy importante en proyectos internacionales. La industria nuclear española opera en más de 30 países en todo el mundo.*

Otras personas han evolucionado a otros sectores sinérgicos, tales como generación convencional, renovables o distribución, dentro de sus compañías o han cambiado de empresa dentro del mismo sector.

- *Es decir, existen oportunidades de movilidad interna dentro del sector eléctrico y entre las compañías.*

Pero también conozco profesionales que han sido fichados por compañías muy importantes a nivel internacional y que prestan sus servicios en Estados Unidos, Francia, Alemania, Reino Unido o Emiratos, por citar algunos.

Esto es un claro ejemplo de que los profesionales de la industria nuclear española son muy bien valorados, no sólo por los países que están empezando a desarrollar un programa nuclear, sino también por los países líderes en tecnología nuclear. La industria nuclear española es muy completa y tiene mucha experiencia nacional e internacional.

- *Esto ofrece una clara oportunidad de desarrollo profesional internacional ocupando puestos de responsabilidad en empresas extranjeras.*

Para terminar, en mi opinión, uno de los aspectos más valiosos que ofrece nuestra industria, está en su cultura y los valores que impregnan a sus profesionales. Valores todos ellos muy apreciados por otras industrias, sobre todo aquellas que trabajan con tecnologías avanzadas y para las que es importante la seguridad, tales como la aeronáutica o la petroquímica.

Me refiero a valores, ya citados, de la Cultura de Seguridad, los altos estándares de calidad o la profesionalidad de sus actuaciones.

- *Un profesional con estos “valores nucleares” será muy bien acogido en otras industrias.* ■