

# Antonio Mayoral

JEFE DE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAL DE CNAT, CENTRALES NUCLEARES ALMARAZ TRILLO

“Las empresas deben interpretar la RSC como una ventaja, no como una exigencia”

CLIENTE Grupo atisa

Tuvimos la oportunidad de entrevistar a Antonio Mayoral, Jefe de Departamento de Gestión de Personal de Centrales Nucleares Almaraz Trillo, empresa líder en el sector energético, en la que la Responsabilidad Social Corporativa es de vital importancia para desarrollar su trabajo con total garantía y solvencia.

#### **A su juicio, ¿qué beneficios aporta la Responsabilidad Corporativa a la Sociedad?**

La RSC obliga a conducir la forma de hacer negocios, de producir, de relacionarse económicamente, de

una manera ética y respetuosa con el entorno en el que se relaciona y por tanto tiene impacto en la sociedad, medido desde el punto de vista medioambiental, como de seguridad, como con los agentes sociales con que se relaciona, etc..

Por tanto el impacto social debe de ser siempre positivo.

#### **Y ¿a la empresa?**

Los beneficios que aporta a las empresas, van desde el impacto económico, productos de mejor calidad y mas respetuosos con el medio ambiente, al impacto



Antonio Mayoral, Jefe de Departamento de Gestión de Personal de CNAT

tecnológico, explotación óptima de los recursos, pasando por los internos, mejora el clima laboral, sindical, concilia la vida profesional y laboral, etc....

Cada vez mas la sociedad demanda no sólo productos o servicios, sino que estos tengan el valor añadido que imprime el sello de la RSC.

**¿Cree que en España es necesario que las empresas apuestan por la RSC, o es suficiente con que cumplan la legislación en materia de medio ambiente, contratación, etc...?**

Hay que ir mas allá de los mínimos exigidos por la legislación, las empresas deben de interpretar la RSC como una ventaja no como una exigencia.

**La RSC, ¿es viable para la PYME española o simplemente es para las grandes empresas?**

Es desarrollable por cualquier agente económico, no hay que asociar el hecho de que la RSC implique un aumento de costes, sino una ventaja competitiva.

**¿Cómo cree que puede ayudar la RSC a las empresas españolas?**

Cada vez más los mercados exigen que las organizaciones tengan el sello RSC, tanto para comprar sus productos como para invertir en ellas, por tanto no sólo es que la RSC ayude a las organizaciones, sino que para no ser expulsados del mercado va a ser necesario apostar por la RSC.

**En cuanto a los RRHH, ¿Cuántos años lleva en RRHH? Y en ¿Almaraz y Trillo?**

En Almaraz Trillo 20 años y en RRHH 7 años.

**¿Cuáles cree que son los principales cambios que ha sufrido la función de los RRHH en los últimos años?**

Uno básico, y es de enfoque, la función de RRHH ha pasado de vigilar a facilitar, en que te puedo ayudar para que tú ayudes a la organización y a ti mismo.

**¿Cómo cree que la dirección de RRHH puede ayudar a mejorar la Cuenta de Resultados de las empresas en el actual momento económico?**

Intentando ser óptimo en alinear las estrategias de la dirección de RRHH con las de la Organización, pero no sólo en momentos de crisis, sino también en momentos de bonanza.

**En cuanto a CNAT de Almaraz y Trillo ¿Cómo es la plantilla? Y ¿qué retos, en cuanto al departamento de RRHH, conlleva tener una Plantilla tan cualificada como la de ésta Compañía?**

La plantilla de CNAT esta compuesta en la actualidad por 760 personas, de las cuales un 43% son Titulados Universitarios.

Con respecto a la segunda pregunta, más que un reto es un pla-



cer, ya que la seguridad que transmite esta plantilla ante cualquier reto o desafío que se presente hace que se afronte confiado. Por tanto es necesario retener y fidelizar a los empleados de CNAT, para que tanto la organización como la plantilla sean capaces de crecer conjuntamente. En este sentido muchas de las políticas de la Dirección de RRHH van en esta dirección.

**A su juicio, ¿qué tareas puede externalizar un departamento de RRHH?**

Se puede externalizar el servicio integral de RRHH, desde la Gestión administrativa, pasando por la selección, formación, etc..., pero manteniendo dentro de la organización, el establecimiento de estrategias, la toma de decisiones y la coordinación.

**Y ¿qué le pide a un proveedor de dichas tareas?**

Calidad, excelencia, seguridad, flexibilidad, que se impregne de la cultura de la organización, de la misión la visión y los valores de CNAT.

**Por último y en breves palabras, ¿qué destacaría del servicio de externalización de la administración de personal prestado por ATISA?**

La confianza y seguridad que ha transmitido durante los años que lleva prestando este servicio a CNAT.