



EMPLEO Se demandan ingenieros de proyectos e instalaciones y construcción de plantas, jefes de obra y responsables de explotación. El sector de energía también busca abogados especializados en regulación, 'traders' del mercado energético y 'controllers' financieros. La retribución oscila entre los 50.000 y los 80.000 euros anuales, según experiencia y puestos. Los directores generales superan los 170.000 euros fijos. **Por Montse Mateos**

Qué profesionales busca y cuánto paga el sector de energía

El sector de energía y suministros es el segundo más optimista en intenciones de contratación en la época estival, con una proyección neta del 31%. Supone un incremento de 11 puntos respecto al segundo trimestre: el 41% de las compañías prevé un aumento de los equipos; y el 49% estima mantener el mismo número de empleados. Estas buenas perspectivas, que anticipa el *Estudio de Proyección de Empleo* de ManpowerGroup para el tercer trimestre de 2023, se suman a una percepción creciente de la generación de empleo en un ámbito tan amplio como repleto de oportunidades profesionales. A los ya típicos ingenieros de proyectos e instalaciones propios de este ámbito se suman otros perfiles especializados que también pintan mucho, como los abogados especializados en regulación, *traders* de mercado energético, *controllers* financieros... y, cómo no, los comerciales que captan negocio y los *assets managers*, que llevan la gestión de activos.

Todos estos profesionales están dando y darán una vuelta al panorama energético en España, un movi-

miento que se está dejando sentir en los intermediarios laborales. Las firmas de selección, y también los cazatalentos, aprecian un filón para el empleo en energía, y que en algunos casos la oferta de puestos ya supera al número de candidatos disponibles.

El contexto

Carlos Recarte es cazatalentos. Socio director de Recarte & Fontela *executive search*, observa que la tecnología, la economía y la regulación están impulsando una rápida evolución del panorama energético mundial: "Es un entorno en constante movimiento, muy cambiante con todo lo que supone, ya que o eres capaz de adaptarte o desapareces. A escala mundial, la transición energética es una prioridad absoluta para los gobiernos y las empresas. Esta estrategia implica un aumento de la demanda de perfiles con competencias en energías limpias y renovables". Recarte subraya que se prevé que la demanda mundial de energía experimente un aumento significativo en los próximos diez años. Sin embargo, matiza que "hasta que las fuentes de energía alternativa sean

La transición energética provoca una transformación del sector que activa el mercado laboral

También se requieren perfiles IT para monitorizar turbinas eólicas y placas de fotovoltaica

universalmente sostenibles, fiables y asequibles, las fuentes de energía tradicionales seguirán desempeñando un papel esencial. Esta transición afecta directamente al estilo de liderazgo y cultura de las compañías que combinarán perfiles tradicionales más estables con perfiles más innovadores".

En cuanto a la contratación, apuntan que aprecian un cambio notable ha-

cia las energías renovables: "Un cambio que seguirá creciendo en 2023 a medida que las empresas de renovables sigan ganando terreno y aumentando sus necesidades de contratación. Al ser un sector relativamente nuevo, el número de profesionales con talento y experiencia sigue siendo minoritario en comparación con los sectores energéticos tradicionales".

La transformación

Que está aún todo por ver es algo en lo que también coincide Isabel González, directora de Adecco Energéticas. Explica que la transición energética que se está viviendo de manera global refleja que todos los sectores y actividades tengan que cambiar hacia energías limpias. En su opinión, esto "está provocando no sólo una gran transformación del sector energético y de las compañías tanto productoras como comercializadoras, sino que se sitúa como uno de los principales sectores con grandes oportunidades de desarrollo profesional y de creación de empleo". Concluye que "hablar de perfiles que demanda el

sector es limitarnos, puesto que en un momento de gran transformación, expansión e innovación vemos que el abanico de profesionales es cada vez más amplio".

Pilar Berenguer, HR manager de BayWa r.e. España, el gigante alemán de renovables que dio su salto a España el año pasado, señala que sobre todo demandan desarrolladores, ingenieros o jefes de proyecto junto con perfiles medioambientales: "Hablamos de titulados universitarios, tanto licenciados como ingenieros de cualquier rama, con conocimientos específicos del sector de renovables o medio ambiente y formación práctica en herramientas como QGIS o Excel. También el ámbito de la sostenibilidad tiene un peso muy importante a la hora de desarrollar los proyectos fotovoltaicos o eólicos".

La variedad de profesionales que demanda el sector es tan amplia como sus posibilidades... como lo es la escasez de talento para cubrir algunas posiciones. Berenguer asegura que uno de los problemas a los que se enfrentan es que la demanda es muy superior



Dreamstime

> VIENE DE PÁGINA 1

a la oferta. Advierte que el sector de la industria de la energía renovable adquiere el talento de las mismas reservas de trabajadores que la industria energética o la automovilística. “A lo largo de la próxima década se van a crear unos 400.000 puestos de trabajo en nuestro sector”, afirma.

Los perfiles

González concreta que ahora que hay muchos proyectos en fases iniciales hay una gran demanda de perfiles para orignación y *permitting* –búsqueda de tierras y negociación con propietarios y de gestión de permisos con administraciones públicas–, y *project manager* para las fases de construcción hasta la puesta en marcha. Asegura que también se solicitan profesionales de *technical asset* o *M&A*, de gestión y reporte de plantas fotovoltaicas y parques eólicos en el caso de proyectos ya terminados. “La entrada de fondos de inversión extranjeros supone que muchas de las instalaciones cambien de manos, para lo que es necesario tener muy clara la rentabilidad de las mismas”, aclara. Suma entre los más solicitados por sus clientes en el ámbito de energía a los perfiles IT “para programar los Scadas y los sistemas de monitorización de los equipos –turbinas eólicas y placas de fotovoltaica– y expertos en finanzas, impuestos, sostenibilidad...”.

Según Ana Campos, directora de energía y *utilities* de Catenon, “las empresas del sector energético buscan profesionales con formación en la rama de la ingeniería, en concreto la ingeniería eléctrica, la industrial y la informática. Asimismo, hay mayor demanda de perfiles con formación en telecomunicaciones, datos e inteligencia artificial”.

Y Belén Novellón, *partner* y *manager* del equipo de ingeniería de Antal, identifica “los comerciales que captan negocio y *assets managers* –gestión de los activos–. A nivel técnico los perfiles de ingenieros de proyectos –diseño y desarrollo de los proyectos de las plantas de energía– y, por último, los ingenieros de la construcción de las plantas”. Fran Serrano, sa-

La retribución fija de los mandos alcanza hasta 100.000 euros; los directivos superan los 200.000 euros

la *manager* de Randstad Professionals, detecta una alta demanda en profesionales como abogados especializados en regulación, *traders* de mercado energético –como el eléctrico–, *controllers* financieros, ingenieros de proyectos, instalaciones o puesta en marcha, ingenieros comerciales, jefes de obra o responsables de explotación”.

La experiencia

La titulación es tan importante como la experiencia en un sector en plena transformación. Recarte observa que como hay tanta demanda de perfiles directivos, se está promocionando a gente con menos experiencia. “Por debajo, se encuentran otros perfiles que también son importantes como los *gerentes*/directores de *asset management* –gestores de plantas– o ingenieros de desarrollo”. Explica que los profesionales vienen del sector, pero es un problema, ya que hay pocos para cubrir la demanda y “se acaba fichando gente que no tiene la suficiente experiencia para poder hacer su trabajo”. Recarte explica que se están contratando profesionales del sector energético más tradicional *oil & gas* a los que luego forman las empresas, “pero ya vienen con una experiencia que es afín en algunos aspectos”.

Campos asegura que tratándose de experiencia, las empresas demandan profesionales especialistas en transformación tecnológica, en energías renovables, eficiencia energética y sostenibilidad, perfiles financieros, y con una clara orientación al cliente. Óscar Lupión, director de energía y telecomunicaciones de ManpowerGroup, menciona que, sin duda, los ingenieros especializados son los más demandados: “De entre todos ellos, cabe destacar a los profesionales que hayan trabajado desarrollando baterías para automoción

y a los que tengan experiencia relacionada con el hidrógeno”.

El sueldo

La directora de Adecco Energéticas identifica entre los profesionales mejor retribuidos el *project manager* renovable –fotovoltaica o eólico–, con un sueldo entre los 60.000 y 90.000 euros, según experiencia. Menciona otros perfiles, cuyo sueldo oscila en función de la veterania en el puesto: responsable de seguridad, sostenibilidad, salud, calidad y medio ambiente (entre 50.000 y 75.000 euros); ingeniero eléctrico de fotovoltaica (entre 40.000 y 60.000 euros); ingeniero de desarrollo y promoción fotovoltaica y especialista en movilidad eléctrica, ambos entre 30.000 y 50.000 euros según experiencia.

Campos subraya que la horquilla salarial es muy amplia: “Desde los 50.000 euros para un ingeniero de cálculo y diseño; a partir de 60.000 euros para un *project developer* con experiencia; desde 90.000 euros para un *business development director*, a los 200.000 euros de un *country manager*”. Novellón señala que “un ingeniero de proyectos para la parte eléctrica, con sólo 3 años de experiencia está siendo retribuido de 40.000 a 45.000 euros, lo que en otros sectores, ese mismo perfil sería el de alguien con al menos, 5 años o más de experiencia”. Y Serrano habla de los abogados (entre 40.000 y 80.000 euros anuales), ingenieros altamente cualificados (entre 50.000 y 75.000 euros), *controllers* financieros (entre 50.000 y 70.000 euros) y *traders* (entre 40.000 y 60.000 euros).

En los mandos y directivos los márgenes son más elevados. Recarte comenta que los mandos intermedios pueden estar en una media entre 60.000 y 100 euros fijos más variable; mientras que los directivos o los responsables directos entre 100.000 y 170.000 fijos más variable: “Los directores generales estarían en salarios superiores dependiendo del tamaño de la empresa o del tipo de proyecto”. Aclara Recarte que, en este caso, “si hay un fondo o una empresa de capital riesgo, los sueldos son más altos o tienen un incentivo económico importante si la empresa se vende”.