



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

**Estudio sobre
Empleabilidad y RRHH en
el sector energético: Perfiles
más demandados y
situación actual y futura de
las empresas del sector**

El 78% de las empresas energéticas ha acelerado su modelo de digitalización con el estallido de la pandemia

- El sector energético representa algo más del 3% del PIB de España. Más de 10.500 millones de euros vienen a través de las energías renovables, sector que crece a un ritmo anual del 10%. Cada millón de euros invertidos en esta industria genera hasta 14 puestos de trabajo.
- Adecco Energéticas, en colaboración con AEMENER, han realizado una encuesta entre las principales empresas del sector para analizar y conocer la evolución del mismo: cómo les ha afectado a las empresas energéticas la pandemia, sus planes de contratación, los procesos de selección, los perfiles y habilidades más demandadas, etc.
- El 78% de las empresas energéticas ha acelerado su modelo de digitalización tras los primeros meses de pandemia mientras que un 6% se ha mantenido igual. El 17% restante considera que ya era 100% digital.
- El 56% de las empresas energéticas considera que la crisis sanitaria ha supuesto un descenso en su facturación, mientras que el 39% asegura que no se ha visto afectada por ella, y solo para un 6% ha implicado un crecimiento.
- Los perfiles más demandados en las empresas de energía son: Ingenieros/as (65%), marketing y ventas (30%), perfiles IT (24%), personal de staff (22%) y operarios (16%).
- Las habilidades más valoradas en el sector energético son: el trabajo en equipo (57%), la orientación a objetivos (41%), la resolución de problemas (35%) y la capacidad de aprendizaje (32%).
- En los procesos de selección, el 54% de las empresas energéticas asegura que no se tiene en cuenta el género del candidato sino las capacidades y competencias que tiene. Además, el 41% afirma que la participación de las mujeres se está incrementando y tratan de favorecer la incorporación femenina en todas las posiciones.

La crisis provocada por la COVID-19 ha afectado a todos los sectores económicos y la energía no ha sido una excepción. Si existe un recurso que condiciona la actividad económica de un país ese es sin duda la energía. Desde que se decretó el estado de alarma en nuestro país el pasado mes de marzo la actividad productiva y las limitaciones a la movilidad han provocado un descenso generalizado en el sector de los recursos energéticos. La pandemia no ha detenido su marcha, pero sí que ha sufrido un efecto directo: la caída de la demanda.

El sector energético representa algo más del 3% del PIB de España. Más de 10.500 millones de euros vienen a través de las energías renovables, sector que crece a un ritmo anual del 10%. Cada millón de euros invertidos en esta industria genera hasta 14 puestos de trabajo.

En este contexto, [Adecco Energéticas](#), la especialización del Grupo Adecco dedicada a este sector, en colaboración con la [Asociación Española de Mujeres de la Energía \(AEMENER\)](#), ha realizado una encuesta a las principales empresas energéticas que operan en nuestro país para analizar y conocer la evolución del sector: cómo les ha afectado la pandemia, la contratación, los procesos de selección, los perfiles y habilidades más demandadas, etc.

El impacto de la pandemia en el sector energético y proyección

Como en todas las industrias españolas, la crisis sanitaria ha impactado en mayor o menor medida a la energética. Así, el 56% de las empresas energéticas consultadas por Adecco considera que **la pandemia ha supuesto un descenso en su facturación**, mientras que el 39% asegura que no se ha visto afectada por ella, y solo para un 6% ha implicado un crecimiento. Este incremento es de entre un 1% y un 15% para el 59% de las compañías donde ha habido crecimiento, y de entre un 15% y un 30% para el 23% de ellas. Solo el 9% de las organizaciones asegura que la facturación ha crecido más del 50%.

En los últimos meses, derivado también de la crisis sanitaria, se ha producido un cambio significativo en la forma en la que las empresas utilizan la tecnología. Todas ellas han buscado adaptarse a la nueva realidad, de esta manera la COVID-19 ha supuesto la transformación digital de muchas compañías. Y en este caso, **el 78% de las empresas energéticas ha acelerado su modelo de digitalización** tras los primeros meses de la pandemia mientras que un 6% se ha mantenido igual. El 17% restante considera que ya era 100% digital.

El sector de la energía es optimista respecto al futuro y el crecimiento del negocio, así el 56% de las empresas consultadas creen que **dentro de 5 años necesitarán mayor volumen de contrataciones** y darán más trabajo del que generan ahora, mientras que el 31% considera que seguirán como en la actualidad, y solo un 14% asegura que reducirán la plantilla.

El mercado laboral energético

Entrando en materia propia del mercado de trabajo energético, las empresas señalan que los perfiles más buscados dentro del sector son **Ingenieros/as** (65%). Además, 3 de cada 10 compañías demandan posiciones de **marketing y ventas**, un 24% necesita incorporar **perfiles IT**, el 22% personal de staff y el 16% solicita operarios.

Mirando hacia el futuro a más largo plazo, los perfiles más demandados serán los de transformación tecnológica, así opinan 3 de cada 4 empresas. El 58% cree que serán muy importantes puestos para **nuevos modelos técnicos para la transición energética** (almacenamiento, agregadores, autoconsumo, vehículo eléctrico, etc.), y el 50% piensa que serán muy demandados los especialistas en **energías renovables**. Y 1 de cada 4 cree que los más buscados serán los del ámbito de la sostenibilidad (RSC, medioambiente, gobernanza).

La COVID-19 ha puesto sobre la mesa numerosos retos en el trabajo, muchas personas han desarrollado nuevas habilidades que no eran propias de sus posiciones como la inteligencia emocional, la capacidad de liderazgo, las habilidades digitales... En este contexto, el 57% de las empresas energéticas considera que la competencia más importante en un candidato ahora es el **trabajo en equipo**, y el 41% apuesta por la **orientación a objetivos**. La resolución de problemas (35%) y la capacidad de aprendizaje (32%) son otras habilidades muy valoradas en este sector. En menor medida, otras de las *soft skills* relevantes son: orientación al cumplimiento de la calidad, capacidad de autonomía, gestión del cambio, y competencias digitales.

¿Cuáles son las competencias más relevantes en un empleado de tu organización?

Orientación al cumplimiento de la calidad	22%
Capacidad de autonomía	22%
Gestión del cambio	22%
Resolución de problemas	35%
Orientación a objetivos	41%
Capacidad de aprendizaje	32%
Creatividad	14%
Competencias digitales	22%
Capacidad de liderazgo / influencia	19%
Trabajo en equipo	57%
Autoconocimiento	3%
Otros (Por favor especifica)	3%

Fuente: Estudio sobre Empleabilidad y RRHH en el sector energético. Adecco & AEMENER

Si tenemos en cuenta los procesos de selección en las empresas energéticas, lo que más valoran a la hora de seleccionar a un candidato es la **experiencia** dentro del sector (42%), seguido de la **formación y el conocimiento técnico** (31%). El 25% de las compañías se fija en las competencias personales y los valores, y tan solo un 3% en la formación básica en el sector.

Y desde el punto de vista de los empleados, ¿qué es lo que más valoran? Un 69% de las empresas energéticas considera que la **estabilidad y solvencia** de la compañía es lo que consideran más importante sus trabajadores, seguido del **salario**, así lo cree la mitad de ellas. Las medidas de **flexibilidad y conciliación** como el teletrabajo y un buen horario (44%) y el ambiente de trabajo (42%) son otros aspectos que las empresas creen que valoran sus empleados.

Otros menos importantes son: un plan de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (formación y promoción) o la misión y valores de la empresa (Propósito).

Como empresa, ¿qué crees que valoran más tus empleados desde el ámbito de RRHH?

Salario (modelo de compensación atractivo)	50%
Estabilidad / solvencia de la empresa	69%
Paquete de beneficios sociales	11%
Un plan de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (formación y promoción)	36%
Entorno internacional	6%
Ambiente de trabajo (Clima Laboral)	42%
Medidas de flexibilidad y conciliación: teletrabajo / horario	44%
Misión y valores de la empresa (Propósito)	22%
Cultura innovadora	6%
Otro (Por favor especifica)	6%

Fuente: Estudio sobre Empleabilidad y RRHH en el sector energético. Adecco & AEMENER

La otra cara de la moneda es comparar qué hacen las empresas energéticas para atraer candidatos, cuáles son sus fortalezas, su propuesta de valor. Lógicamente los resultados coinciden con los aspectos que más aprecian los empleados, así la estabilidad y solvencia son lo que destaca el 67% de las organizaciones, seguido de las medidas de flexibilidad y conciliación (53%). La mitad de las compañías asegura que **la misión y valores de la empresa** es una de sus fortalezas, seguido del ambiente de trabajo (44%), la **formación y promoción interna** (42%) y el salario (42%).

La mujer en las empresas de energía

No cabe duda de que el sector energético está masculinizado. A lo largo de la historia esta industria ha estado liderada solo por hombres, sobre todo porque el mundo de la ciencia e ingeniería siempre se ha asociado a este género, y debido a que el porcentaje de mujeres en las carreras tecnológicas siempre ha sido inferior. La representación de la mujer en estas carreras es inferior al 30%. De hecho, solo el **12,9% de las matriculadas en informática son mujeres** y en el caso de las ingenierías la cifra se sitúa en el 28,5%. Las percepciones de los roles de género se consideran el obstáculo más importante para poder acceder a este sector.

Hoy en día, la diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres en el sector energético es muy alta. Este sector es uno de los que menos mujeres tiene trabajando. En el año 2019 el porcentaje de **mujeres que trabajaron en las industrias energéticas tradicionales era de un 22%**, respecto al 78% de hombres. La energía renovable emplea aproximadamente un 32% de mujeres, en comparación con el 68% de hombres.

Por desgracia, la COVID-19 no solo ha provocado un impacto laboral en la sociedad, también ha agravado las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres, como la brecha salarial, la promoción en sus carreras, el techo de cristal, la precariedad laboral, la dificultad de conciliación, y tienen menos posibilidades de acceder al mercado laboral en cualquier sector.

Sin embargo, en los procesos de selección energéticos el 54% de las empresas encuestadas asegura que **no se tiene en cuenta el género sino las capacidades y competencias** a la hora de valorar a un candidato. Además, el 41% afirma que la participación de las mujeres se está incrementando, y tratan de favorecer la incorporación femenina en todas las posiciones.

Desde [AEMENER](#) destacan la importancia del sector de la energía en la economía, el medio ambiente y la sociedad, que se encuentra en plena **transición energética** hacia un modelo sostenible y descarbonizado. Es un momento crucial en el que no se puede desaprovechar ningún talento, por ello el objetivo es **poner cara femenina a la energía**. En AEMENER consideran fundamental que las jóvenes estudiantes y profesionales tengan referencias femeninas en el sector energético, de forma que elijan estas materias de ciencias. Las mujeres deben tener la oportunidad de conocer el sector de la mano de otras mujeres y que esto les pueda resultar atractivo para desarrollar su carrera profesional.

[Adecco](#) por su parte tiene un compromiso claro con la mujer. Busca fomentar su inserción en el mercado laboral desde cualquier ámbito. Y por ello, ambas entidades firmaron el pasado mes de octubre un [Memorando de Entendimiento para promover el desarrollo de la mujer en el sector energético.](#)

Con este acuerdo, ambas entidades reforzaron su compromiso en torno al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, marcado en la Agenda 2030 por Naciones Unidas.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>



Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2018 hemos facturado 1.127 millones de euros. Llevamos 37 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 6 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 132.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.744 menores de 25 años, un 32% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 58.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2018 hemos orientado a 22.503 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

