

Informe empleabilidad y RRHH en el sector energético 2025

Tendencias, empleo y retos clave en la transición energética.



THE ADECCO GROUP

aemener

CONTEXTO ECONÓMICO



Situación Actual

Producción y distribución

Se ha registrado una caída del **-1,4%** en la producción, transporte y distribución de energía eléctrica.

Generación eléctrica

El **50,3%** proviene de fuentes renovables vs no renovables.

Peso en la economía

El sector energético representa el **19,6%** del PIB nacional.



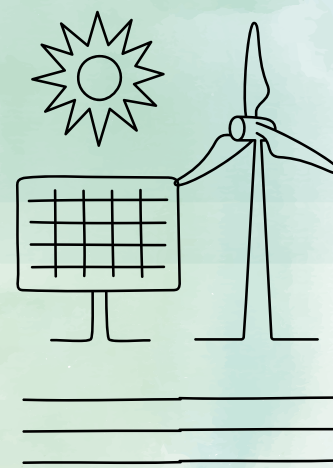
Perspectiva 2025

+2,6%

Previsión crecimiento económico

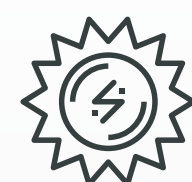
Inversión en energías renovables

Potencia solar y eólica X3



CONTEXTO MERCADO LABORAL

SITUACIÓN ACTUAL



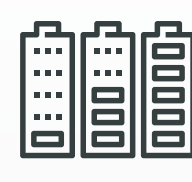
Tasa de ocupación a nivel nacional

15,9%



Previsión neta en creación de empleo

18%



Tasa actual de absentismo laboral

15,6%



TENDENCIAS MERCADO LABORAL

SITUACIÓN ACTUAL



DIVERSIDAD DE GÉNERO

- En España, los perfiles femeninos representan solo el **32,9%** en el sector energético.
- Solo el **28%** de los roles de liderazgo en el sector energético están ocupados por mujeres.
- En posiciones de alta dirección (C level), solo **15%** de los puestos están ocupados por mujeres.
- En el sector fotovoltaico, el **40%** de los contratados son mujeres, frente al **21%** en eólica.



DIGITALIZACIÓN Y PERFILES IT

- La creciente digitalización ha llevado a que los perfiles IT representen el **24%** de las posiciones demandadas en el sector energético.
- Se requiere mayor inversión en **ciberseguridad, inteligencia artificial y automatización** de procesos.



ROTACIÓN Y ESCASEZ DE TALENTO

- El **33%** de los trabajadores cambiaron de posición o empleo durante el año.
- Un **78%** de estos movimientos fueron hacia nuevas empresas.
- La **escasez de talento especializado** sigue siendo un obstáculo crítico para la ejecución de proyectos en **energías renovables y digitalización**.
- La **generación Z representa solo el 18% de las contrataciones** en el sector, lo que indica una falta de conexión con los valores de esta generación.
- 35% de los contratos en el sector son temporales o externalizados** para cubrir necesidades específicas.

Se generarán nuevos empleos en renovables: **1M.**

Relación de empleo: **5-7** empleos directos / **12-17** empleos indirectos.

Oportunidades hasta 2035: **12M** de oportunidades de empleo.

Empleos estará relacionado con sostenibilidad: **1 de cada 3.**



CAMBIO GENERACIONAL Y DEMANDA DE TALENTO ESPECIALIZADO

- Más del **40%** de la plantilla del sector supera los **50 años**, mientras que solo el **22%** tiene menos de **35 años**.
- En ocupaciones verdes, hay **1,8 millones de trabajadores** con más de 50 años, mientras que solo **830.000** tienen entre 15 y 29 años.
- El **42% de las empresas del sector ya han adoptado estrategias de externalización** permitiéndoles acceder a profesionales altamente calificados y enfocarse en su negocio principal.



REESTRUCTURACIÓN Y RECOLOCACIÓN LABORAL

- Se han gestionado **1.850 candidatos** en procesos de recolocación en el sector.
- El **92% de los candidatos han sido recolocados** en nuevas posiciones.
- Tiempo medio de recolocación: **5,2 meses**.
- Cobertura total** de los candidatos gestionados, demostrando la efectividad de los programas de transición y reestructuración.



SOSTENIBILIDAD Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

- Las empresas están apostando por estrategias sostenibles que fomenten la **economía circular y la eficiencia energética**.
- La **descentralización de instalaciones renovables** impacta la contratación, el tipo de empleo y las condiciones laborales.



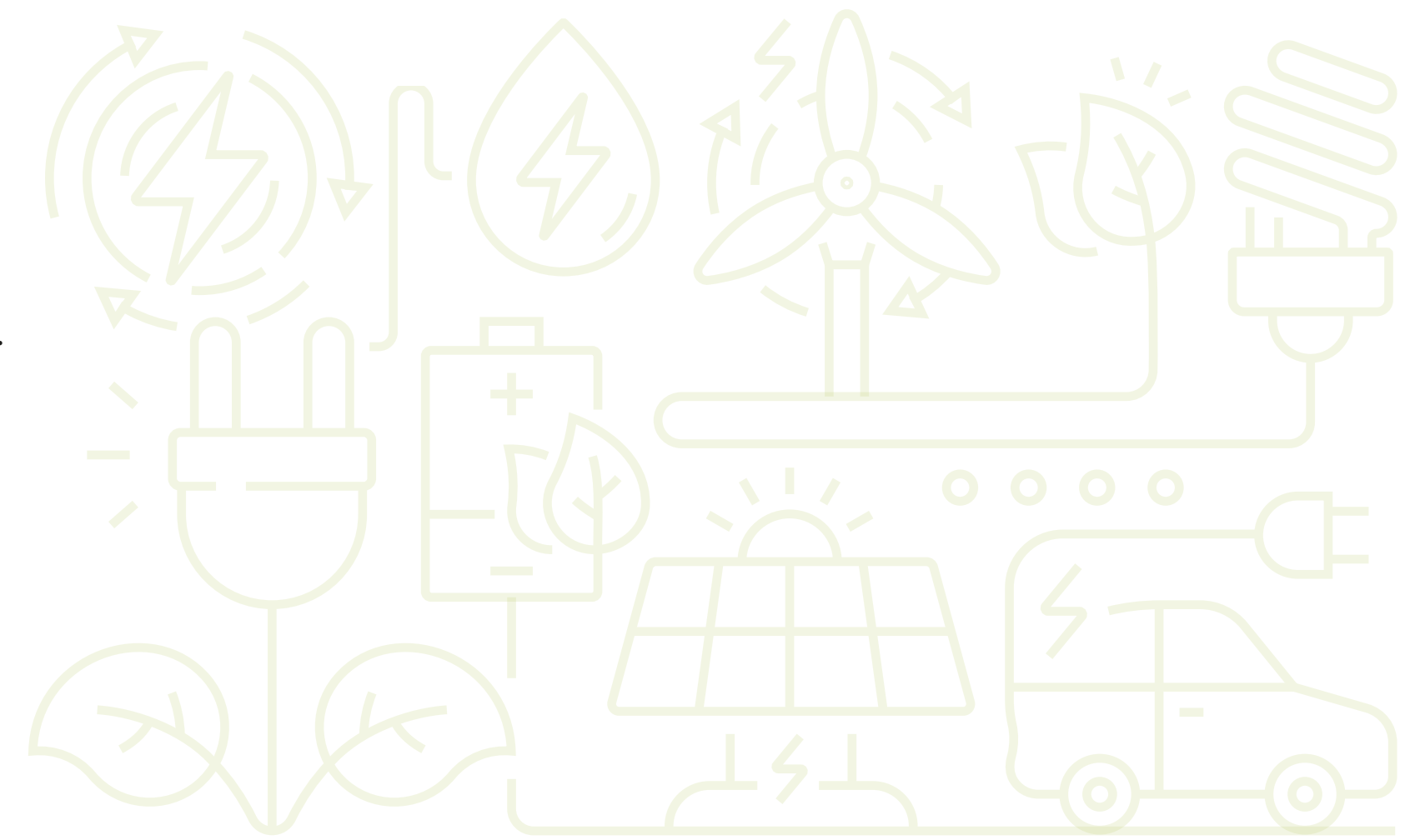
FORMACIÓN Y RE-SKILLING

- La capacitación de la plantilla actual puede **cerrar brechas de habilidades críticas**.
- Se debe fomentar la FP en energías renovables y carreras STEM para atraer más talento especializado.
- La transferencia de conocimiento entre generaciones es clave para mantener la **continuidad del talento**.
- En España se necesitan **1 millón de jóvenes formados en empleos verdes** para cubrir la demanda laboral del sector.
- Existen **71 ocupaciones verdes prioritarias** vinculadas a la FP, con **60 ciclos formativos verdes** (22 de grado medio y 38 de grado superior).



EMPLOYER BRANDING: ATRAER Y RETENER TALENTO

- Las empresas con **equipos diversos** han aumentado su productividad en un **30%**, según estudios sectoriales.
- Se requiere una mayor alineación con las expectativas de la **generación Z** para atraer talento joven.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



Diversidad e inclusión:

- Implementar políticas activas para atraer talento diverso y garantizar procesos de selección inclusivos.
- Asegurar igualdad de oportunidades en términos de **género, edad y discapacidad**.



Fomento de la sostenibilidad:

- Alinear estrategias empresariales con la **transición energética**.
- Descentralizar instalaciones renovables para fomentar el **empleo local** y mejorar el acceso a energía limpia.



Externalización estratégica:

- Reforzar alianzas estratégicas con proveedores especializados para agilizar procesos y aumentar la eficiencia operativa.



Digitalización y modernización:

- Impulsar el uso de **nuevas tecnologías** para modernizar el sector y hacerlo más atractivo para nuevas generaciones.



Employer Branding y retención de talento:

- Revisión de **estrategias de comunicación** para alinearlas con las expectativas de la generación Z.
- Implementar beneficios flexibles y programas de desarrollo acelerado.



Conclusiones sobre Reestructuración y Recolocación:

- Son eficaces y permiten una reinserción laboral exitosa.
- Aún hay margen de mejora en la reducción del tiempo de recolocación.
- La alta movilidad laboral refleja la transformación del sector y la necesidad de estrategias de retención y formación.