



**EMPLEO** Directores de desarrollo, de ingeniería, de construcción o de operaciones son algunos de los fichajes que rastrean los cazatalentos para dar respuesta a la demanda en las empresas del sector de la energía. La descarbonización y la búsqueda de energías más limpias y baratas animan este mercado, en el que ya se aprecia cierta inflación salarial en el ámbito de las renovables, uno de los más activos. **Por Montse Mateos**

## Estos son los fichajes que buscan los cazatalentos en el sector de la energía

Esta semana Andersen anunciaba la incorporación de Carmen Mozún como socia para el área de energía. Con más de veinte años de experiencia, en los que ha pasado por KPMG Abogados y Baker McKenzie, Mozún llega al bufete para desarrollar el asesoramiento en operaciones corporativas. Nadie es ajeno a la notoriedad del sector de energía y a los movimientos que está generando. Los cazatalentos ya notan esta efervescencia de fichajes en distintos sentidos y aseguran que esto es sólo el principio. Un dato: las medidas del PNIC (Plan Integrado de Energía y Clima) llevan asociadas un aumento del empleo neto entre 253.000 y 348.000 puestos entre 2021 y 2023.

Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla executive search –firma integrada recientemente en Penrhyn International–, señala que el sector está viviendo una época de cambios acelerados, “que sumado al rápido descenso de los costes de las energías renovables ha afectado a la rentabilidad de las compañías. Así, la búsqueda de la eficiencia es un factor clave de acuerdo a los factores ESG, en este momento de capital im-

### Cómo se mueven las búsquedas

• De las más de 110 búsquedas realizadas por Kingsley Gate Partners en los últimos meses en 30 países, las funciones que más impacto han tenido y con la misma demanda en sus clientes están relacionadas con la **gestión de los negocios** (24 %), “ya sea en un país o sobre una tecnología o energía concreta”, apunta Alberto Terrón, socio y vicepresidente de la firma. También destaca el **área financiera** (24 %), especialmente a través del CFO y el Head de M&A y JV; y la de **operaciones** (17 %) en

**supply chain, compras y/o planificación**. Por último, menciona el área de **desarrollo de negocio** (15 %), “que normalmente requiere conocimientos muy concretos de la regulación local, ya que impacta en los últimos eslabones de la cadena de valor”.

• Desde **ingeniería e industria** de Claire Joster –Grupo Eurofirms– señalan un ratio de búsquedas relacionadas con el sector energético del 38%.

portancia. Afortunadamente, esta es también la vía de las oportunidades que está permitiendo crear más puestos. España es uno de los principales países europeos en los que se contratan más profesionales del sector energético”. Advierte Recarte que, como ocurrió con las *puntocom*, “hay muchísima demanda, por lo que las carreras son más cortas, promocionan más rápido y se ficha a gente con menos experiencia... existe cierta burbuja. La falta de profesionales está provocando promociones rápidas por necesidad de las empresas con sueldos

en muchos casos fuera de mercado, lo que ha provocado una gran rotación dentro de las organizaciones”.

En su opinión esto genera un problema a las grandes compañías que quieren captar el interés de los más jóvenes: “Buscan proyectos atractivos, alineados con su propósito, en los que puedan llevar a cabo retos interesantes y ganar dinero, pero casi desde que entran están planificando su salida –tres o cuatro años, mientras dure el proyecto–, así que con eso consolidan su currículo para buscar un nuevo salto profesional”. Susana Martín, direc-

tora de la división de ingeniería e industria de Claire Joster, de Grupo Eurofirms, asegura que contar con másteres vinculados a energías renovables en los candidatos más junior puede reducir la barrera de entrada en el sector, “aunque apostar por la experiencia es la carta ganadora en el mercado laboral actual”.

### El escenario

No sólo los jóvenes se plantean un salto, animados por la coyuntura. También manifiestan esta inquietud los sé-

nior con experiencia en el sector, que buscan nuevas opciones en empresas de menor tamaño atraídos por el proyecto y, en algunos casos, por el sueldo. Carmen Pérez, socia de Russell Reynolds, asegura que hay demanda de directivos en todos los ámbitos de energía: “Estrategia, finanzas, en todos los negocios de renovables, hidrógeno, movilidad eléctrica... Sobre todo en lo que se refiere a desarrollo de negocio, como tramitación de permisos. En este caso hay escasez de talento y más demanda”.

Según Alberto Terrón, socio y vicepresidente en Kingsley Gate Partners, “nos encontramos en un momento de profundo cambio en lo que se refiere a la necesidad de incorporar talento ejecutivo diverso en las compañías, con capacidad de ofrecer versatilidad y que pueda pivotar hacia la gestión de negocios diferentes”.

En este sentido Juanjo Planes, presidente de Konsac, apunta una evolución interesante sobre el candidato más buscado. “La creciente aparición de empresas comercializadoras de energía tras la liberalización del mercado ha hecho crecer mucho los



## EN PORTADA

&lt; VIENE DE PÁGINA 1

perfiles digitales. Ahora que no es necesaria la cercanía física para suministrar, las relaciones con los clientes se han convertido en altamente digitales, y los procesos de todo tipo se realizan a través de web, donde circulan contenidos que posicionan a las empresas en lo que se refiere a la transición energética –de donde procede la energía que venden– e influyen en las decisiones de compra”.

También aprecia esta transformación Gadea Zumárraga, socia de Prinzipal Partners –Grupo Friisberg–. Reconoce que últimamente han experimentado una demanda muy fuerte en el sector energético, fruto del compromiso hacia energías más limpias para la descarbonización y de la búsqueda de energías más baratas: “Han llegado fondos internacionales con apetito de invertir en Europa y especialmente en España en energías renovables, aunque el crecimiento vendrá de distintas fuentes, no sólo solar y eólica; y será un *mix* de hidrógeno, bioenergía y residuos, nuclear, gas natural, etcétera”. Coincide en que “los inversores buscan altas rentabilidades, lo que llevará a una mayor digitalización para lograr mayor eficiencia, y esto requerirá de nuevos perfiles digitales en la industria”.

### Los más buscados

Planes insiste en que la proliferación de empresas comercializadoras está impulsando la demanda de profesionales con una fuerte formación digital, con mucha experiencia en el tratamiento de datos –*big data*– y un buen componente de *marketing*: “Se buscan más perfiles con experiencia en negocios fuertemente digitalizados que en el propio mundo energético –telecomunicaciones, seguros, banca digital, portales en el mundo de la comercialización de hoteles, etcétera–. También estamos reclutando talento internacional, aunque esto en muchas ocasiones supone sobrecostes de contratación por el traslado familiar”.

Planes añade que en los negocios de distribución, los perfiles son mucho más técnicos –ingenieros, físicos, etcétera–, ya que los clientes son las comercializadoras: “Se trata de un negocio regulado en el que importa el control de las inversiones y el mantenimiento de las infraestructuras con centros de control”.

Recarte también cree que los puestos técnicos ganan por goleada entre los más buscados. Explica que se trata de profesiones técnicas: “Con una experiencia de 2 ó 3 años es casi suficiente, pero las empresas se fijan sobre todo en las *soft skills*, en la actitud, en las habilidades personales que pueda tener la persona y, si necesita aprender una técnica concreta, la empresa le forma. Con una fuerte demanda en los puestos técnicos, la motivación ha cambiado: los técnicos buscan crecer en el puesto y mejorar su retribución”.

Destaca los puestos de *asset manager*, *performance analyst*, los diseñadores de planta y los *logistic planners*, “que monitorizan que todo lo que tiene que ocurrir en una planta ocurra”. Y asegura que uno de los problemas que se da con algunas posiciones más técnicas se refiere a la situación de las plantas fuera de las ciudades, que implica viajes que muchos profesionales no están dispuestos a aceptar.



Dreamstime

Entre los directivos, además del director general, Recarte identifica puestos como el de director de desarrollo, el director de ingeniería, director de construcción y director de operaciones: “Dentro de esos perfiles, el de desarrollo es de los más relevantes, porque influye directamente en el crecimiento del negocio”.

Uno de los factores que condicionan las búsquedas lo apunta Juan Riestra, director del área de energía de Transearch International Spain. Afirma que “al ser un mercado regulado el perfil demandado debería tener conocimientos sobre la regulación del país. También están demandados los perfiles con una buena formación financiera, tanto en *project finance* como en fusiones y adquisiciones, ya que los portafolios de proyectos cambian muy a menudo de accionistas como parte del crecimiento de las empresas a nivel nacional e internacional”.

### Liderazgo

Otro de los aspectos en los puestos más demandados en el que coinciden los cazatalentos es la experiencia. Martín afirma que la veteranía desarrollada en el sector importa, “junto con los hitos y logros obtenidos a lo largo de la carrera profesional”. Además, matiza que existen otros factores que completan la matriz de lo más valorado en estos profesionales: “La envergadura de los proyectos liderados –facturación, equipo de personas, presupuestos, etcétera–, acompañado siempre de una adecuada formación técnica y financiera”.

Zumárraga dice que, por lo general, se buscan ingenieros con MBA o Máster financiero y con un alto nivel de inglés. Esto último es el gran déficit que aprecia Riestra: “Somos grandes exportadores de talento, el único problema del perfil español sigue siendo el bajo nivel de inglés de nuestros directivos, aunque eso poco está cambiando”.

En cuanto a las competencias, Zumárraga asegura que buscan directivos con alta capacidad de liderazgo transversal, ya que “las organizaciones tienden a ser más planas, huyendo de los silos y logrando mayor agili-

## Se buscan perfiles con experiencia en negocios fuertemente digitalizados en el mundo energético

## En puestos directivos se valora la visión de negocio, orientación al cliente y gestión de la incertidumbre

dad”. Asimismo menciona que el sector requiere líderes con visión de negocio y anticipación, “con capacidad para delegar –dejar que los equipos tomen decisiones–, y sin miedo a equivocarse. Además, requieren perfiles con empatía y capacidad para gestionar la diversidad”.

### Habilidades

Y es que, según Pérez, se trata de un sector en transformación. De ahí la demanda de habilidades *soft*: “Los directivos más buscados deben tener habilidades de liderazgo, visión disruptiva, inspiración de equipo y gestión de la incertidumbre”. La socia de Russell Reynolds añade que en el caso de puestos de liderazgo estas capacidades se valoran incluso más que saber de energía. Martín destaca “la visión de negocio que permita hacer correctas valoraciones de la viabilidad técnico-económica y legal de los proyectos; la orientación al cliente que se pueda traducir en la adaptación en entornos dinámicos y cambiantes, y las habilidades de gestión de personas y desarrollo de negocio”.

Una de las dificultades para dar con el candidato que requieren las empresas es la que apunta Terrón: “Aunque depende mucho de las necesidades de la compañía, hoy es importante para éstas ejecutar proyectos en cualquier parte del mundo, y ese ta-

lento global que aporta un elevado nivel de especialización es generalmente escaso”.

### Discriminación positiva

Según Aemener (Asociación Española de Mujeres de la Energía), menos del 30 % de la fuerza de trabajo de este sector en España corresponde a mujeres. Las empresas de energía no son ajenas a ello, y los cazatalentos confirman que las compañías siempre solicitan la presencia de mujeres entre los aspirantes, sobre todo en las fases iniciales del proceso.

Planes reconoce que “no se trata de una discriminación positiva *per se*, pero es cierto que el desequilibrio tradicional en las empresas del sector entre directivos y directivas, hace inclinar la balanza hacia la contratación de mujeres en igualdad de condiciones, aunque nunca anteponiendo el género a la valía”. Zumárraga insiste en su objetividad y evaluación de todos sus aspirantes, pero coincide en que “hay una clara demanda y compromiso por parte de los clientes para conseguir tener un mayor balance de género en sus consejos y comités de dirección”.

Maribel Rodríguez, socia fundadora de Direactivas, recuerda que en España el sector energético cifra su presencia femenina en la alta dirección en el entorno de un 21%. Observa un interés en fomentar buenas prácticas y acciones de estimulación temprana por el sector con un impacto a largo plazo. A corto menciona un impulso en la fase de reclutamiento y posterior desarrollo de talento. “Existe una *presión positiva* de presentar ternas equilibradas en términos de género clásico. Muchas organizaciones solicitan un mínimo de una candidata en la terna de finalistas, sin renunciar al talento, lo que implica un esfuerzo extra en la búsqueda de soluciones alternativas y en ocasiones disruptivas ante la escasez de algunos puestos donde apenas hay féminas. En el sector de las renovables, encontramos algunas gestoras de activos y *project manager* en las empresas desarrolladoras, pero escasa representación femenina en el *project*”.

## El sueldo y la gran burbuja

- Aunque quizá es demasiado pronto, los cazatalentos comienzan a percibir cierto riesgo de burbuja salarial. Maribel Rodríguez, socia fundadora de Direactivas, lo percibe en el sector de renovables y especialmente en algunas posiciones: “Un ‘project manager’ de otro sector (análogo), con experiencia multidisciplinar en un entorno internacional y competencias *soft* como flexibilidad, adaptación al medio, capacidad de respuesta y negociación puede ser una solución alternativa frente a la presión salarial que tratan de imponer algunos candidatos”.

- Gadea Zumárraga, socia de Prinzipal Partners (Grupo Friisberg), asegura que la guerra por el talento hace que haya una inflación en los salarios que pueden aumentar hasta un 20%: “Lo estamos viendo claramente en energías renovables. Las empresas están siendo más creativas para ofrecer una compensación atractiva, con incentivos a largo plazo, participación en la compañía, principalmente a sus directivos, logrando mayor atracción y menor fuga de talento. Además, están siendo más agresivas en trabajar en contraofertas a los empleados que comunican su salida”.

- La horquilla salarial de los perfiles más demandados es muy ancha. Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla ‘executive search’, dice que en posiciones técnicas oscila entre 40.000 y 60.000 euros fijos más un variable. Para las posiciones de dirección apunta que están más cerca de los 100.000 y los 130.000 euros, más un variable. En niveles muy superiores se sitúan las direcciones generales: entre 150.000 y 300.000 euros de fijo más variable.

- Según Juanjo Planes, presidente de Konsac, resulta complicado afinar una cifra sin concretar la posición y el tamaño de empresa. Con estos condicionantes, estima que en posiciones intermedias se mueven entre los 70.000 y los 85.000 euros; y en las directivas entre los 130.000 y los 180.000 euros, “exceptuando las de Ibex 35 que están muy por encima de estas cantidades”.