

#WINDTALENT analiza los principales valores y retos a los que se enfrenta el sector eólico para la búsqueda de nuevo talento y su progresión hacia la Transición Energética

Madrid, a 22 de mayo de 2019. Directores y responsables de Recursos Humanos y Formación del sector eólico, así como representantes del sector académico han analizado hoy en la jornada **#WINDTALENT** sobre cómo atraer el mejor talento y contribuir en el avance a la Transición Energética.

La jornada, organizada por la **Asociación Empresarial Eólica (AEE)** en colaboración con la consultora Robert Walters y el Instituto de Empresa, se ha inaugurado con la participación de Juan Virgilio Márquez, director general de **AEE**. Márquez ha destacado el momento histórico actual de la eólica como segunda tecnología del mix eléctrico y que, en breve, seremos la primera fuente en España. “Hay que aprovechar esta oportunidad de crecimiento para la industria eólica española, que cuenta con el 100% de la cadena de valor, y donde las empresas del sector necesitarán incorporar en la próxima década nuevos profesionales que sumarán valor al cambio”.

Actualmente, el sector eólico español emplea a más de 22.500 profesionales y las estimaciones para 2030 apuntan a duplicar esa cifra. Las empresas españolas de la cadena de valor de la energía eólica constituyen un tejido empresarial dinámico, innovador y líder mundial en innovación y tecnología, con la generación de empleo muy especializado y bien remunerado.

En los últimos dos años, el empleo en el sector eólico ha aumentado un 9%, debido a que las empresas han contratado profesionales para afrontar la instalación de la potencia eólica adjudicada en las subastas de 2016 y 2017. Otra razón también ha

sido el fuerte desarrollo de la energía eólica en los mercados internacionales, que supone una oportunidad para las compañías españolas.

Márquez ha destacado que con la celebración de **#WINDTALENT** “queremos hablar de la cadena de valor integral de la gestión del talento en el sector eólico y reflexionar sobre las necesidades futuras de las empresas eólicas para atraer talento, así como la oferta académica existente, y recopilar una serie de recomendaciones y pautas para seguir avanzando en la Transición Energética”.

2

El análisis en esta jornada no se ha centrado exclusivamente en hablar de generación de empleo y atracción de profesionales al sector. Se han analizado todos los puntos de la cadena de valor del talento, desde las etapas educativas y académicas, hasta la evolución de los servicios y productos que el mercado exige a las compañías y que van a tener que perfeccionar en un futuro, con la visión de las nuevas generaciones que incorporan valores diferentes a los existentes, pasando por la perspectiva de los profesionales de selección de talento y, por supuesto, la necesaria coordinación en los estamentos políticos e institucionales para adoptar las mejores políticas transversales.

La jornada, celebrada en la sede del Instituto de Empresa, ha contado en la apertura con la participación de Ricardo Mesquita, Head of Immersive Learning de IE University, y de Raúl Herrero, director de las Divisiones de Ingeniería y S&M de Robert Walters. Mesquita ha analizado las nuevas oportunidades dentro del desarrollo profesional y las nuevas skills que se requieren indicando que "debemos estar disponibles para aprender cada día más y buscar nuevas generaciones con talento". Por su parte, Herrero ha indicado que hay muchos factores dentro de las empresas que están cambiando y modernizándose, pero las personas son claves. "No debemos olvidar que el éxito de las empresas son las personas" ha matizado el representante de Robert Walters.

En la primera mesa redonda de la jornada se han analizado las necesidades empresariales para incorporar a los nuevos profesionales, en la que ponentes de EDPR, Siemens Gamesa, Naturgy, Viesgo, Endesa y Vestas han participado.

Cristina Cano, directora de RRHH Europa y Brasil de EDPR ha indicado que “toda acción de la empresa en el mercado genera una propuesta de valor y hay que

reflexionar sobre cómo gestionamos los equipos, la política de RRHH, la imagen que da al mercado de sus valores, transparencia, ambiente de trabajo, etc". Cano destaca que una de las principales fuentes de reclutamiento en EDPR son los propios empleados que actúan como embajadores de la empresa".

Por su parte, Carlos Jambrina, Global Head Development & Leadership de SiemensGamesa, ha afirmado que "lo más importante para atraer el talento a una empresa es generar una experiencia diferenciadora del empleado para que opinen satisfactoriamente y estén felices".

Celestino Martínez, director de Recursos de Generación de Naturgy, indica que para atraer talento de nuevos candidatos hay que trasladar la capacidad de emocionar a los candidatos y llegar al nivel de 'enamoramamiento'. "Seamos un proyecto atractivo para la carrera profesional de las personas. Que alguien se quede toda la vida dependerá de la capacidad de la empresa de reinventarse".

Carlos Molinero, vicepresidente People & Culture MED de VESTAS, ha destacado que "la energía renovable en general, y la eólica en particular, afrontan un reto de enorme crecimiento y rápida innovación a corto plazo. Vestas apuesta por el talento comprometido en la innovación y desarrollo de las soluciones energéticas del futuro que supongan un punto de inflexión en la lucha contra el cambio climático, dando respuesta a los retos de la industria y de la humanidad". Molinero ha recalcado que pocas industrias tienen tanta perspectiva de crecimiento como el sector eólico.

Ignacio Martínez Patiño, Head of Learning and Development de Viesgo, ha remarcado que el talento está en nuestro país, pero tenemos que atraerlo y que "cuando das desarrollo a una persona es cuando se suma a tu proyecto".

Ana Espinaco, responsable de People & Organization Enel Green Power España, destaca un factor fundamental para atraer a candidatos: darles a conocer el plan industrial de la compañía con su plan estratégico y sus proyectos, para que esa ilusión sea a largo plazo.

Los ponentes de esta primera sesión han destacado que, dentro de los *skills* que valoran las empresas en sus empleados y nuevos candidatos, aprecian la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la educación de las empresas para incorporarlo, la eliminación del miedo al cambio, la desenvoltura del empleado con las herramientas que la empresa le facilita, así como la capacidad de curiosidad y aprendizaje la resolución de problemas en el día a día.

La segunda mesa redonda de **#WINDTALENT** ha estado dedicada a la reflexión sobre la oferta de los programas de formación vs la demanda de talento, con la participación de representantes académicos de la universidad y de centros de FP, tales como el Colegio de Ingenieros Industriales de Madrid, la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid, la ETSI de Minas y Energía de Madrid, la Universidad de Salamanca y el IES Pacifico de Madrid.

Susana Lagüela, directora de Cátedra Iberdrola VII Centenario de la Universidad de Salamanca, ha afirmado que dentro de la formación académica de las universidades hay que cumplir con las peticiones de las empresas y con las de los alumnos. Lagüela ha destacado que es necesario acercar a la sociedad los temas técnicos y hacerlos atractivos”.

Por su parte, Óscar García, director de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid, ha destacado que hay que revalorizar el papel del ingeniero en la industria y las empresas. “Este tipo de formación ha perdido interés en los jóvenes aunque la rama de Energía en esta carrera tiene demanda, sobre todo renovables”. García ha expresado que una de las carencias de la universidad española es la falta de mejora en los MOOCs ya que “no hay política que incentive a los profesores a hacerlos y sería una buena herramienta para mejorar la formación”.

César Franco, decano del Colegio de Ingenieros Industriales de Madrid ha indicado que las demandas y necesidades de los nuevos profesionales son más cortoplacistas y la docencia ha de saber gestionar estas necesidades. Franco ha destacado el talento que hay en España, pero que en nuestro país no estamos ofreciéndoles mejores condiciones que en el extranjero, “y muchas veces se genera un problema de expectativa entre lo que genera la universidad y lo que demanda la empresa”.

Ángel Vega, catedrático de Ingeniería Eléctrica en el Departamento de Energía y Combustibles de la ETSI de Minas y Energía, ha destacado que hay que potenciar y enfatizar el compromiso con el alumnado. Los planes académicos deberían estar mejor coordinados con la industria. César Franco ha destacado que hay que reforzar la conexión de empresas y universidades. “En España siempre la formación ha sido responsabilidad de las universidades primero y luego de las empresas. Ahora es una responsabilidad propia de la persona”.

Por su parte, Agustín Martín, jefe del Departamento de Electricidad Electrónica del IES Pacífico en Madrid, ha expresado que los ciclos formativos en FP es posible que vayan lentos respecto a lo que demanda la industria. “El diseño de un nuevo plan de Formación Profesional tendrá que responder a las necesidades actuales de las empresas y, para ello, es preciso mayor diálogo”.

En definitiva, una jornada en la que hemos analizado y reflexionado sobre las necesidades futuras de profesionales en las empresas del sector eólico, así como la oferta académica existente y su relación con las empresas.

La **Asociación Empresarial Eólica** es la voz del sector eólico en España y defiende sus intereses. Con cerca de 200 empresas asociadas, representa a más del 90% del sector en el país, que incluye a promotores, fabricantes de aerogeneradores y componentes, asociaciones nacionales y regionales, organizaciones ligadas al sector, consultores, abogados y entidades financieras y aseguradoras, entre otros.

Para más información:

Piluca Nuñez (pnunez@aeolica.org)

Mar Morante (comunicacion@aeolica.org)

Tfno. 91 745 12 76

www.aeolica.org