

17 de Septiembre de 2021

Retención de talento en el sector Renovable

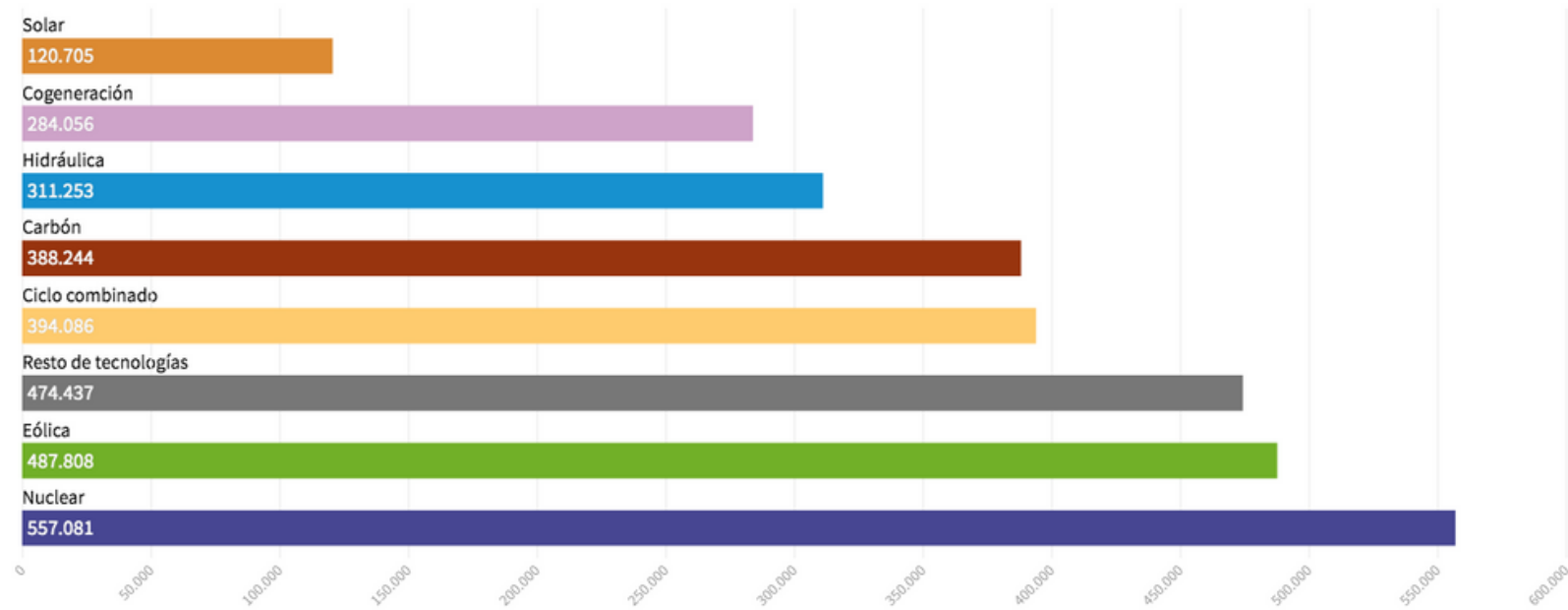


Situación actual del sector de renovables



¿Cuánto ha generado cada tecnología entre 2010 y 2019 en España?

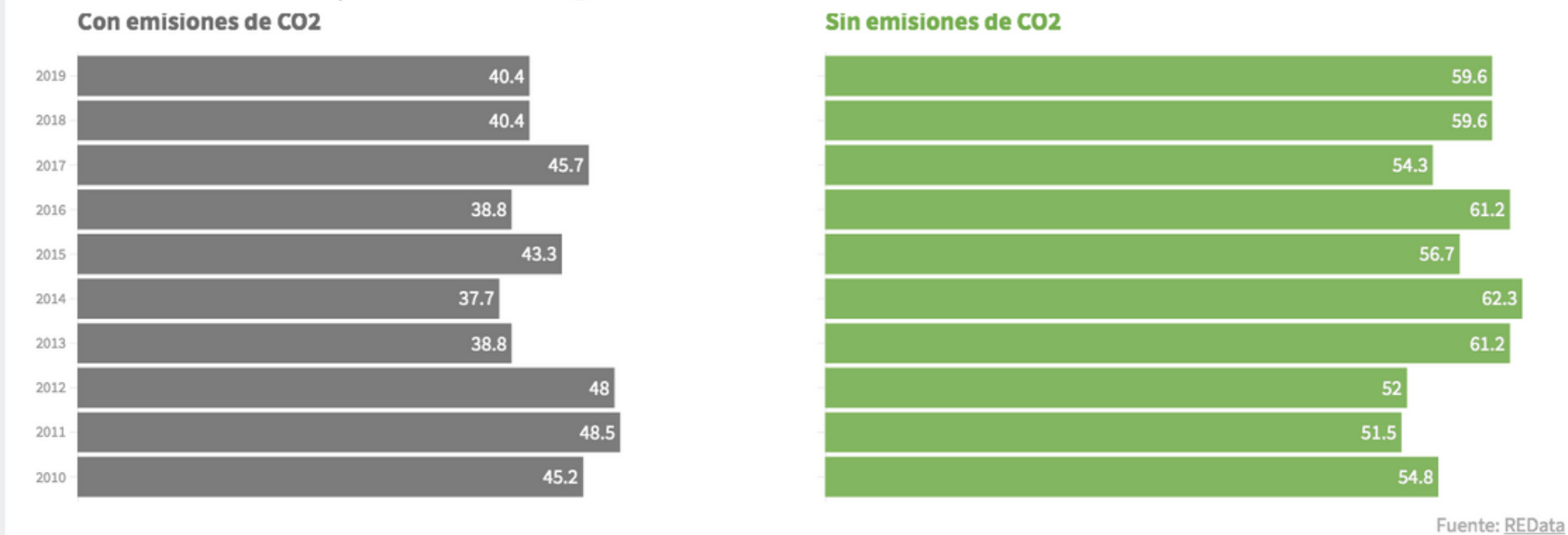
Generación total: 2.704.087 TWh



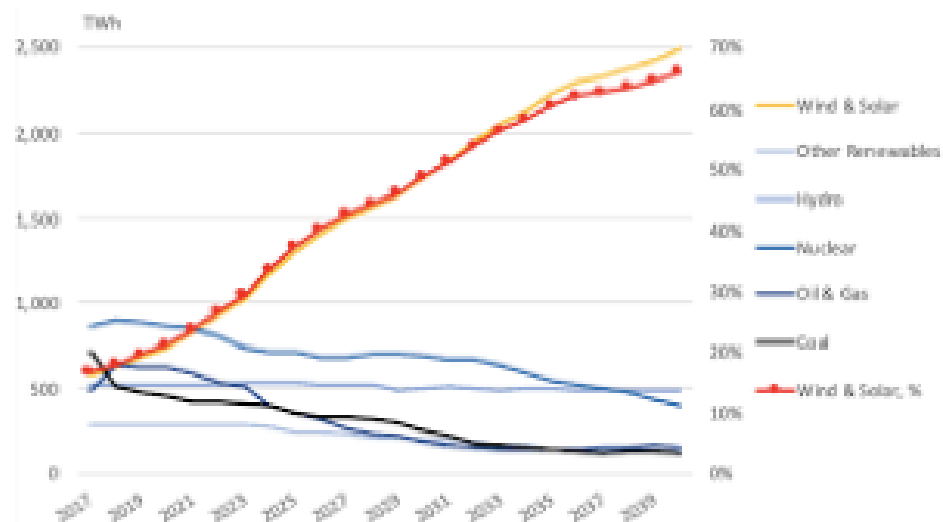
Fuente: REData

Evolución de la generación con y sin emisiones de CO2

Sistema eléctrico nacional | % sobre el total de generación



Fuente: REData



Gas Oil Coal Hydro Biomass Geothermal Nuclear Other - fossil Solar Wind



TaylorHopkinson

Situación actual del sector de renovables



El 53%

de energía generada en nuestro país proviene de fuentes renovables.

España

será el país que más empleos creará en la Unión Europea.

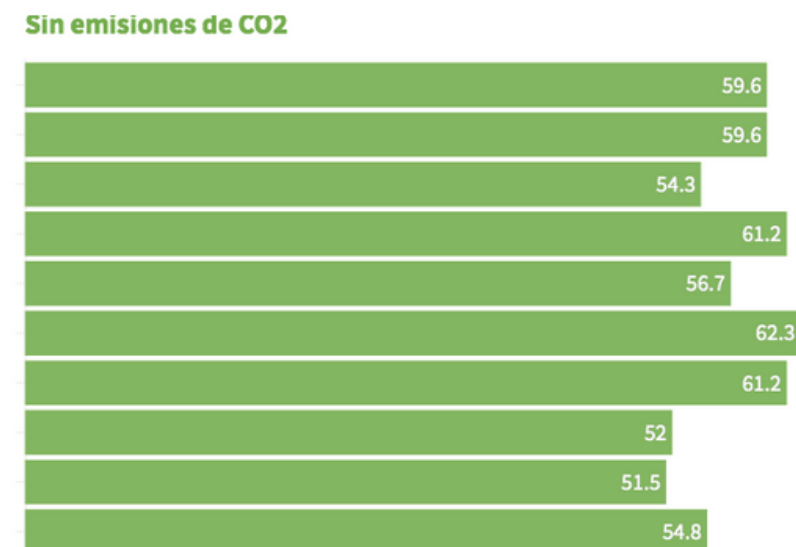
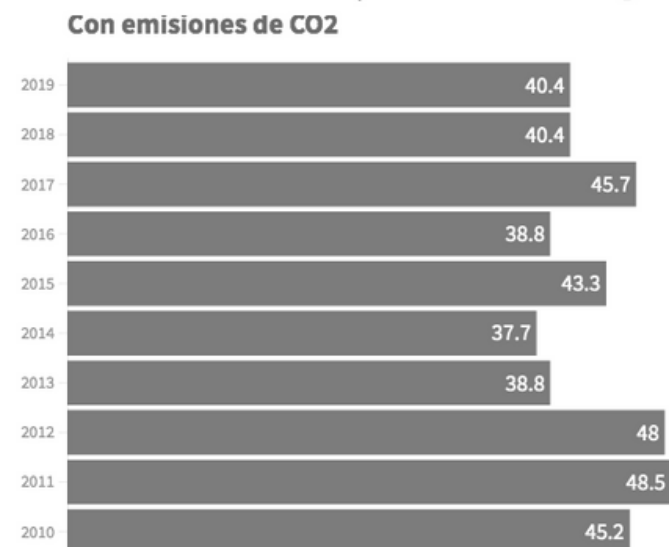
(El último informe de European Climate Foundation prevé que España cree **192.000 empleos**)

El sector de las energías renovables da trabajo a al menos

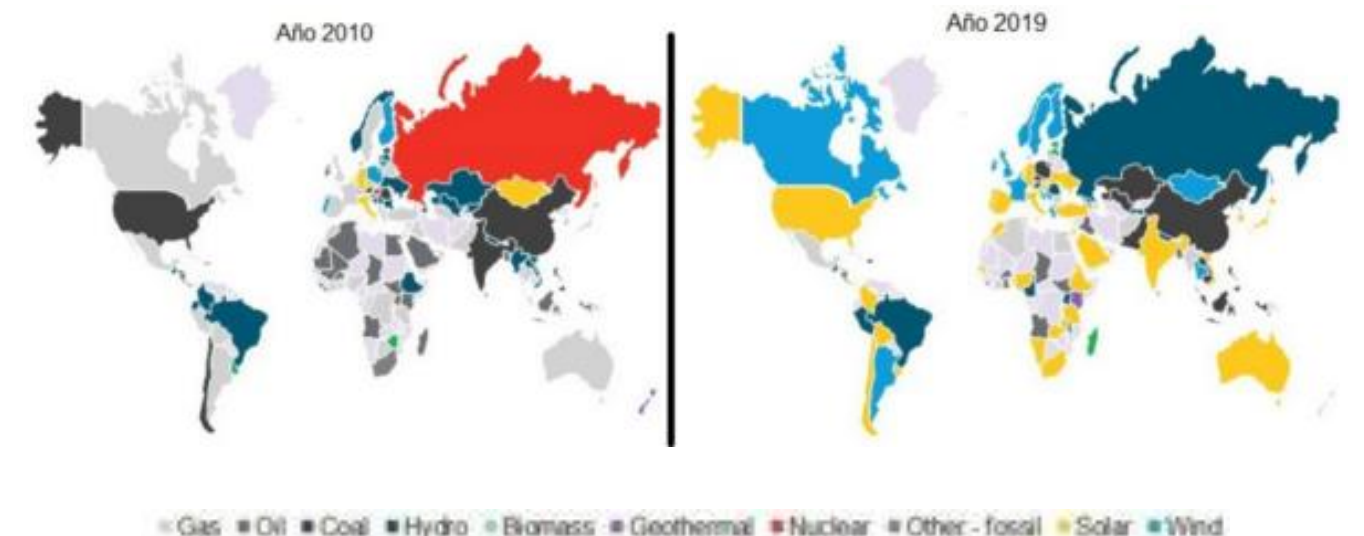
11,5 millones de personas

en todo el mundo.

Evolución de la generación con y sin emisiones de CO2
Sistema eléctrico nacional | % sobre el total de generación



Fuente: REData



Situación actual empleados y empleadores



El 78%

de profesionales del sector se sienten con confianza respecto a las oportunidades de empleo en su sector

Un 59%

está considerando cambiar de empleo este año.

¿Qué es la retención del personal?



LA RETENCIÓN DE PERSONAL PUEDE DEFINIRSE COMO **el fenómeno por el cual la persona trabajadora desea permanecer en su compañía actual.**



Estrategias exitosas de retención de talento



1. Clima laboral y cultura de la organización



2. Paquete de compensación y beneficios

3. Autonomía sobre tareas y prioridades, a la vez que oportunidades de crecimiento



* También es esencial invertir en un adecuado proceso de selección y de comunicación interna



Mitos sobre la retención del personal



- ✓ Mejores condiciones económicas
- ✓ Mala gestión de la presión
- ✓ No hay herramientas para medir la fiabilidad de los empleados
- ✓ Falta de criterio
- ✓ Errores en la cadena de mando

Señales de que está a punto de dejar su trabajo



- Bajada de la productividad
- Disminuye el trabajo en equipo
- Hace lo mínimo
- No se compromete con proyectos a largo plazo
- Muestra poca iniciativa e interés
- Cambio de comportamiento a negativo
- Comienzan las ausencias

Contáctanos



Mónica Llopis

Managing Consultant

monica@taylorhopkinson.com

+34 673 622 249



Guillermo Camarasa

Senior Consultant

guillermo@taylorhopkinson.com

+34 697 817 224

GRACIAS



taylorhopkinson.com



TaylorHopkinson