

Los ingenieros piden paso en un futuro de alta demanda

Ineco analiza las perspectivas de uno de sus principales activos

elEconomista.es MADRID.

En la batalla por retener el talento, empresas públicas deben elevar su apuesta. Desde adaptar los estándares de trabajo a las demandas de los perfiles emergentes a afianzar el sentimiento de pertenencia a las compañías. Todas las fórmulas son necesarias, a la vista del largo listado de condicionantes, como la limitación en los salarios, la enorme competencia desde las empresas privadas y, sobre todo, la *sequía* que se avecina en España para encontrar este tipo de perfiles en los próximos años. Esas fueron algunas de las conclusiones que se trasladaron en el observatorio *El valor del talento público, impulsor de la transformación*, organizado por *elEconomista.es* junto a Ineco. A través de una sesión en la que participaron Sergio Vázquez, presidente de la compañía; Inés Ovejero, gerente de desarrollo de Nuevos Productos; Enrique Orellana, técnico en TI; Carlota Betteimieux, técnica en Licitaciones y en la Gerencia de Seguridad Aérea en Drones, y José Miguel Atienza, director de la Escuela de Caminos de Madrid, los ponentes enfatizaron en los retos y obstáculos que el sector de la ingeniería encara en los próximos años.

José Miguel Atienza, director de la Escuela de Caminos de Madrid, señaló la necesidad de adecuar la oferta académica para los próximos años, que serán "complicados" tras la caída de la natalidad en España.

"Nos vamos a encontrar con una bajada relevante de alumnos que se incorporan a la universidad", dijo, sin dejar de destacar que, pese a ello, "estamos mejorando el atractivo y esperamos consolidar la mejora" para cumplir con el objetivo: preparar una propuesta atractiva para retener el talento.

Por su parte, Sergio Vázquez, presidente de Ineco, quiso distinguir el papel singular de las empresas públicas ante los próximos retos. "Hablamos de talento público y privado y sabemos que ambos son necesarios, pero es cierto que las instituciones deben hacer uso del talento suficiente para abordar los ambiciosos retos de un país", señaló para referirse a la transición ecológica o digital. En este sentido, profundizó en el peligro de que el sector público se infantilice y termine sufriendo una "excesiva dependencia del privado".

A la hora de analizar la situación particular de Ineco hay elementos que juegan en contra en su lucha

por atraer el mayor talento posible. Por un lado, la limitación en términos salariales, a lo que se suma que históricamente los ingenieros no han sido un gremio bien remunerado. Como paliativo, añadió Vázquez, "debemos transmitir que Ineco es una empresa con propósito, para que nuestros empleados estén alineados con los objetivos".

A ello hay que sumar otras facilidades que la compañía ha puesto en marcha desde hace años, como el teletrabajo, que se ha incorpora-

La oferta académica de los próximos años condicionará el futuro de los nuevos ingenieros

do como un elemento de peso en el mercado laboral.

Tres experiencias

Al presidente de Ineco y al director de la Escuela de Caminos les acompañaron tres empleados de la empresa de ingeniería, que aportaron a lo largo de la jornada su experiencia. Una de ellos fue Enrique Orellana, quien a lo largo de su carrera profesional fue técnico optomestría y hace años decidió dar un giro de 180 grados para unirse a Ineco.

Allí lidera actualmente un grupo de becarios con los que ha llevado a cabo distintos proyectos, como la creación de una aplicación que gestiona las jornadas de los empleados del Ministerio de Justicia, cuya plantilla aproximadamente es de 500 empleados.

Sobre los efectos de la rotación de empleados, Orellana aporta distintos ángulos para analizar este fenómeno. "Me parece importante devolver a la sociedad la experiencia recibida en una empresa como Ineco", dijo, a la vez que reconoció que "la retención de talento es fundamental para crear el sentimiento de pertenencia".

A Orellana le acompañó Inés Ovejero, gerente de Desarrollo de Nuevos Productos de Ineco, quien inició su intervención hablando del rol de la compañía pública en la innovación, un aspecto fundamental en su área.

"No se limita a desarrollo de productos, sino que tiene visiones mucho más amplias, como el desarrollo de modelos de negocio", dijo Ovejero. En el caso de Ineco o de

cualquier empresa -prosiguió- se deben incorporar estas "visiones más amplias".

Desde su experiencia, Ovejero también se detuvo en la aparición de las nuevas oportunidades que aparecen desde fuera de España, un fenómeno creciente, y en la responsabilidad de la formación de las universidades públicas, tanto en la formación pura (*hard skills*) como en otras capacidades (*soft skills*).

"La universidad española ayuda a que un ingeniero español se posicione por delante de otros candidatos para proyectos internacionales reconocidos", dijo, para achacar estos méritos a "las capacidades técnicas que dan las universidades públicas" y el raciocinio que se acompaña al trabajo. "Todo ello se traslada a casuísticas como la resolución de problemas y a atajarlos", concluyó.

En este sentido, la gerente de Desarrollo de Nuevos Productos de Ineco quiso resaltar otras transformaciones sociales que están impactando en el mercado de trabajo. Es el caso de la descentralización y la introducción de conceptos como las ciudades de los 15 minutos.

"Teniendo en cuenta la *sequía* generacional existente, debemos aprovechar el talento nacional. Es necesaria la coalición de todos los implicados, con la creación de puestos de trabajo en distintas áreas de la empresa".

La tercera voz protagonista fue la de Carlota Betteimieux, técnica en licitaciones y en la gerencia de seguridad aérea en drones, quien también quiso detenerse en cómo las nuevas generaciones han cambiado la definición del trabajo, también en el ámbito de las ingenierías. En esencia, los puestos de trabajo, dijo, "han dejado de ser el epicentro de una vida para pasar a ser un elemento más, en el que entran en juego otros aspectos como la conciliación o la movilidad".

La demanda de los títulos de ingeniería se mantiene con un porcentaje de abandono del 20%

Su reflexión fue ratificada por Orellana, que afirmó que "ya no se puede esperar que una persona haga jornadas infinitas y presenciales. Ahora es necesario considerar sus inquietudes profesionales y personales".

Formación y competencia

La jornada abordó aspectos clave en la creación de talento desde la universidad y en la posterior retención hasta en las compañías. En este sentido, Sergio Vázquez, presi-



dente de Ineco, destacó los sistemas de acogida en las empresas públicas, ya sea tanto por los junior como por los sénior.

"A nivel generacional es importante aprovechar el talento sénior,



"España es una potencia mundial en el ámbito de la ingeniería civil"

Sergio Vázquez
Presidente de Ineco



"La universidad española nos posiciona mejor para proyectos internacionales"

Inés Ovejero
Gerente de Desarrollo de Nuevos Productos



"Ya no se puede esperar que una persona haga jornadas infinitas y presenciales"

Enrique Orellana
Técnico en TI



De izq. a dcha.: Inés Ovejero, gerente de Desarrollo de Nuevos Productos de Ineco; Enrique Orellana, técnico en TI; José Miguel Atienza, director de la Escuela de Caminos de Madrid; Sergio Vázquez, presidente de Ineco; Carlota Bettremieux, técnica en Licitaciones y en la Gerencia de Seguridad Aérea en Drones, y Javier Mesones, jefe de Redacción de Empresas y Finanzas de 'elEconomista.es'.

DAVID GARCÍA

apostando por la gente con trayectorias amplias", sintetizó Vázquez. Las cifras de la compañía justifican esta postura: la edad media de un empleado es de 40 años y casi el 42% de los trabajadores lleva me-

nos de dos años en ella. En términos de diversidad, Vázquez añadió que la empresa cuenta con empleados de cerca de 35 nacionalidades, pero aún así "no es fácil encontrar ingenieros fuera

de España con el nivel que hay en el país". Otra asignatura en continua evaluación es la brecha de género y su reducción. En este sentido, Vázquez destaca que en Ineco el 40% de los empleados son mujeres y que lo más importante es mantener ese porcentaje en los puestos de alta dirección.

Para conseguirlo es necesario también una mayor demanda de carreras de ingeniería por parte de las mujeres, para lo que es necesario "la visibilización de referentes", explicó al respecto Carlota Bettremieux, que recuerda que en su promoción sólo un 10% de los alumnos eran mujeres.

También es necesario, según añadió Bettremieux, transmitir correctamente las labores de la ingeniería, algo que apoyó José Miguel Atienza: "A veces fallamos en comunicar bien qué hacemos: no es lo mismo decir que vas a construir una carretera a que vas a facilitar la movilidad de los ciudadanos", resumió.

El director de la Escuela de Caminos de Madrid quiso detenerse también en la pugna que actualmente se produce entre las empresas públicas y privadas por los ingenieros españoles. "El talento va a ser uno de los pilares de los países desarrollados, lo que se traslada a las universidades. Hay una competencia feroz

desde las empresas privadas que, de algún modo, desvirtúa los objetivos de formación", dijo.

Sergio Vázquez, por su parte, cree que se trata de un debate desactualizado. "Es importante que los países se doten de talento público por

somos un país muy competitivo".

No son únicamente las grandes multinacionales las responsables de que España sea referente en ingeniería civil, "sino el ecosistema", añadió Atienza. "Lo que debemos hacer es seguir haciendo atractivas todas las partes, desde las universidades, las empresas públicas y privadas", añadió Atienza.

"Nosotros formamos ingenieros de largo recorrido, dándoles las bases necesarias. Estamos en un proceso de nuestros cambios de estudios, en los que estamos introduciendo nuevos conceptos. Pero debemos ser conscientes de que nunca vamos a poder formar en las tecnologías que los jóvenes van a usar", dijo.

Ellos (los alumnos) "saben que, en cambio, el foco deberán cambiarlo permanentemente", dijo en relación a la exigencia en esta disciplina. Pese a ello, llenamos la Escuela de Caminos siempre y en general sucede lo mismo en todas las ingenierías. "Un 20 y 30% es el porcentaje habitual de la gente que no logra terminar, aunque es un tema de vocación, además de capacidad", explicó.

La edad media de los empleados de Ineco es de 40 años y el 42% lleva menos de dos años

los enormes retos que tiene por delante y creo que se puede convivir. Nosotros nos autofinanciamos, no consumimos presupuesto público. Nos contratan porque somos útiles".

El motivo de la elevada apreciación por los ingenieros españoles está en que "España en el ámbito de la ingeniería civil es una potencia mundial", añadió el presidente de Ineco. "Se debe a muchos factores, como la capacidad de los propios ingenieros. También a que las empresas han sabido internacionalizarse y adaptarse. Nosotros ahora, por ejemplo, estamos haciendo un análisis de la alta velocidad ferroviaria en el mundo y observamos que



“Necesitamos más referentes para incrementar el número de ingenieras”

Carlota Bettremieux
 Técnica en Licitaciones y en la Gerencia de Seguridad Aérea en Drones



“La competencia desde las empresas privadas condiciona los objetivos de formación”

José Miguel Atienza
 Director de la Escuela de Caminos de Madrid

@ Más información en www.eleconomista.es