

# ¿Qué tipo de talento verde necesitan Europa y España?

[Borja Santos](#), [Raquel Hazeu González](#)



*El compromiso en Europa de responder a los desafíos que presenta la crisis climática crece en distintas esferas de la sociedad, pero para llevarlo a cabo es necesario personas con el conocimiento y las destrezas adecuadas. Un colectivo de recursos humanos adecuado para la transformación necesaria de nuestra economía, industria, hábitos de consumo... Europa y España necesitan “Talento Verde”, pero ¿qué significa o implica?, ¿qué destrezas o conocimiento son necesarios?, ¿cómo podemos impulsar ese talento verde?, ¿cómo podemos conectar la educación o formación con las necesidades del nuevo mercado laboral?, ¿cuánto empleo verde se puede generar? De todo ello trataremos de hablar en este artículo.*

Podríamos definir el **empleo verde** como “aquel empleo decente que contribuye sustancialmente a preservar o restaurar la calidad del medio ambiente” ([UNEP & ILO, 2008](#)). Los empleos verdes son aquellos trabajos que ayudan, entre otros propósitos, a proteger los ecosistemas y la biodiversidad; reducir el consumo de energía, materiales y agua; descarbonizar la economía y minimizar o evitar la generación de todas las formas de residuos y contaminación. Estas posiciones pueden variar desde el ámbito técnico o científico, administrativo, académico, prestación de servicios, etc. Debido al gran número de profesiones que pueden involucrarse con estos objetivos, el concepto de empleo verde es relativo y dinámico y algunos empleos verdes tienen un mayor impacto que otros. Un elemento fundamental de la definición de empleo verde es la idea de que debe ser "decente". Para ser sostenible, el empleo no solo debe luchar contra el cambio climático, sino que también ha de respetar los derechos de los trabajadores y asegurarles un salario adecuado, unas condiciones de trabajo seguras y una perspectiva de carrera y formación continua.

Los diferentes marcos normativos, políticas y fondos económicos nos van dando pistas sobre el impacto que tendrá la transición ecológica en el mercado laboral. **El pacto verde europeo enumera ya algunas de las oportunidades de creación de empleo para movilizar una industria a favor de una economía limpia y circular** como son el desarrollo de tecnologías de bajas emisiones y de productos y servicios sostenibles; la descarbonización y modernización de las Industrias de Gran Consumo de Energía -acero, productos químicos o cemento-; los sectores de uso intensivo de recursos – textil, construcción, electrónica y plásticos; o la información fiable, comparable y verificable – para tomar decisiones más sostenibles y atenuar el riesgo del “blanqueo ecológico”. El pacto verde también tiene en cuenta la mejora de competencias necesarias a través de la enseñanza y la formación.

A nivel Europeo son muy relevantes la [Agenda de Capacidades y la Garantía Juvenil](#) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia cuyas doce acciones buscan mejorar las capacidades existentes y el reciclaje profesional (por ejemplo, [universidades europeas](#), [micro credenciales](#), [Europass](#), etc); el Fondo Social Europeo que financia proyectos para ayudar a personas a adquirir las competencias necesarias para entrar en un sector nuevo de trabajo; la [Iniciativa de Empleo Verde](#), el [Plan de Acción para la Economía Circular](#) y el [Plan de Acción Verde para las PYME](#) y cómo no, los fondos “[Next Generation EU](#)” que buscan una Europa más ecológica, digital y resiliente y el [Fondo de Transición Justa \(FTJ\)](#) para apoyar a los territorios europeos más afectados por la transición a la neutralidad climática proporcionando oportunidades de empleo en sectores nuevos y de reciclaje profesional.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, **la transición hacia una economía verde implicará ciertas tendencias en el mercado laboral**. Se crearán nuevos trabajos; según Eurostat entre 2012 y 2018 el empleo ligado a la economía circular creció un

5% (4 millones de puestos). Estos trabajos responderán a necesidades específicas como el control de la polución. Se sustituirán los trabajos existentes; por ejemplo, debido a esa transición, los trabajos en el sector de combustibles fósiles disminuirán. Algunos empleos desaparecerán, como por ejemplo, la producción de determinados materiales de embalaje. Habrá otros que se transformarán y redefinirán para buscar la eficiencia ecológica, como el trabajo de constructor, electricista, arquitecto.



## Salidas profesionales del **TALENTO VERDE\***

*\*Quienes contribuyen con su conocimiento, capacidades y mentalidad a la sostenibilidad y a la defensa del medio ambiente*

Diseño: Marta Guzmán García

esglobal

Texto: Borja Santos Porras y Raquel Hazeu González

**Existe un amplio abanico de sectores y salidas profesionales del talento verde en distintos sectores**, por lo que no hay un perfil formativo único. A pesar de ello, existen índices como el [“Green General Skill Index”](#) que identifica **cuatro grupos de áreas laborales que son especialmente importantes para las “ocupaciones verdes”** como son:

**Ingeniería y habilidades técnicas** que abarcan las competencias relacionadas con el diseño, la construcción y la evaluación de tecnología que generalmente dominan ingenieros y técnicos. Este *know-how* es necesario por ejemplo para proyectos de ecoedificios o diseño de energías

renovables e investigación y desarrollo (I + D) que ahorran energía.

**Habilidades científicas** que cuentan con competencias derivadas de los cuerpos de conocimiento de amplio alcance y esenciales para las actividades de innovación, por ejemplo, física y biología. Estas habilidades tienen una gran demanda en cada etapa de las cadenas de valor y en el sector de servicios públicos, que proporciona servicios básicos como agua, alcantarillado y electricidad.

**Habilidades de gestión de operaciones** que tratan de conocimientos relacionados con el cambio en la estructura organizativa necesarios para respaldar las actividades ecológicas y una visión integrada de la empresa a través de la gestión del ciclo de vida, la producción ajustada y la cooperación con actores externos, incluidos los clientes. Estas habilidades son importantes, por ejemplo, para ingenieros de ventas, analistas de cambio climático, especialistas en sostenibilidad, directores de sostenibilidad y planificadores de transporte.

**Habilidades de seguimiento** que abarcan aspectos técnicos y legales de las actividades empresariales que son fundamentalmente diferentes de la competencia de la ingeniería o de la ciencia. Se refieren a las habilidades necesarias para evaluar el cumplimiento de criterios técnicos y normas legales. Algunos ejemplos son los inspectores de cumplimiento ambiental, los técnicos de monitoreo nuclear, los directores de gestión de emergencias y los asistentes legales.

Además se necesitan una variedad de [habilidades sociales o “blandas”](#), cada vez más importantes en este sector y en otros, como la capacidad de trabajar en equipo, las habilidades de comunicación, la flexibilidad o la inclinación a la innovación o la capacidad de aprender nuevos métodos de trabajo.

En las universidades españolas, existen varios grados y masters especializados en algunos de los sectores de empleo verde. Estos van desde grados en Ingeniería en Tecnologías Ambientales; Grado en Ciencias Medioambientales o Ciclo formativo de Grado Superior en Educación y Control Ambiental; hasta Máster en Gestión ambiental; Máster en Economía Circular y Desarrollo Sostenible; Posgrado en Ecoturismo y Guía de Naturaleza; Máster en Medioambiente y Transición Energética; o Máster en Derecho Medioambiental (entre otros).

La nueva [ley de cambio climático y transición energética](#), recién aprobada y publicada, muestra en su artículo 35 algunas líneas muy interesantes para la “Educación y Capacitación frente al Cambio Climático”. En ella se promueve que el sistema educativo español se “implique en las respuestas frente al cambio climático, reforzando el conocimiento sobre el cambio climático y sus implicaciones, la capacitación para una actividad técnica y profesional baja en carbono y resiliente frente al cambio del clima y la adquisición de la necesaria responsabilidad personal y

social.” También se revisarán los currículos básicos (incluyendo elementos para una educación para el desarrollo sostenible) y los planes de estudios en las universidades; se estudiará el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y se tendrá en cuenta la influencia de la educación formal y no formal avanzar en la lucha contra el cambio climático y la transición energética.



Estas necesidades formativas responden también a un incremento de la demanda laboral en este sector. Un [Informe](#) sobre Empleo en Sostenibilidad y Medio Ambiente elaborado por *Infoempleo* y UNIR calcula que España generará 1,13 millones de empleos verdes, pero para ello se requieren inversiones en transporte sostenible, infraestructuras verdes y energías renovables. Los datos del Instituto Nacional de Estadística indican que los empleos vinculados a la protección del medio ambiente y la gestión de recursos naturales representan el [2,20%](#) del Producto Interior de España. Principalmente, consiste en empresas industriales y de servicios encargadas del control de la contaminación, la producción de energía renovable, el tratamiento de las aguas y la gestión de residuos. Y según los datos publicados por [LinkedIn](#), Madrid ocupa la posición 20 en el ranking global de concentración de profesionales de la sostenibilidad.

En este contexto, algunas de las recomendaciones para impulsar y apoyar el talento verde, son: **Invertir en sectores verdes para poder generar empleo** en los sectores mencionados anteriormente. **Fomentar los proyectos y alianzas con universidades para el talento verde.**

Por ejemplo, el proyecto paneuropeo [1planet4all](#), cuyo objetivo es que los jóvenes europeos puedan participar y actuar como ciudadanos y ciudadanas activos frente al cambio climático. En España, lo lidera Ayuda en Acción y universidades como IE University actúan como catalizadores formando a jóvenes universitarios que puedan tener mejores herramientas para enfrentar la crisis climática. **Abordar la educación ambiental de manera prioritaria y sistémica** en los diferentes planes de estudios, no solo como asignatura o materia transversal, sino incluso como una competencia más. La [asociación Teachers for Future Spain](#) ha trabajado mucho en esta línea. **Favorecer la formación de docentes** para que tengan información y formación continua al respecto. **Mejorar la información y guía sobre las carreras que pueden llevar a “trabajos verdes”**. **Apoyar el reciclaje profesional y la transición** de la mano de las empresas y universidades hacia los sectores verdes a través de formación e inversión. **Colaborar entre sectores**, lo que significa que, por ejemplo, a nivel gubernamental, el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico no puede impulsar el talento de manera independiente, sino que requiere la colaboración interministerial con otros Ministerios como Agricultura, Pesca y Alimentación; Industria, Comercio y Turismo; Transportes, Movilidad y Agenda Urbana; Educación y Formación Profesional o Universidades. Lo mismo sucede entre departamentos de una empresa. **Fomentar las prácticas** en los Ministerios, entidades de las administraciones públicas y empresas para impulsar el talento en empleos verdes. **Involucrar a los jóvenes en la creación de oportunidades de empleo verde** y fomentar su participación democrática en el proceso de creación del mercado laboral al que se adentrarán en un futuro. **Mejorar la información con indicadores** para poder monitorear mejor los objetivos de formación, demanda y oferta de empleo verde, etc.

Puede consultar la versión en inglés de este artículo en [Insights](#).

Con el apoyo de:



**Fecha de creación**  
25 agosto, 2021