



*Informe diagnóstico*

# Necesidades formativas en empleo verde de personas en situación de desempleo

# ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN ..... 3
- 2. OBJETIVOS ..... 4
- 3. METODOLOGÍA ..... 5
- 4. ESTADO DE LA CUESTIÓN ..... 6
- 5. RESULTADOS ..... 11
- 6. CONCLUSIONES ..... 24
- 7. RECOMENDACIONES ..... 26
- 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 28
- 9. ANEXOS ..... 30

# 1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Santa María la Real pone en marcha el **proyecto “Impulsa Empleo Verde”**, un proyecto que tiene como objetivo **impulsar la empleabilidad de personas en situación de desempleo especialmente vulnerables a través de su capacitación en competencias verdes y formación para acceder a los llamados empleos verdes**.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2015) los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

En el marco del proyecto “Impulsa Empleo Verde” se presenta el siguiente **Informe diagnóstico sobre necesidades formativas en empleo verde de personas en situación de desempleo**, poniendo foco en aquellas con especial vulnerabilidad. **Este informe permitirá detectar las necesidades formativas a cubrir** y, por tanto, a considerar en las formaciones que pondrá en marcha dentro del mismo proyecto la Fundación Santa María la Real en meses posteriores.

**El empleo verde está sufriendo una importante demanda en el mercado laboral actual.** La descarbonización de la economía es una oportunidad para el desarrollo tanto de beneficios de carácter ambiental como social, por ejemplo, permitiendo afianzar el trabajo decente y de calidad, con oportunidades reales de inclusión social (PNUMA, 2012). En España, **el empleo verde ocupa el 14% del total del empleo** y se espera un crecimiento aún mayor, puesto que un 26% de la economía está directamente vinculada a los principales sectores que impulsan la economía verde (Forética, 2022). **Esta demanda del mercado laboral presenta la oportunidad de fomentar la inclusión social en empleos con un relevante desarrollo por delante** y contribuir realmente a una transición justa que unifique objetivos de carácter medioambiental y justicia social (Gobierno de España, 2020a).

Por estos motivos, se considera crucial aprovechar realmente esta oportunidad que ofrece el mercado laboral con el fin de contribuir a la inserción sociolaboral de aquellos colectivos en desempleo en especial situación de vulnerabilidad.

En consecuencia, **este informe diagnóstico tiene como objetivo recopilar aquellas necesidades formativas en materia de competencias verdes detectadas a nivel nacional** entre personas que se encuentran en situación de desempleo, **con el fin último de mejorar sus oportunidades laborales y que puedan acceder, si así lo desean, a un empleo verde en un futuro<sup>1</sup>**.






Este documento recopila los objetivos del proyecto en el apartado número dos, seguido de la metodología empleada que se detalla en el tercer apartado; el cuarto presenta el estado de la cuestión en torno al empleo verde como marco laboral propicio para realizar labores de inserción y las necesidades de formación. En el quinto se reflejan los resultados obtenidos, se concluye y finalmente se presentan las recomendaciones a tener en cuenta para la elaboración de la formación en el apartado número 7.

---

1 Existe otro informe elaborado por la Fundación Santa María la Real en el que se identifican aquellas necesidades formativas más técnicas que dan acceso a los potenciales nichos de empleo verde denominado “Informe sobre mapeo de oportunidades laborales en el sector del empleo verde y certificados de profesionalidad y otras titulaciones relacionadas con empleo verde disponibles en España”.

## 2. OBJETIVOS

El objetivo del programa “Impulsa Empleo Verde” es impulsar la empleabilidad de personas en desempleo especialmente vulnerables a través de la capacitación en competencias verdes, la formación en oportunidades de empleo y formación dentro de los sectores verdes, así como la mejora del trabajo en red entre las entidades sociales que trabajan para impulsar la economía verde. Para alcanzar este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

-  OE1 Identificar necesidades formativas relacionadas con el empleo verde de las personas desempleadas.
-  OE2 Elaborar un programa formativo y herramientas para el fomento del empleo verde y el desarrollo de competencias verdes.
-  OE3 Mejorar la empleabilidad de personas desempleadas de colectivos vulnerables a través de la capacitación en competencias verdes y el fomento y puesta en conocimiento de oportunidades en empleo verde.
-  OE4 Mejorar el trabajo en red y el apoyo a otras entidades del Tercer Sector que trabajan en la mejora de la inserción laboral de colectivos vulnerables y el impulso del empleo verde.
-  OE5 Difundir los resultados y medir el impacto del proyecto.

En este informe, se exponen los resultados que dan respuesta al OE1 **“Identificar las necesidades formativas relacionadas con el empleo verde entre las personas desempleadas”**. Concretamente, se identifican las necesidades formativas en cuanto a competencias verdes que pueden mejorar su empleabilidad para acceder a puestos de trabajo presentes en el empleo verde.

## 3. METODOLOGÍA

Para la consecución de este primer objetivo específico, se ha elaborado una **metodología mixta** que combina técnicas tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, con el fin de **conocer en profundidad aquellas competencias y habilidades que puedan potenciar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo en el marco del empleo verde y así desarrollar los materiales formativos necesarios**.

La metodología se ha compuesto de las siguientes fases:

### 1. Fase de revisión y análisis de fuentes secundarias

Se han revisado fuentes secundarias relativas a la transición ecológica y energética, así como el desarrollo del empleo verde y las competencias verdes que acompañan a este tipo de puestos de trabajo. Entre ellas, la Estrategia de Descarbonización a largo plazo 2050 (Gobierno de España, 2020a), el Programa Empleos Verdes de la OIT (OIT, 2015), el Informe Empleo verde en una economía sostenible (OSE y Fundación Biodiversidad, 2010) o el modelo GreenComp propuesto por la Unión Europea de competencias verdes (Comisión Europea, 2022).

### 2. Fase de análisis cuantitativo

Se ha suministrado una **encuesta** a nivel nacional entre población en desempleo de 18 a 65 años, siendo la **muestra de 641 personas**.

### 3. Fase de análisis cualitativo

Se ha realizado un total de **13 entrevistas**: **8** de ellas **dirigidas a entidades sociales**<sup>2</sup> que realizan acciones de inclusión sociolaboral de colectivos en situación de vulnerabilidad en distintos puestos de trabajo de sectores verdes; y **5 entrevistas dirigidas a empresas** presentes en 5 sectores verdes<sup>3</sup>, en cuyas plantillas también se incluye personas en situación de vulnerabilidad.

---

2 El listado de entidades sociales entrevistadas se encuentra disponible en el Anexo I.

3 El listado de empresas entrevistadas se encuentra disponible en el Anexo II.

## 4. ESTADO DE LA CUESTIÓN

En las siguientes líneas se explica las cuestiones de base que demuestran que el empleo verde supone una oportunidad para la inclusión sociolaboral de personas en desempleo, así como las necesidades formativas que lo acompañan. Para ello, se expone el contexto en el que se está desarrollando el empleo verde y por qué se espera un mayor crecimiento del mismo, junto con las oportunidades que este presenta para la inclusión social de colectivos vulnerables.

### 4.1 El desarrollo del empleo verde y su potencial para la inserción laboral

A nivel internacional, se están desarrollando compromisos cada vez más exigentes para descarbonizar la economía y disminuir las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) y hacer así frente al cambio climático. Este compromiso se ha materializado a través de medidas como el Acuerdo de París (Naciones Unidas, 2015a) o el Pacto Verde Europeo (Comisión Europea, 2019).

En consecuencia, España se encuentra comprometida a alcanzar la neutralidad climática para 2050 (Gobierno de España, 2020a) por lo que ha adoptado un conjunto de estrategias y políticas que impulsarán el empleo de aquellos sectores más vinculados al cuidado del medio ambiente y la descarbonización. Este abandono de las energías fósiles en las actividades de la economía debe ser justa, por lo que en la formulación de estrategias políticas se contempla la preocupación porque estos cambios en la economía no tengan un impacto negativo a nivel social y laboral. Este **interés por contribuir a la justicia social aprovechando la transición ecológica se refleja en la Estrategia de Descarbonización a largo plazo de España** (Gobierno de España, 2020a), el **Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC)** y la **Estrategia de Transición Justa** (Gobierno de España, 2020b).

Los **empleos verdes serán aquellos que contribuirán en mayor medida a esta transformación, por lo que serán esenciales para alcanzar un desarrollo sostenible**, según la definición ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015). Estos empleos se ubicarán en diferentes sectores relacionados, o bien, con la preservación del medio ambiente (el sector forestal, agrario/agrícola, servicios ambientales, energético y tratamiento y depuración de agua y gestión de residuos), o bien más relacionados con el proceso de descarbonización (sectores de transporte, manufactura y construcción).

La tasa de paro en España en 2022 fue del 12,92%, (siendo del 11,27% para los hombres y 14,76% para las mujeres) y, aunque se ha reducido con respecto a años anteriores, sigue siendo el país con mayor tasa de desempleo de Europa; lo que supone el doble de la media de paro europea (6,5%), según datos de Eurostat. El acceso al empleo resulta clave en la prevención de la pobreza y la exclusión social, por lo que la integración en el mercado laboral de aquellos colectivos en desempleo especialmente vulnerables se vuelve prioritario para poder alcanzar una estabilidad económica (Gobierno de España, 2019).

En este contexto, **el empleo verde se presenta como una vía que puede dar respuesta, no solo a problemáticas de carácter ambiental, sino también social**, por ejemplo, contribuyendo a la disminución de las cifras de desempleo.

El acceso al mercado laboral se presenta especialmente complejo para algunos colectivos. El riesgo de exposición a la vulnerabilidad varía dependiendo de la edad, el sexo o la nacionalidad

(entre otros) y, con ella, se aumenta el riesgo y las dificultades para acceder al mercado laboral que, al mismo tiempo, previene el riesgo de caer en la pobreza y/o en la exclusión social (Gobierno de España, 2019). Acabar con la pobreza, promover el acceso al empleo, y reducir las desigualdades sociales son objetivos contemplados en la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 1, 8 y 10, respectivamente) junto a la formación en conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible (ODS 4) (Naciones Unidas, 2015b). Por su parte, **el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible** (Gobierno de España, 2018), **recoge entre sus objetivos la generación de trabajo de calidad y que tenga en cuenta aspectos como la igualdad de género o el emprendimiento sostenible**, social e inclusivo, entre otros.

Este contexto político, a nivel internacional y nacional, presenta una oportunidad clara para unificar el desarrollo económico y social de forma conjunta en el marco del empleo verde.

## ***4.2 Las competencias verdes como nuevas demandas del mercado laboral***

La transición hacia un desarrollo sostenible traerá consigo cambios, no solo en el trabajo, sino también en la educación y las formaciones, siendo las competencias verdes elementos que contribuirán a fomentar un mayor conocimiento y concienciación en la totalidad de la población (Comisión Europea, 2019).

**Desde la Unión Europea, se ha subrayado la necesidad de desarrollar un marco europeo de competencias sobre sostenibilidad** (también llamadas competencias verdes) **y se ha recomendado el desarrollo de capacidades en torno al aprendizaje para la sostenibilidad medioambiental**. Estas demandas se han reflejado en diversas publicaciones de la Comisión Europea como el Pacto Verde Europeo (Comisión Europea, 2019), la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (Comisión Europea, 2020a), la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025 (Comisión Europea 2020b) o la Estrategia de la UE sobre la biodiversidad de aquí a 2030 (Comisión Europea, 2020c).

**Las competencias verdes, entendidas como conocimientos, capacidades y actitudes, son aquellas que reflejan la valoración y las ganas de actuar para proteger el planeta** (Comisión Europea, 2022).

La unificación de estas competencias verdes a nivel europeo es relevante en la medida que se requiere como paso previo para hacer frente a la llamada crisis ecológica o ambiental<sup>4</sup>. En ese sentido, la formación en competencias verdes supone un objetivo crucial y estratégico. Entender la crisis ecológica y cómo reaccionar ante ella es una tarea a la que se debe hacer frente de forma conjunta, y de esta forma se incentiva a los/as ciudadanos/as a participar en la transición ecológica<sup>5</sup>.

---

4 La crisis ecológica o ambiental hace referencia a la degradación del medio ambiente, particularmente cuando el entorno ambiental experimenta cambios que amenazan su continuidad (Daly, 1997; Comisión Europea, 2019)

5 Según el Pacto Verde Europeo (Comisión Europea, 2019) la transición ecológica hace referencia a la modificación del sistema económico y productivo para construir una economía moderna, competitiva y lo más eficiente posible en cuanto al uso de recursos.

El **modelo GreenComp** propuesto por la **Unión Europea** para promover el aprendizaje para la sostenibilidad medioambiental, **recoge un listado de 12 competencias sobre sostenibilidad** que pueden ayudar a potenciar el pensamiento sistémico y crítico, así como la capacidad de actuar y configurar una base de conocimientos sobre el estado actual y futuro de nuestro planeta. **Este modelo agrupa 12 competencias en 4 ámbitos** y las define como capacitadoras de valores de sostenibilidad que permiten adoptar y solicitar medidas para restablecer y mantener la salud de los ecosistemas, la justicia y que generan una visión de un futuro sostenible (Comisión Europea, 2022).

El primer ámbito hace referencia a contar con **valores de sostenibilidad** e incluye las competencias siguientes:

**TABLA 1. COMPETENCIAS VINCULADAS A VALORES DE SOSTENIBILIDAD**

<i>Competencia</i>	<i>Descripción</i>
<b>Apreciación de la sostenibilidad</b>	Apreciar la sostenibilidad implica reflexionar sobre el modo de pensar y la forma de actuar, concretamente, cuestionarse si se puede estar causando algún daño al medio ambiente y si se está contribuyendo a alcanzar la sostenibilidad.
<b>Respaldo a la ecuanimidad</b>	Entender que la justicia ambiental contribuye a la equidad y la justicia social. Por lo que es necesario tener en cuenta los intereses de otras especies y ecosistemas ambientales, así como preservar la naturaleza para las futuras generaciones.
<b>Promoción de la naturaleza</b>	Saber que los seres humanos forman parte de la naturaleza y que es necesario restaurar y regenerar ecosistemas sanos y resilientes. En definitiva, tener una actitud empática hacia el planeta y darle importancia a la conexión de las personas con la naturaleza.

Fuente: elaboración propia a partir del modelo GreenComp propuesto por la Unión Europea (Comisión Europea, 2022).

El segundo ámbito se refiere a asumir la **complejidad de la sostenibilidad**, que se recogen en la siguiente tabla.



**TABLA 2. COMPETENCIAS VINCULADAS A LA COMPLEJIDAD DE LA SOSTENIBILIDAD**

<i>Competencia</i>	<i>Descripción</i>
<b>Pensamiento sistémico</b>	Se entiende como una herramienta para evaluar múltiples opciones y tomar decisiones para intervenir. Para desarrollar esta competencia es necesario entender que un sistema está formado por diferentes partes y que estas actúan de forma diferente si son aisladas, por lo que se debe de potenciar un análisis conjunto y entender que los sistemas están interconectados a la hora de tomar decisiones.
<b>Pensamiento crítico</b>	Evaluar la información y cuestionar el <i>status quo</i> . Esta habilidad es imprescindible para hacer frente a la incertidumbre y los cambios, así como comprender los problemas de sostenibilidad. Un pensamiento crítico permite la reflexión e ir más allá de una comprensión pasiva de los conceptos en torno a la sostenibilidad.
<b>Contextualización de problemas</b>	Consiste en poder identificar problemas de sostenibilidad reales y potenciales en un contexto geográfico y temporal determinado. Esta competencia ayuda a definir los objetivos y la dirección a seguir a la hora de resolver un problema de sostenibilidad complejo o adoptar medidas de prevención o mitigación, por lo que es relevante, por ejemplo, conocer las diferentes perspectivas de las partes afectadas.

Fuente: elaboración propia a partir del modelo GreenComp propuesto por la UE (Comisión Europea, 2022).

El tercer ámbito se centra en poder **prever futuros sostenibles** e incluye las siguientes competencias.

**TABLA 3. COMPETENCIAS VINCULADAS A LA PREVISIÓN DE FUTUROS SOSTENIBLES**

<i>Competencia</i>	<i>Descripción</i>
<b>Capacidad de proyecciones de futuro</b>	Comprender el futuro como una variedad de alternativas y poder proyectar un escenario del futuro alternativo compatible con la sostenibilidad, identificando en el proceso los pasos necesarios a dar para llegar hasta él.
<b>Adaptabilidad</b>	Gestionar los desafíos en situaciones de sostenibilidad complejas y poder tomar decisiones relacionadas con el futuro a pesar de la incertidumbre, la ambigüedad o el riesgo. Por ejemplo, promocionando acciones como el reciclaje de residuos o hábitos de consumo energético responsables.
<b>Pensamiento exploratorio</b>	Tener la capacidad de relacionar y vincular pensamientos procedentes de diferentes disciplinas, impulsando la creatividad y el planteamiento de soluciones a la sostenibilidad novedosas.

Fuente: elaboración propia a partir del modelo GreenComp propuesto por la UE (Comisión Europea, 2022).

Y, por último, el cuarto ámbito, contempla la predisposición a **actuar para la sostenibilidad**, que incluye las competencias siguientes:

**TABLA 4. COMPETENCIAS VINCULADAS A LAS ACTUACIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD.**

<i>Competencia</i>	<i>Descripción</i>
<b>Actuación política</b>	Saber identificar la responsabilidad política y exigir medidas eficaces para la sostenibilidad. Esta competencia puede identificarse en la medida que la persona exige la rendición de cuentas a agentes con comportamientos insostenibles. Requiere analizar el contexto e impulsar acciones en favor de la sostenibilidad.
<b>Acción colectiva</b>	Actúa en favor de la sostenibilidad en colaboración con otros agentes. Esta actitud exige coordinación, colaboración y cooperación entre iguales en favor de un mismo objetivo.
<b>Iniciativa individual</b>	Saber ver el potencial propio y actuar de forma activa para contribuir a la sostenibilidad y mejorar las perspectivas de la sociedad. Para ello, tiene que reconocer qué acciones puede llevar a cabo y debe tener la voluntad de actuar, promoviendo al mismo tiempo su iniciativa.

Fuente: elaboración propia a partir del modelo GreenComp propuesto por la UE (Comisión Europea, 2022).

Las competencias verdes son necesarias, no solo para que las personas mejoren y desarrollen los conocimientos, las capacidades y las actitudes para trabajar, sino también para poder vivir y actuar de manera sostenible. **Su objetivo es que las personas puedan desarrollar una mentalidad en favor de la sostenibilidad que contribuya a pensar, planificar y actuar con empatía, responsabilidad y cuidado de nuestro planeta** (Comisión Europea, 2022).

Por tanto, aumentar la formación y capacitación de profesionales a través de competencias en sostenibilidad y optimizar la oportunidad que ofrece la demanda de empleos verdes, se presentan como una **vía eficiente y necesaria que debe tomarse en cuenta a la hora de actuar contra el desempleo**. Con ello, además se cumple con los marcos políticos de actuación que abordan la descarbonización de la economía y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en España.

## 5. RESULTADOS

Como resultado de la encuesta a 641 personas en desempleo y las 13 entrevistas realizadas a diferentes empresas y entidades sociales relacionadas con sectores verdes y labores de inserción de colectivos en desempleo especialmente vulnerable, presentamos a continuación los resultados divididos en cuatro apartados. En primer lugar, se recogen cómo de conocidas son las competencias y el empleo verde. A continuación, qué competencias se demandan y cuáles están presentes en la población en desempleo; después, la oportunidad que suponen para mejorar la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad y, en último punto, las necesidades formativas detectadas en materia de formación para la capacitación en estas competencias y el acceso al empleo verde.

### 5.1. Conocimiento e interés de la población en el empleo verde y las competencias verdes

Los resultados apuntan que el empleo verde es conocido por la población en desempleo, aunque no demuestran tanto interés por buscar oportunidades laborales en sectores con mayor presencia de empleos verdes. Por el contrario, las competencias verdes no son tan conocidas, aunque existen diferencias significativas en función del sexo y la edad de las personas en desempleo.

**Un 83,9% de las personas encuestadas conoce lo que es un empleo verde<sup>6</sup>**, sin diferencias reseñables según sexos o edad, aunque sí **se evidencian diferencias estadísticamente significativas en función del nivel de estudios<sup>7</sup>**. Las personas que cuentan con estudios de nivel alto, alcanzaron un porcentaje de acierto del 87,3%, seguidas de aquellas con niveles de formación medio (85,3%). Mientras que el porcentaje de acierto de aquellas personas con estudios bajos fue del 73,7%, quienes, además, especificaron desconocer el término en mayor medida con un 20,3% (frente al 10,1% y 9,8% de las personas con estudios medios y altos, respectivamente).

También encontramos diferencias estadísticamente significativas en cuanto al tiempo en desempleo<sup>8</sup>, **cuanto menos tiempo llevan en desempleo, más familiarizados están con el término**. Aquellas personas que llevan menos de uno, dos o tres años conocen el significado de empleo verde en un 85,3%, 86,7% y 87,3% respectivamente. Mientras que aquellas personas que llevan diez años o más en desempleo o no lo han tenido nunca, alcanzaron un porcentaje de acierto del 72% y 66,7%, respectivamente.

Sin embargo, **estos índices de conocimiento se contraponen a la capacidad expresada para el desempeño de un empleo verde**. En una escala que mide la capacidad para desempeñar un empleo verde, las personas encuestadas obtuvieron 4 puntos de media sobre 10, presentándose

---

6 Para hallar el conocimiento que se posee respecto a lo que es un empleo verde, se ofreció una pregunta de respuesta única que incluía la conceptualización ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015). Por lo que se considera que conocen el concepto solo los que señalaron la opción correcta que era: "El empleo verde es aquel presente en diversos sectores y se refiere a aquellos trabajos que buscan tener un impacto positivo en el medio ambiente o mitigar su degradación".

7  $\chi^2_{13,804} = 2$  p = .032

8  $\chi^2 = 45,756$  p = .000

diferencias significativas entre las medias en función del sexo<sup>9</sup>. **Los hombres se sienten más capacitados para este tipo de empleos, obteniendo una media de 5,6 puntos, mientras que las mujeres alcanzan sólo 3,7 puntos de media.**

Cuando se pregunta por la búsqueda de empleo en el sector verde, **un 40,2% de la población encuestada refiere no haber buscado ni estar buscando empleo en los sectores con oportunidades de empleo verde.** Entre aquellos que se han interesado por estos sectores, la mayoría se inclina por aquellos sectores más relacionados con la información y comunicación (36,5%) que por aquellos más relacionados con la gestión de residuos (16,2%), la industria manufacturera (15,6%), el sector energético (14,4%), de transportes (14,4%), agrario (11,2%), forestal (10,1%) o de la construcción (9,7%) tal y como se demuestra a continuación en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE PERSONAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO DENTRO DE SECTORES VERDES**



Fuente: elaboración propia

Al respecto, en una escala que mide **la posibilidad de conseguir un empleo en el llamado sector verde con las competencias que posee actualmente**, las personas encuestadas obtuvieron de **media un 4,2 sobre 10**, un resultado que confirma el relativo bajo interés hacia este tipo de empleos.

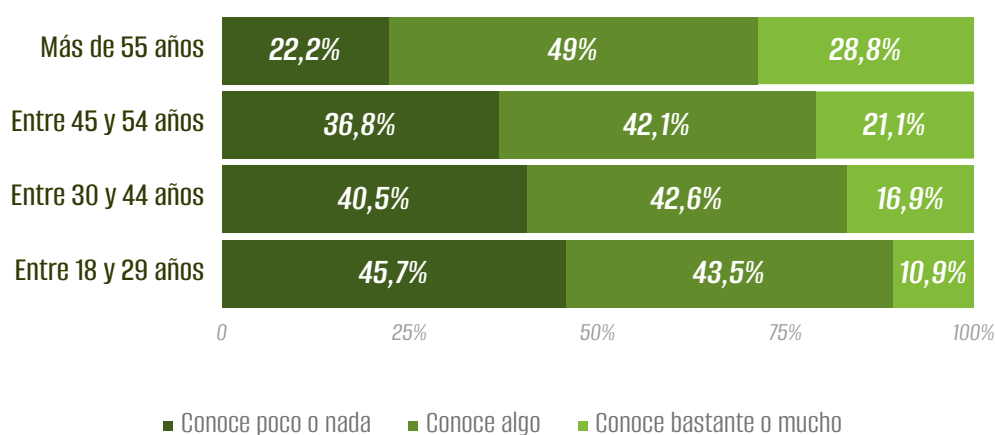
En lo que se refiere al **conocimiento de las competencias verdes**, **un 27,3% de las personas encuestadas ha oído hablar de ellas alguna vez y el 26,8% pocas veces.** Existen diferencias estadísticamente significativas en función de la edad<sup>10</sup>, evidenciándose que **aquellas personas de mayor edad han oído hablar con mayor frecuencia de las competencias verdes.** Las personas entre 18 y 29 años no han oído hablar de ellas en un 23,9% de las veces y entre aquellas que tienen 30 y 44 años este porcentaje alcanza el 20,5%. Estas cifras disminuyen a 18,2% y 13,7% entre las personas entre 45 y 54 años, o más de 55, respectivamente.

<sup>9</sup>  $t = 6,279$   $p = .000$

<sup>10</sup>  $\chi^2 = 22,323$   $p = .034$

Ahondando más en el conocimiento de estas competencias, **tan solo un 20,9% de la población en desempleo conoce mucho o bastante sobre las competencias verdes**, siendo la mayoría aquellos/as que conocen algo (44%) o poco o nada (35,1%) acerca de ellas. Se encuentran diferencias estadísticamente significativas en función del sexo<sup>11</sup>; de forma que **un 30,2% de los hombres indican conocer bastante o mucho las competencias verdes frente al 18,2% de las mujeres**. También se encuentran diferencias estadísticamente significativas en función de la edad<sup>12</sup>, siendo **las personas de mayor edad las que más consideran que conocen estas competencias verdes** (Ver gráfico 2). Aquellas personas entre 18 y 29 años y entre 30 y 44 años conocen bastante o mucho estas competencias, tan solo en un 10,9% y 16,9%, respectivamente. Mientras que aquellas entre 45 y 54 años lo hacen en un 21,1% y quienes tienen más de 55, las conocen en un 28,8% de los casos<sup>13</sup>.

GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE PERSONAS EN DESEMPLEO SEGÚN EDAD Y NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS VERDES



Fuente: elaboración propia.  
 $\chi^2 = 19,912$   $p = .003$

Del análisis cualitativo realizado a partir de los discursos emitidos por representantes de empresas y entidades sociales se extrae que **existe un conocimiento ciertamente informal sobre el término “competencia verde” o “competencia en sostenibilidad”**. Tan solo dos entidades sociales y una empresa estaban familiarizadas con el término formalmente e incluyen las competencias verdes en sus formaciones.

11  $\chi^2 = 9,784$   $p = .044$

12  $\chi^2 = 19,912$   $p = .003$

13 Se han efectuado dos agrupaciones. Por un lado, se han agrupado las categorías “bastante” y “mucho” y, por el otro, las categorías “nada” y “poco”.

## 5.2. Oferta y demanda de competencias verdes en el mercado laboral

La mayoría de las empresas y entidades consultadas exponen que las competencias verdes son valoradas y demandadas, pero de una forma más implícita que explícita. Tanto empresas como entidades sociales valoran que sus trabajadores/as y participantes, respectivamente, tengan una preocupación genuina por el cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad, pero no reclaman, de forma concreta y unificada, conocimientos, hábitos y actitudes que reflejen esta preocupación.

En el caso de las **empresas** presentes en sectores verdes, **ninguna de las empresas entrevistadas ha especificado demandar una formación concreta en competencias verdes** (en gran parte, debido al desconocimiento de su existencia), pero sí **comentan valorar en sus procesos de selección que las posibles personas empleadas presenten preocupación por la sostenibilidad entre sus competencias blandas**<sup>14</sup>. En este sentido, **las empresas han manifestado la dificultad a la hora de identificar estas competencias verdes en sus procesos de selección**. Afirman que, como requisito mínimo, exigen que los perfiles que llegan a sus organizaciones se muestren interesados con la sostenibilidad. Al respecto, un 97,7% de las personas encuestadas expresa estar concienciada con el cuidado del medio ambiente y el planeta.

Del discurso de las personas entrevistadas se descubre la relevancia de este tipo de competencias en el sector empresarial. Se comprueba que **estas competencias están siendo actualmente incluidas en las formaciones de equipos directivos, pero aún no se está haciendo lo mismo con otros puestos o categorías profesionales más técnicas**. Las organizaciones manifiestan que lo recomendable es que se oferte formación en competencias verdes a todos los niveles profesionales.

Las empresas cada vez están más concienciadas y comprometidas con la sostenibilidad, ya sea por reputación, principios o exigencia normativa, motivo por el que se presume que la necesidad de tener conocimientos en materia de competencias verdes será cada vez mayor para el empleo, en términos generales, siendo especialmente importantes para aquellos perfiles dedicados al empleo verde, de forma específica.

Por su parte, las **entidades sociales entrevistadas son conscientes del incremento de oportunidades laborales en el empleo verde y la demanda por parte del mercado laboral de conocimientos en materia de sostenibilidad**. Por ese motivo, tienen en cuenta la presencia de competencias verdes a la hora de seleccionar participantes para los programas formativos que ofertan y que dan acceso a empleos verdes. Dos de ellas incluyen módulos formativos concretos con formación en competencias verdes de forma explícita. El resto de entidades sociales dedicadas a la inserción sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad, o bien incluyen de forma implícita en sus contenidos formativos estas competencias o manifiestan que les gustaría incluirlas en un futuro.

Según las entrevistas, **las competencias verdes parecen estar cada vez más presentes entre las demandas del mercado laboral**, aunque sea de forma implícita en la mayoría de los casos. De la misma forma, la encuesta lanzada a la población desempleada refleja que un **42,1% considera que son competencias que está demandando actualmente el mercado laboral**.

---

14 Las personas entrevistadas entienden por competencias blandas aquellas competencias personales y transversales.

A continuación, se presentan **las competencias más demandadas según los expertos/as consultados/as** y los resultados obtenidos de la encuesta en cuanto a **las competencias verdes más presentes** entre la población en desempleo; de modo que se pueda obtener una fotografía lo más clara posible de la oferta y demanda actual de dichas competencias.

Antes de abordar la demanda y la oferta según ámbitos, **es preciso señalar que más de la mitad de las personas encuestadas (53,7%) considera que posee competencias verdes**, sin diferencias estadísticamente significativas por edad o entre sexos. Resulta reseñable destacar que el porcentaje de mujeres que ha indicado que no sabría decir si las posee o no es ligeramente mayor al de hombres (32,5% frente al 24,5% respectivamente) lo que denota que cerca de 1 de cada 3 mujeres no sabe identificar las competencias verdes que posee. Si se considera el nivel de estudios<sup>15</sup>, entre las personas sin estudios o con niveles bajos<sup>16</sup>, son mayoría aquellas que no saben decir si poseen o no estas competencias (39,8%) y, cuando se analiza a personas con niveles medios y altos, los grupos mayoritarios son aquellos que afirman que sí las poseen en un 49,6% y 64,9%, respectivamente.

Existe un **consenso relevante en cuanto a las competencias señaladas como las más demandadas tanto por empresas como entidades sociales**. Así pues, se **destacan aquellas competencias que reflejan valores de sostenibilidad**<sup>17</sup>. Es decir, **tanto entidades como empresas valoran que los perfiles interesados en ser partícipes del empleo verde sepan reflexionar sobre como su comportamiento contribuye a la sostenibilidad**; que conozcan la vinculación entre la justicia medioambiental y social y que dispongan de un respeto por la naturaleza. **Se ha destacado particularmente que conozcan en qué consiste la transición ecológica o la descarbonización, que sean conscientes de las implicaciones de sus actos, que estén familiarizados/as con la importancia de conservar el medio natural o que tengan conocimientos mínimos en materia de reciclaje**. En definitiva, que sean conscientes de la importancia de un desarrollo sostenible, teniendo integrada esa visión en su forma de actuar en el día a día.

Al respecto, en la encuesta realizada encontramos que **más de un 70% las personas en desempleo cuenta con competencias enmarcadas en los valores de sostenibilidad**, la competencia más presente es aquella que refleja la apreciación por la sostenibilidad<sup>18</sup> (86,4%).

---

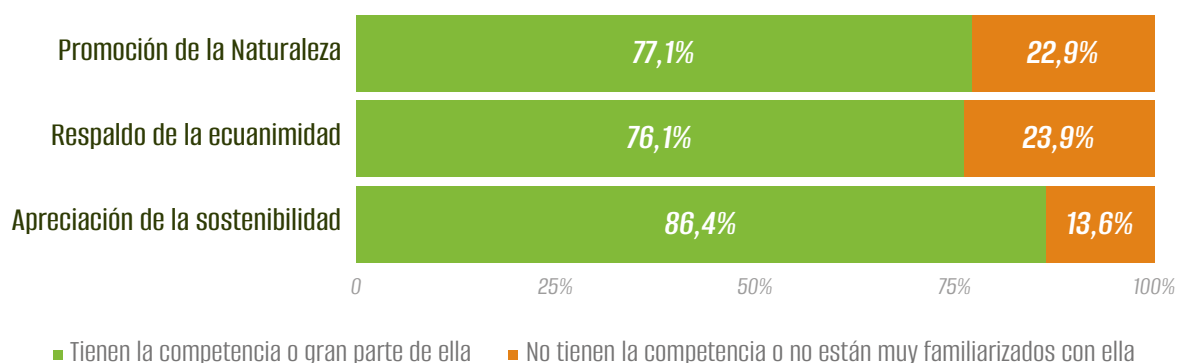
15  $\chi^2 = 25,248$   $p = 0,000$

16 Los niveles de estudios han sido agrupados de la siguiente manera: Sin estudios o con nivel bajo incluye las siguientes categorías: Sin estudios, Estudios básicos (ESO/Graduado Escolar), Formación Profesional Básica/PCPI y Certificado de Profesionalidad (Nivel 1). Nivel de estudios medio: Certificado de Profesionalidad (Nivel 2), Certificado de Profesionalidad (Nivel 3), Bachillerato/COU, Formación Profesional de Grado Medio y Formación Profesional de Grado Superior. Y, nivel de estudios alto, incluye: Diplomatura, Grado universitario/Licenciatura y Máster/Posgrado.

17 Este ámbito incluye las competencias de apreciación de la sostenibilidad, respaldo de la ecuanimidad y promoción de la naturaleza. Consultar Tabla n.º 1 para mayor información.

18 Apreciación por la sostenibilidad es aquella competencia que implica reflexionar sobre el modo de pensar y la forma de actuar, concretamente, cuestionarse si se puede estar causando algún daño al medio ambiente y de si se está contribuyendo a alcanzar la sostenibilidad. Consultar Tabla n.º 1 para más información.

### GRÁFICO 3. COMPETENCIAS QUE REFLEJAN VALORES DE SOSTENIBILIDAD



Fuente: elaboración propia.

**Las competencias verdes vinculadas a valores de sostenibilidad pueden ser evaluadas no solo en función de los conocimientos, sino también en función de los hábitos.** En este sentido, entre los hábitos y acciones que más se han señalado en las entrevistas que permiten descubrir si una persona posee este tipo de competencias se encuentran:

- Realizar un consumo energético y de productos responsables.
- Tener preocupación por generar el mínimo número de residuos posible.
- Efectuar labores de reciclaje.

En definitiva, se trata de que tengan hábitos de vida concienciados con el medio ambiente en su día a día.

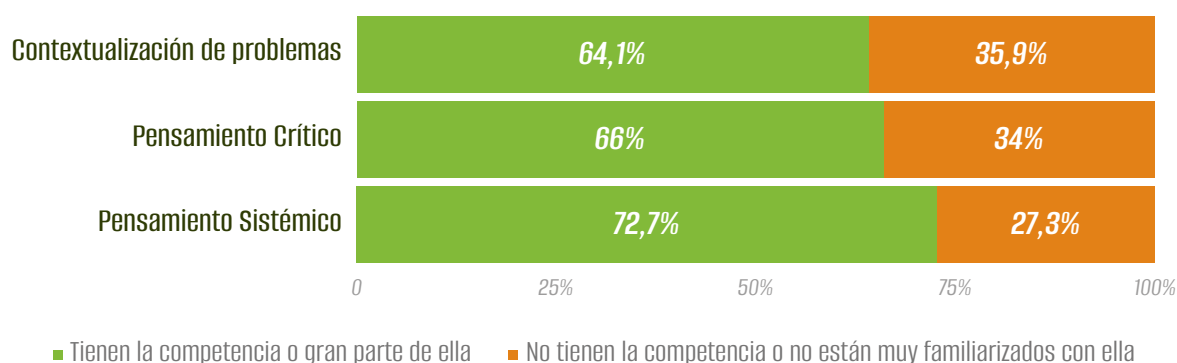
En lo que respecta al ámbito vinculado a la asunción de la **complejidad de la sostenibilidad**,<sup>19</sup> se valora desde el mercado si la persona domina conocimientos más complejos, ya sea en torno al medio ambiente (como la interconexión de los ecosistemas o la disminución de la huella de carbono) o en relación con la justicia social (por ejemplo, conociendo ejemplos sobre como la contaminación afecta a determinadas poblaciones). Este último es considerado uno de los conocimientos más relevantes, dado que refleja la vinculación entre las cuestiones ambientales y sociales, ambas necesarias para alcanzar un futuro sostenible. La **competencia concreta que se refiere al pensamiento crítico** también ha sido especialmente mencionada tanto por una empresa como por una entidad social. Esta hace referencia a **aquellos conocimientos concretos sobre la influencia o el impacto de las empresas sobre el medio ambiente, así como su responsabilidad.**

<sup>19</sup> Este ámbito incluye las competencias de pensamiento sistémico, pensamiento crítico, contextualización de problemas. Consultar tabla n.º 2 para mayor información.



En este sentido, los resultados de la encuesta apuntan a que **gran parte de la población desempleada cuenta con la competencia de aplicar un pensamiento sistémico<sup>20</sup> (72,7%), aunque el pensamiento crítico<sup>21</sup> y la contextualización de problemas<sup>22</sup> son competencias menos presentes (con un 66% y 64,1% respectivamente).**

**GRÁFICO 4. COMPETENCIAS QUE REFLEJAN CONOCER LA COMPLEJIDAD DE LA SOSTENIBILIDAD**



Fuente: elaboración propia.

En lo que se refiere a aquellas competencias que engloba la capacidad de **prever futuros sostenibles<sup>23</sup>** pueden variar más en función de la actividad profesional y, **por el momento, no están siendo tan valoradas en los procesos de selección dentro del empleo verde**, aunque se espera que en un futuro esto cambie. De este grupo de competencias, la más mencionada en las entrevistas hace referencia a la **capacidad para adaptarse<sup>24</sup>** de las personas. En este sentido, los resultados de la encuesta muestran que un 82,5% de las personas en desempleo cuentan con ella, junto con la capacidad de realizar proyecciones a futuro<sup>25</sup> (83%).

20 El pensamiento sistémico se entiende como una herramienta para evaluar múltiples opciones y tomar decisiones para intervenir. Para ello, es necesario entender que un sistema está formado por diferentes partes y que estas actúan de forma diferente si son aisladas, por lo que se debe de potenciar un análisis conjunto y entender que los sistemas están interconectados. Consultar tabla n.º 2 para mayor información.

21 El pensamiento crítico es imprescindible para hacer frente a los cambios y comprender los problemas de sostenibilidad. Un pensamiento crítico permite ir más allá de una comprensión pasiva de los conceptos en torno a la sostenibilidad. Consultar tabla n.º 2 para mayor información.

22 La contextualización de problemas consiste en poder identificar problemas de sostenibilidad reales y potenciales en un contexto geográfico y temporal determinado. Consultar tabla n.º 2 para mayor información.

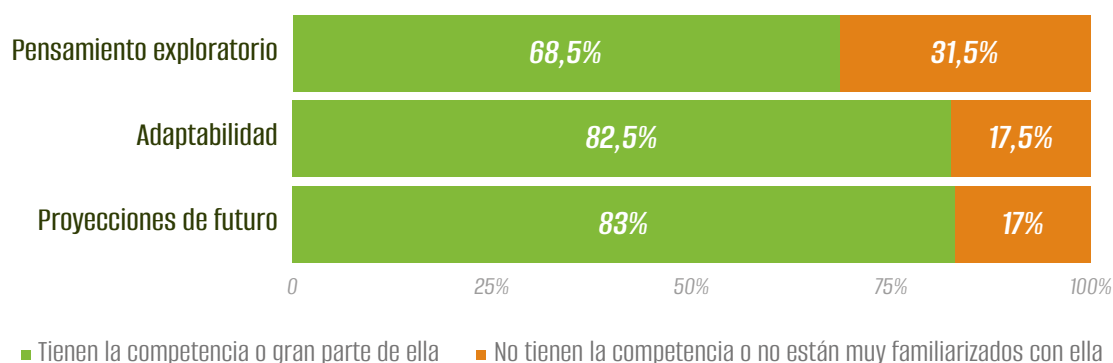
23 Este ámbito incluye las competencias de capacidad de proyecciones de futuro, adaptabilidad, pensamiento exploratorio. Consultar Tabla n. 3 para mayor información.

24 La adaptabilidad refleja la capacidad de gestionar desafíos complejos y poder tomar decisiones relacionadas con el futuro a pesar de la incertidumbre, la ambigüedad o el riesgo. Consultar Tabla n. 3 para mayor información.

25 Realizar proyecciones a futuro implica comprender el futuro como una variedad de alternativas y poder proyectar un futuro alternativo compatible con la sostenibilidad. Consultar Tabla n. 3 para mayor información.

En este ámbito, la competencia que menos desarrollada tiene la población en desempleo es la de contar con un pensamiento exploratorio<sup>26</sup> (68,5%).

GRÁFICO 5. COMPETENCIAS QUE REFLEJAN LA CAPACIDAD DE PREVER FUTUROS SOSTENIBLES



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a las competencias que reflejan la capacidad de **actuar para la sostenibilidad**<sup>27</sup>, las empresas valoran que las personas tengan interés por querer mejorar y contribuir a alcanzar una mayor sostenibilidad, que tengan el deseo de convertirse en piezas fundamentales de la organización por sus ideas en torno a la búsqueda de sostenibilidad. Es decir, personas comprometidas, que se vean con ganas de generar un impacto organizacional y con capacidad para proponer ideas que contribuyan a una mejora de las acciones que se lleven a cabo en la empresa en materia de sostenibilidad.

En este ámbito, **la competencia que más posee la población en situación de desempleo es aquella relativa a la iniciativa individual**<sup>28</sup> (79,6%) siendo la acción colectiva<sup>29</sup> y política<sup>30</sup>, competencias menos detectadas entre la población en desempleo (ambas presentes en un 66,6%). En este sentido, cabe destacar que, **la iniciativa individual y colectiva son dos competencias muy necesarias en las empresas** (según señalaron dos entidades y una empresa) **a la hora de trabajar en equipo y aportar ideas para el mejor funcionamiento de la misma.**

26 El pensamiento exploratorio hace referencia a tener la capacidad de relacionar y vincular pensamientos procedentes de diferentes disciplinas y poder ofrecer soluciones a la sostenibilidad novedosas. Consultar Tabla n. 3 para mayor información.

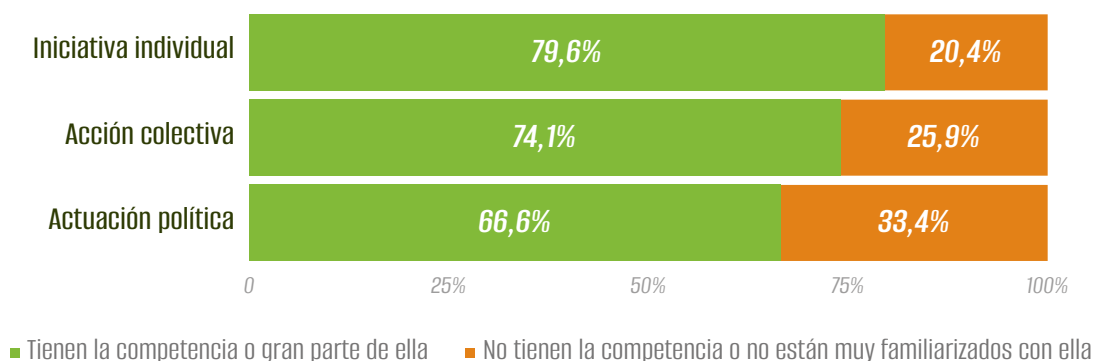
27 Este ámbito incluye las competencias de actuación política, acción colectiva, iniciativa individual. Consultar la Tabla n. 4 para mayor información.

28 La iniciativa individual consiste en saber ver el potencial propio y actuar de forma activa para contribuir a la sostenibilidad. Consultar la Tabla n. 4 para mayor información.

29 La acción colectiva se aprecia por las actuaciones en favor de la sostenibilidad en colaboración con otros agentes. Consultar la Tabla n. 4 para mayor información.

30 La actuación política consiste en saber identificar la responsabilidad política y exigir medidas eficaces para la sostenibilidad. Consultar la Tabla n. 4 para mayor información.

GRÁFICO 6. COMPETENCIAS QUE REFLEJAN LA CAPACIDAD DE ACTUAR PARA LA SOSTENIBILIDAD



Fuente: elaboración propia.

Por último, se han señalado algunas **competencias especialmente relevantes para algunos puestos de trabajo en particular, como la capacidad para comunicar y transmitir todos estos conocimientos en el caso de aquellos puestos de trabajo de carácter más educativo o comunicador**, aunque resultan útiles en cualquier puesto de trabajo en el que sea necesario el trato con clientes.

En resumen, se detecta que la demanda de competencias verdes está en su mayor parte dirigida hacia la posesión de conocimientos, pero se espera que en un futuro estos requerimientos sean mayores y vayan enfocados más hacia los hábitos. De hecho, algunas entidades sociales han señalado que los hábitos reflejan en mejor medida si alguien tiene verdaderamente una competencia verde, por lo que se espera una mayor exigencia en cuanto a la valoración de este tipo de competencias en el marco de una entrevista de trabajo al aspirante. Tan solo dos empresas han manifestado que las competencias verdes pueden no ser “imprescindibles” para desempeñar algunos puestos de trabajo concretos dentro del empleo verde, pero **todas las empresas y entidades sociales coinciden en que son recomendables y bien valoradas por los/as reclutadores/as**.

Se comprueba que **las competencias más demandadas señaladas por las empresas y las entidades sociales son aquellas que reflejan una mayor concienciación en cuanto al cuidado del medio ambiente** y, precisamente, **la competencia que más presente está en la población en desempleo es la apreciación de la sostenibilidad** (con una cifra del 86,4%).

En lo que respecta a las competencias relativas a la asunción de la complejidad de la sostenibilidad, **la capacidad para adaptarse se encuentra demandada y presente en un 82,5% de la población en desempleo**, pero el pensamiento crítico no es una de las competencias más desarrolladas por las personas en desempleo (66%). Contrariamente, **la capacidad de prever futuros sostenibles no está siendo muy demandada**, por el momento, aunque cabe destacar que **la capacidad de realizar proyecciones a futuro se encuentra ampliamente presente en un 83% de la población en desempleo**.

Por último, las personas en desempleo cuentan con competencias que **reflejan su capacidad de actuar para la sostenibilidad (un 79,9% cuenta con iniciativa individual)**, cualidad que sí está

siendo valorada en los procesos de selección de las empresas; sin embargo, la capacidad para ejercer acción colectiva no se encuentra tan presente (66,6%) entre las personas encuestadas a pesar de haber sido especialmente mencionada por empresas y entidades.

Este contexto refleja la similitud entre varias de las competencias demandadas y las ofertadas, pero también la necesidad de incidir en la adquisición de competencias particulares como el pensamiento crítico o la acción colectiva. Las personas parecen contar con varias de las competencias demandadas por el mercado, pero sigue siendo difícil para empresas y entidades identificarlas en las personas y que las propias personas valoren que estas pueden aumentar su empleabilidad.

### ***5.3. Las competencias verdes como clave para la mejora de la empleabilidad de colectivos en desempleo y especial vulnerabilidad: oportunidades y limitaciones***

Tanto empresas como entidades sociales afirman que existen determinados colectivos que pueden tener una **mayor carencia en cuanto a este tipo de competencias por su situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social** (es el caso, por ejemplo, de los/las jóvenes que han abandonado de forma temprana los estudios o ex tutelados). También sucede que **muchas personas jóvenes suelen disponer de una sensibilidad en relación con el cuidado del medio ambiente** y, se podría decir, que cuentan con un mínimo de competencias verdes, a pesar de no ser conscientes de ello, según han expresado dos de las cinco personas entrevistadas.

En general, **existe un consenso en cuanto a que las competencias verdes o competencias en sostenibilidad pueden mejorar la empleabilidad e incrementar las posibilidades de encontrar empleo**. En tres entrevistas se ha señalado el **carácter empoderador** de las mismas para aquellos colectivos en desempleo y de especial vulnerabilidad. Estas competencias ofrecen beneficios a nivel personal por su capacidad de revalorizar conocimientos y hábitos que puede que ya estén llevando a cabo y por su capacidad de **dignificar el trabajo al facilitar el acceso y la inserción laboral en sectores y puestos de trabajo que realizan una contribución a la sociedad**. Además, son competencias que pueden generar mayor aceptabilidad e interés por su utilidad y aplicabilidad cuando se descienden a cuestiones prácticas. Por tanto, repercuten en la empleabilidad en la medida que promueven el empoderamiento y el aumento de la autoestima de quien las adquiere.

En términos generales, **existe acuerdo entre entidades y empresas alrededor de la idea que estas competencias son útiles para cualquier tipo de trabajo** y no solo dentro del empleo verde, porque el cambio hacia una mayor sostenibilidad afectará a la totalidad del sistema económico, según mencionaron dos de las personas entrevistadas. Profesiones como cocineros/as, camareros/as, reponedores/as, entre otros, deberán tener un mínimo de conocimientos, por ejemplo, en cuanto a la separación de residuos o de consumo energético, un conocimiento que puede obtenerse mediante competencias verdes. De la misma forma, algunos/as entrevistados/as han señalado las **competencias digitales como otra necesidad que está siendo igualmente demandada** en el mercado laboral **junto con las competencias verdes**.

Sin embargo, cuando se pide a las personas desempleadas valorar si **sus posibilidades de conseguir empleo aumentarían adquiriendo competencias verdes**, se obtiene **5,3 puntos de**

**media sobre 10**<sup>31</sup>. El empleo verde es muy diverso y ofrece muchas oportunidades laborales, pero las personas parecen no tenerlo igual de claro.

Estos resultados apuntan que **la formación en competencias verdes puede suponer un factor diferenciador en el mercado laboral**, en general, y en el empleo verde, en particular, siendo percibidas como un factor que **puede mejorar la empleabilidad de personas en desempleo o situación de vulnerabilidad**, no solo por los conocimientos que aporta, sino también por su carácter empoderador. Paralelamente, las competencias digitales también están siendo demandadas en los procesos de selección y deben ser tenidas en cuenta también a la hora de potenciar la empleabilidad de determinados colectivos, como la población mayor.

En lo que se refiere a la **inserción laboral en empleos verdes de colectivos en desempleo y especialmente vulnerables, varias entidades sociales han señalado que no se han encontrado con limitaciones relevantes dada la alta demanda que están experimentando, la proactividad que muestran sus participantes en las formaciones y el cada vez mayor compromiso que muestran las empresas**. Este escenario ofrece facilidades para impulsar la inserción laboral y se ha mostrado particularmente afable en los sectores de la gestión de residuos y energías renovables.

Sin embargo, durante las entrevistas se han señalado **algunas limitaciones para la inserción de esta población en puestos de trabajo verdes**, como:

- La **falta de participación de mujeres** que repercute en una masculinización de muchos empleos verdes.
- La no existencia de una oferta formativa reglada comprometida con la inserción laboral. Actualmente, existe una **escasa oferta de formación desde los servicios generales de empleo, y cuando existe, esta es demasiado larga y no se corresponde con las necesidades de las empresas**.
- **Dificultades para acceder al empleo en el entorno rural** debido a las dificultades de movilidad y traslado, favoreciendo con ello que se prioricen las oportunidades laborales en el medio urbano frente al rural.
- La **resistencia aún presente en algunas empresas a la hora de trabajar con colectivos en situación de vulnerabilidad** que supone resistencias para la inserción laboral de dichos colectivos.
- La persistencia de **contratación precaria** entre los colectivos que se encuentran en desempleo y especial vulnerabilidad.

Estas limitaciones reflejan la necesidad de actualizar los sistemas formativos para una mayor adaptación a las necesidades actuales del mercado laboral que facilite la inserción laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad. También reflejan la necesidad de implementar acciones que puedan contribuir a una mayor paridad de género, el apoyo al empleo rural y la promoción de la responsabilidad social por parte de las empresas.

---

31 En la encuesta se preguntó: ¿Crees que adquiriendo “competencias verdes” aumentarían tus posibilidades de conseguir empleo? Valora tu respuesta siendo 0 “no aumentarían nada mis posibilidades” y 10 “aumentarían mucho mis posibilidades”.

#### **5.4. Necesidades formativas detectadas para el acceso al empleo y la adquisición de competencias verdes**

Del análisis cualitativo, a partir de las entrevistas realizadas, se han podido extraer algunas necesidades formativas tanto para el acceso a empleos verdes como para la formación en competencias verdes. A continuación, señalamos algunas de ellas junto con la percepción de la población encuestada.

En lo que respecta a la **formación para acceder a un empleo verde**, tanto empresas como entidades han señalado que **la formación reglada actual resulta demasiado larga para las necesidades reales de los empleos, no siendo fácil de adaptarla a las necesidades particulares de los colectivos en situación de vulnerabilidad**. Además, señalan que se encuentra algo desfasada en cuanto a las necesidades actuales del mercado laboral. Por tanto, **la formación no reglada estaría dando respuesta de forma más óptima a las necesidades formativas actuales para acceder a empleos verdes, según afirman**.

Teniendo esto en cuenta, han señalado varios factores necesarios para una mayor adaptación de las formaciones que dan acceso a empleos verdes para colectivos en situación de vulnerabilidad. En primer lugar, **formaciones lo más cortas y prácticas posibles**, que incluyan la posibilidad de realizar prácticas en empresas y en condiciones de trabajo dignas, o incluso que incluyan formación en cuanto a las posibilidades de emprendimiento. En segundo punto, **facilitar lo máximo posible el acceso a las formaciones**, estableciendo la mínima o nula exigencia de formación previa. En tercer punto, **planificar las formaciones pensando en aquellos/as participantes con menor disponibilidad** de tiempo debido a tareas de cuidados o la distancia al centro de formación. Estas formaciones deberían estar complementadas por otras transversales en función de las necesidades de los colectivos, por ejemplo, competencias lingüísticas en el caso de la población migrante o, competencias digitales en el caso de las personas mayores de 45 años. Por último, resulta necesario que **las formaciones enfocadas en la empleabilidad de colectivos en situación de vulnerabilidad incluyan labores de seguimiento y acompañamiento** y que cuando las entidades sociales realicen labores de orientación laboral, se asesore sobre la totalidad de oportunidades dentro del empleo verde, pero siempre respetando la libertad de decisión de las personas.

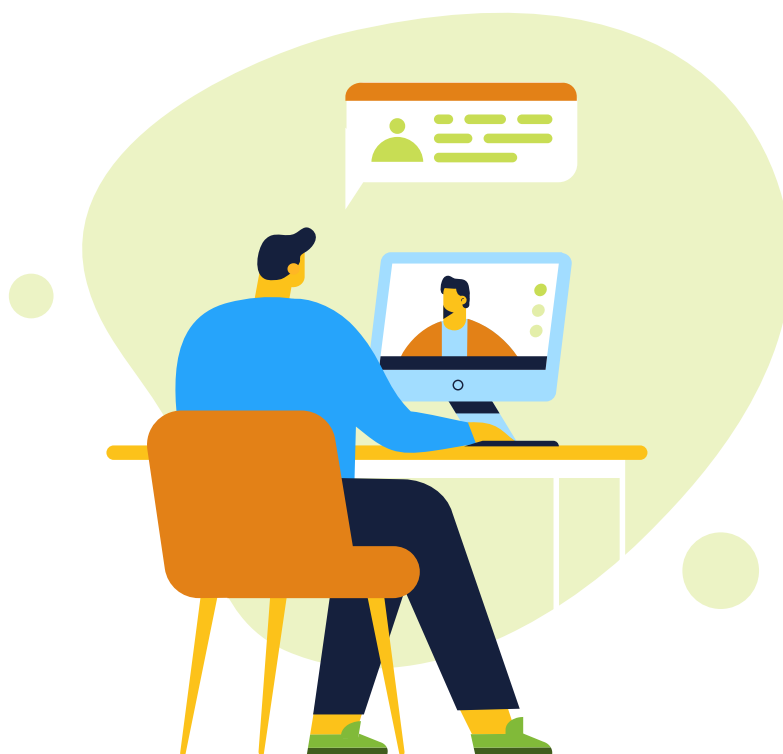
De otro lado, en un menor número de entrevistas se ha señalado que la formación reglada que existe resulta adecuada y que cada está más vinculada a las necesidades del mercado laboral, pero **es necesario actualizarla y que cuente con un carácter mucho más práctico**.

En lo que respecta a la **formación en competencias verdes**, las personas entrevistadas han señalado que podrían **ser introducidas de forma transversal en las formaciones que dan acceso a empleos verdes y vincularlas todo lo posible con cada empleo**. Por ejemplo, introduciendo en formaciones para la gestión de residuos conocimientos como los motivos por los que se recicla, el impacto que tiene no hacerlo, cómo favorecer mayores hábitos de reciclaje, la complejidad presente en el sector, diferentes formas de gestionar los residuos en otros contextos, etc. **Para el acceso a otro tipo de empleos no considerados verdes, también se podrían incluir, pero con un carácter más general, similar a una formación en sensibilización ambiental**, con una duración estimada de 20 horas. En cualquier caso, resulta relevante que la formación en competencias verdes también vaya acompañada de formación en competencias digitales.

La totalidad de las entidades entrevistadas han señalado que la **formación en competencias verdes puede favorecer la empleabilidad de personas en desempleo** en situación de especial vulnerabilidad. Al respecto, en nuestra encuesta, un 82,1% de personas en desempleo refiere no haber recibido formación en competencias verdes, aunque **un 54,3% tendría interés en formarse para adquirir estas habilidades** porque cree que podrían ser útiles en el mercado laboral.

Asimismo, teniendo en cuenta que la prioridad de estos colectivos es encontrar trabajo lo antes posible y, posteriormente, trabajar otros aspectos de su vida personal o seguir progresando laboralmente, las competencias verdes pueden satisfacer ambas necesidades de forma conjunta. **La formación en este tipo de competencias también puede ayudar a despertar interés por nuevos desarrollos profesionales** no contemplados anteriormente.

La formación concreta en competencias verdes solventa una problemática relevante detectada durante las entrevistas, que es la dificultad para evaluar estas competencias en la población.



## 6. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en el proceso de investigación señalan hallazgos valiosos en cuanto al conocimiento y valoración del empleo verde por parte de la población en desempleo, así como la relevancia de la formación en competencias verdes para acceder al mismo.

Actualmente, **los empleos verdes están experimentando una importante demanda de personal** y se muestra como un ambiente muy favorable para la inclusión laboral. Favorablemente, **el empleo verde es conocido por un 83,9% de la población en desempleo, aunque existe poco interés en participar en él (un 40,2% refiere no haber buscado empleo en los sectores con oportunidades de empleo verde)**. En este contexto, **los hombres se sienten más capacitados para trabajar en un empleo verde**, obteniendo una media de 5,6 puntos sobre 10, mientras que las mujeres alcanzan solo un 3,7, lo que denota que la variable género estaría ejerciendo como moduladora de las actitudes hacia el empleo verde.

Por su parte, **las competencias verdes no son tan conocidas por la población encuestada;** son conocidas mucho o bastante por tan solo un 20,9% de la población en desempleo. **Existe además un mayor conocimiento de estas competencias entre los hombres** (un 30,2% de los hombres indican conocer bastante o mucho las competencias verdes frente al 18,2% de las mujeres) **y entre las personas de más de 45 años**. Sin embargo, **a pesar del escaso conocimiento manifestado, casi la mitad de la población encuestada (un 42,1%) es consciente que estas competencias están siendo demandadas actualmente por el mercado laboral**, algo que es corroborado por empresas y entidades sociales. Se halla que el mercado valora la existencia de una preocupación genuina por el cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad, pero no reclama aún, de forma concreta y unificada, conocimientos, hábitos y actitudes que reflejen esta preocupación.

Por su parte, **más de la mitad de las personas encuestadas (53,7%) considera que posee dichas competencias verdes, pero cerca de 1 de cada 3 mujeres** y la mayoría de personas sin estudios o con niveles bajos educativos (un 39,8%) no saben decir si las poseen o no. Cuando se desciende a cada competencia, se detecta que **la población en desempleo encuestada percibe tener competencias que están siendo demandadas por el mercado laboral**, como la apreciación por la sostenibilidad (presente en un 86,4%), la capacidad de adaptarse (82,5%) o tener iniciativa individual (79,9%). Los hallazgos revelan que incluso se tienen competencias que aún no están siendo demandadas, como la capacidad de proyecciones de futuro (83%), siendo el pensamiento crítico (presente tan solo en un 66%) y la acción colectiva (66,6%) algunas de las competencias que más se necesitarían reforzar.

Considerando este hecho, **se espera y recomienda que la formación en estas competencias verdes se amplíe a todos los niveles profesionales** y esté presente en la capacitación para cualquier empleo. La **formación en competencias verdes supone un valor añadido** para cualquier perfil profesional, pero especialmente para aquellos que estén interesados en el empleo verde, dado que se espera que estos perfiles posean una mentalidad que apoye y quiera contribuir a un desarrollo sostenible.

Con los resultados expuestos se puede concluir que las competencias verdes promueven la empleabilidad de aquellos colectivos en situación de vulnerabilidad por su **carácter empoderador y su capacidad para impulsar el acceso a empleos dignificados**, es decir, que contribuyan a la sociedad. Existe un consenso entre empresas y entidades sociales con respecto a que son **recomendables y bien valoradas por los/as reclutadores/as**. Las empresas buscan



determinados perfiles que se encuentren familiarizados con las normativas de sostenibilidad y descarbonización y posean competencias vinculadas al compromiso verde.

Por último, se concluye que **la formación reglada actual que capacita para trabajar en empleos verdes resulta demasiado larga para las necesidades reales de los empleos, siendo difícilmente adaptable a las necesidades particulares de colectivos en situación de vulnerabilidad**, encontrándose desligada de las actuales necesidades del mercado laboral. Por tanto, se evidencia que **la formación no reglada está satisfaciendo de manera más óptima a estas necesidades**.

En este contexto, la formación en competencias verdes puede incluirse de forma transversal en formaciones no regladas para acceder a empleos verdes y acompañada también de formación en competencias digitales. Siendo igual de preciso la adecuación de las formaciones regladas a las necesidades del mercado y de las personas en situación de vulnerabilidad. **La formación concreta en competencias verdes solventa una problemática relevante, que es facilitar la detección de estas competencias en la población**. Tanto para empresas como entidades resulta complejo identificar si una persona cuenta con este tipo de competencias o no; e incluso pueden ser difíciles de identificar para las propias personas en desempleo. Por este motivo, la formación en competencias verdes facilita la detección por parte de todos los agentes implicados y contribuye a unificar los conocimientos, hábitos y actitudes verdes que el mercado laboral está demandando.



## 7. RECOMENDACIONES

Atendiendo a los resultados de la investigación y las limitaciones detectadas, se exponen a continuación **recomendaciones para facilitar la incorporación de formaciones a colectivos en situación de desempleo y especial vulnerabilidad en competencias verdes**:

- Se requiere una **mayor oferta formativa, tanto reglada como no, de carácter práctico, corta en el tiempo y con la posibilidad de hacer prácticas en empresas** para satisfacer de forma óptima las necesidades formativas y de inserción laboral de los colectivos en situación de desempleo y especial vulnerabilidad.
- Se debe **formar a los/as profesionales del tercer sector y entidades sociales** dedicados a la inserción laboral para que puedan asesorar sobre las oportunidades laborales (tanto a medio como largo plazo) que ofrece el empleo verde, aunque siempre respetando las necesidades y decisiones individuales de las personas que se encuentren sujetas a itinerarios de inserción. Para ello, es necesario prestar atención a las necesidades e inquietudes de la persona con el fin de valorar su interés en diferentes cuestiones medioambientales o profesiones afines (interés por la naturaleza, la mecánica, energías renovables...) y **poder ofrecer una buena orientación dentro de las oportunidades que ofrece el empleo verde**.
- Se **requiere una formación ocupacional más periódica, diversa y gratuita** que facilite una mayor adaptabilidad a las necesidades del mercado laboral y el acceso por parte de personas en desempleo y especial vulnerabilidad.
- Sería conveniente que **la formación en competencias verdes se incluyera en las formaciones más técnicas que dan acceso a empleos verdes** (tanto regladas como no) para poder descenderlas a conocimientos más prácticos y relacionados con las actividades desempeñadas en el trabajo. De la misma forma, **sería pertinente incluir módulos transversales en educación o sensibilización ambiental en las formaciones de entidades sociales que se dediquen a la inserción laboral**.
- En lo que respecta a las empresas, deben **reforzar su habilidad a la hora de detectar las competencias verdes, romper la resistencia al cambio** y favorecer más oportunidades laborales y/o prácticas para aquellos colectivos que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
- Y, por último, se recomienda **apoyar a aquellas personas que quieran optar por empleos verdes en el ámbito rural** (ya sea por parte de las entidades sociales, centros de formación o empresas), por ejemplo, contribuyendo con los gastos de transporte.

A continuación, se exponen **recomendaciones concretas para el desarrollo óptimo de formaciones en competencias verdes obtenidas de las entrevistas:**

- La formación en competencias verdes **debe tener como finalidad que las personas puedan llegar a percibirse como “agentes de cambio”** con capacidad para tener un impacto positivo en el desarrollo sostenible.
- Sería favorable que **la formación en estas competencias esté ligada a conocimientos prácticos y orientados al empleo**, abordando la concienciación ambiental en términos generales, para luego centrarse en aquellas más relacionadas con el terreno laboral; siendo lo ideal favorecer la practicidad de las competencias verdes y adaptadas a cada puesto de trabajo y sector.
- Es recomendable **unificar la formación en competencias verdes y competencias digitales**, dada la alta demanda de ambas por parte del mercado laboral.
- Sería recomendable que la formación en competencias verdes incluyese **la difusión de otros beneficios, además de los ambientales**, como pueden ser beneficios para la salud al disminuir la degradación ambiental o los beneficios sociales al contribuir, por ejemplo, a la disminución de la pobreza energética.
- Es importante hacer ver a los/las participantes la **importancia y practicidad de las competencias verdes para motivar su interés y contribuir a una mayor equidad de género** en el acceso a empleos verdes.
- Es relevante no limitar la formación en competencias verdes a fomentar la “ecoansiedad”<sup>32</sup> o “ecofatiga”<sup>33</sup> y **centrarla en las soluciones que pueden contribuir a solucionar los problemas ambientales**, así como el papel que pueden jugar las personas para contribuir a su solución (por ejemplo, presentando casos de éxito). Esto **favorece que la reflexión personal y crítica** sobre qué papel se puede jugar en el desarrollo sostenible.
- Se recomienda vincular la formación con **actividades muy prácticas y visuales:**
  - En este sentido, **se recomienda incluir en las formaciones de competencias verdes casos reales** de personas que se hayan insertado en empleos verdes que provengan de situaciones de desempleo y en condiciones de especial vulnerabilidad para poder actuar como **“ejemplos vivos de cambio”**. Actividades de este tipo contribuyen a visualizar cómo se contribuye a alcanzar la sostenibilidad a través del trabajo y a hacer conscientes a las personas del impacto positivo que pueden generar.
  - Incluir en las formaciones **casos reales sobre la degradación ambiental** con el objetivo de generar un interés por adoptar hábitos de consumo responsables y optimizar la gestión de sus residuos a nivel individual.

---

32 La “ecoansiedad” hace referencia al temor de las consecuencias ambientales provocadas por el cambio climático y, en definitiva, miedo al colapso ambiental y el futuro de las generaciones futuras (Sepúlveda, 2021).

33 La “ecofatiga” hace referencia a la excesiva preocupación por los problemas ambientales y nuestra responsabilidad sobre ellos y que puede tener como consecuencia que la conciencia ambiental descienda al verse incapaz de contribuir a solucionarlo (Andreu, 2013).

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andreu, S., 2013. Ecofatiga: ¿Está en nuestras manos salvar el medio ambiente? *Ciencias ambientales*.
- Comisión Europea, 2019. *El Pacto Verde Europeo*. Comisión Europea.
- Comisión Europea, 2020a. *Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*. Comisión Europea.
- Comisión Europea, 2020b. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025*. Comisión Europea.
- Comisión Europea, 2020c. *Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*. Estrategia de la UE sobre la biodiversidad de aquí a 2030 Reintegrar la naturaleza en nuestras vidas. Comisión Europea.
- Comisión Europea, 2022. *GreenComp El marco europeo de competencias sobre sostenibilidad*. Joint Research Centre.
- Daly, H., 1997. *Criterios operativos para el desarrollo sostenible*. En Daly, H. y Schutze, C. Crisis ecológica y sociedad. Alemania.
- Forética, 2022. *Jobs 2030: Futuro del trabajo*. Observatorio español de empleo verde y transición justa. Forética.
- Gobierno de España, 2018. *Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*. Gobierno de España.
- Gobierno de España, 2019. *Estrategia nacional de prevención y lucha contra la pobreza y la exclusión social 2019-2023. Informes, Estudios e Investigación 2020*. Vicepresidencia Segunda del Gobierno. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Gobierno de España, 2020a. *Estrategia de Descarbonización a largo plazo 2050. Estrategia a largo plazo para una economía española, moderna, competitiva y climáticamente neutra en 2050*. Vicepresidencia Cuarta del Gobierno y Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Gobierno de España, 2020b. *Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030*. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Naciones Unidas, 2015a. *Acuerdo de París de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC)*. Naciones Unidas (ONU).

Naciones Unidas, 2015b. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Asamblea General. Naciones Unidas.

OIT, 2015. *El Programa Empleos Verdes de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo.

OSE y Fundación Biodiversidad, 2010. *Informe Empleo verde en una economía sostenible*. Observatorio de la Sostenibilidad en España (OSE) y Fundación Biodiversidad.

PNUMA, 2012. *Hacia una economía verde: Guía para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza. Síntesis para los encargados de la formulación de políticas*. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sepúlveda, P., 2021. *Eco ansiedad: las consecuencias en salud mental ante la ruina ambiental del planeta. La Tercera*.

## 9. ANEXOS

### ANEXO I: Listado de entidades sociales entrevistadas

Entidad	Vinculación con el empleo verde	Colectivos
Generation Spain	Ofrece formación para impulsar la inclusión en el mercado laboral en sectores compatibles con la sostenibilidad, como el de la energía renovable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes</li> <li>• Mujeres</li> <li>• Mayores de 45</li> <li>• Población inmigrante</li> <li>• Desempleados/as de larga duración</li> <li>• Jóvenes ex tutelados</li> <li>• Personas con problemas de adicción</li> </ul>
ACCEM	Trabajan para la inclusión sociolaboral de personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social. Actualmente, están tratando de realizar labores de inserción en sectores verdes como el de la energía renovable o el de la construcción y rehabilitación de edificios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas inmigrantes y beneficiarias de protección internacional</li> <li>• Personas en situación de sinhogarismo</li> <li>• Menores y jóvenes</li> <li>• Mayores y dependientes</li> <li>• Personas con discapacidad</li> </ul>
Fundación Manresa	Cuenta con una red de iniciativas de Economía social en la que promueve empresas de inserción ubicadas en sectores verdes como el de la energía renovable, la rehabilitación de edificios, el transporte sostenible, el sector forestal o el agrario.	Personas en situación de vulnerabilidad con dificultades para integrarse directamente en el mercado de empleo normalizado
EAPN Madrid	Están implementando el proyecto "TEMIS: incorporando la inclusión social en la Transición energética de Madrid" con el propósito de mejorar la situación de las personas de grupos vulnerables como resultado de la implementación de la Hoja de Ruta de la Neutralidad Climática en Madrid.	Personas en situación de pobreza y exclusión
Ecoembes	Trabaja en el sector de la gestión de residuos y cuenta con el proyecto "Reciclar para cambiar vidas" destinado a mejorar la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad, e impulsamos su contratación en el sector del reciclaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes sin estudios</li> <li>• Mayores de 45 y 55 años</li> <li>• Personas procedentes del ámbito penitenciario</li> <li>• Personas inmigrantes</li> <li>• Desempleados/as de larga duración</li> </ul>

<i>Entidad</i>	<i>Vinculación con el empleo verde</i>	<i>Colectivos</i>
<b>Fundación Biodiversidad</b>	Financia proyectos que contribuyen a generar empleo verde y se encuentra realizando un estudio en el que ha rastreado todos los sectores, puestos de trabajo y formaciones que se van a ver afectados por la transición hacia una mayor sostenibilidad.	Entre los proyectos que financian se apoya específicamente a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres jóvenes desempleadas</li> <li>• Mayores de 45</li> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• Residentes de áreas protegidas y/o zonas rurales</li> </ul>
<b>Fundación Hogar San José</b>	Fomenta la empleabilidad a través de su empresa de inserción en sectores verdes como la rehabilitación de edificios y el transporte ecológico.	Menores, adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión social
<b>Fundación Empleo Verde</b>	Impulsa la investigación, la actividad empresarial y la formación para promover el empleo verde.	Fomentan la integración sociolaboral y entre los colectivos beneficiados en sus proyectos se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres desempleadas</li> <li>• Mujeres en el ámbito rural</li> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• Mayores de 45 y 55 años</li> </ul>

\*Los colectivos especificados con los que trabajan estas entidades pueden ampliarse o variar en función del tiempo o los proyectos que se encuentren activos.

## ANEXO II: Listado de empresas entrevistadas que trabajan con colectivos en situación de vulnerabilidad

Entidad	Sectores en los que se ubica	Colectivos
Hispaled	Sector energético renovable e iluminación sostenible	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jóvenes sin formación y riesgo de exclusión social</li> <li>Personas con discapacidad</li> </ul>
Bosques Sostenibles	Sector forestal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas con discapacidad</li> <li>Personas inmigrantes</li> <li>Jóvenes ex tutelados</li> <li>Personas en riesgo de exclusión social</li> </ul>
Imena	Sector de la rehabilitación de edificios y transporte ecológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menores, adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión social</li> <li>Jóvenes ex tutelados</li> </ul>
Koiki	Sector de transporte ecológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas con discapacidad</li> <li>Personas en riesgo de exclusión</li> <li>Mujeres víctimas de violencia de género</li> <li>Personas solicitantes de asilo</li> <li>Personas con problemas de adicción</li> <li>Personas procedentes del sistema penitenciario</li> </ul>
Ezequiel Moreno Inserción	Sector de la confección de materiales reciclados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Población inmigrante</li> <li>Personas con discapacidad</li> </ul>

\*Los colectivos especificados con los que trabajan estas empresas pueden ampliarse o variar en función del tiempo.





**Área de Empleo e Inclusión Social de la Fundación Santa María la Real**

[www.areaempleofsmr.es](http://www.areaempleofsmr.es)

[areaempleo@santamarialareal.org](mailto:areaempleo@santamarialareal.org)

