

NOTA INFORMATIVA

¿Una estrategia para adquirir competencias verdes?

Un estudio sobre competencias demandadas y necesidades de formación permite extraer enseñanzas generales para una transición a una economía verde eficaz

Hubo un tiempo en que solo los jardineros necesitaban competencias verdes. Ahora parece ser que todos las necesitamos. Un estudio- Eurobarómetro de junio de 2011 revela que el 78 % de los europeos creen que la lucha contra el cambio climático puede servir de impulso a la economía y crear empleo.

De acuerdo con los datos de que disponemos, los europeos parecen estar en lo cierto. La Comisión Europea calcula que el sector de las energías renovables creó 220.000 puestos de trabajo entre 2005 y 2009.

Dada la importancia de las competencias verdes para luchar contra el cambio climático y mejorar el clima económico, sería útil tener alguna idea de cuáles son sus implicaciones para la política de formación.

Un nuevo estudio del Cedefop ⁽¹⁾ analiza los esfuerzos encaminados a desarrollar economías más eficientes en el uso de recursos, cómo afectan a la demanda de mano de obra y cómo se adquieren estas competencias por medio de la formación. Se investiga una muestra de nueve profesiones estrechamente relacionadas con la eficiencia en el uso de recursos y con el medio ambiente (recuadro 1).

Políticas verdes para adquirir competencias verdes

Las competencias verdes están pasando a formar parte de casi todos los puestos de trabajo, como ya ocurrió anteriormente con las competencias en materia de tecnologías de la información (TI), pero la motivación para adquirir competencias verdes es diferente. La demanda de competencias en TI tuvo su origen en la búsqueda de una ventaja competitiva por parte del sector privado. Las TI ofrecían la oportunidad de reducir costes aumentando la eficiencia de las cadenas de suministro y mejorando la gestión de las existencias y las entregas.

Aunque se pueden reducir costes consumiendo menos energía y recursos, el estudio del Cedefop refleja que las empresas y los consumidores necesitan pruebas más convincentes de los beneficios económicos que reporta la inversión en tecnologías verdes. Los elevados costes

iniciales y los prolongados períodos de amortización de algunas fuentes de energía verdes, como la solar fotovoltaica, pueden ser factores importantes de desincentivación, especialmente en la actual situación económica.

Para empresarios y consumidores, los principales motores de la demanda de tecnologías y servicios energéticamente eficientes —y, en consecuencia, de competencias verdes— son la conciencia ambiental, la regulación y la política, más que el mercado.

En la Unión Europea, la regulación y la política están influenciadas por los objetivos «20-20-20» de la estrategia Europa 2020. La UE pretende reducir las emisiones de gases de efecto invernadero al menos un 20 % con respecto a los niveles de 1990, aumentar un 20 % la cuota de las fuentes de energía renovables en el consumo energético final y reducir un 20 % el consumo de energía con respecto a los niveles previstos para 2020. Estos objetivos cuentan. Aunque no se dispone de cifras exactas, su cumplimiento podría crear más de un millón de puestos de trabajo en la UE.

Recuadro 1. Profesiones, competencias y países seleccionados

Para el estudio del Cedefop se seleccionaron nueve profesiones de diversos sectores y con distintos niveles de cualificación:

- alta cualificación: nanotecnólogo, tecnólogo de ingeniería y técnico ambientalista;
- cualificación intermedia: auditor energético, inspector de emisiones de vehículos de transporte, instalador de aislamientos, electricista, instalador de sistemas fotovoltaicos y operario de chapistería;
- baja cualificación: operario de recogida y reciclado de residuos.

El análisis comprende ocho Estados miembros de la UE en diferentes etapas de desarrollo de una economía sostenible y eficiente: Alemania, Grecia, Italia, Hungría, los Países Bajos, Eslovaquia, Finlandia y el Reino Unido.

La UE está en vías de cumplir los objetivos de reducción de emisiones e incremento de la cuota de las fuentes de energía renovables, pero va rezagada en la reducción del consumo energético. Los objetivos y la regulación de la UE

⁽¹⁾ *Green Skills and Environmental Awareness in Vocational Education and Training*. Este informe estará disponible en la primavera de 2012.

cuentan con el apoyo de la ciudadanía. El estudio Eurobarómetro de junio de 2011 también revela que dos de cada tres europeos creen que el cambio climático es un problema más grave que las actuales dificultades económicas. Pero para que los mercados de productos y servicios verdes maduren y puedan sostenerse por sí solos, la regulación debe ser coherente y facilitar el mantenimiento de la inversión a medio y largo plazo.

Algunas políticas que también estimulan la demanda de tecnologías relativas a las energías renovables son una fiscalidad favorable, la concesión de subvenciones o la inversión pública en infraestructuras. Las campañas de sensibilización sobre el impacto ambiental y los costes energéticos de la actividad empresarial también influyen en el comportamiento y afectan a la demanda de competencias verdes.

Tendencias de las profesiones seleccionadas

El estudio analiza cómo afectan los esfuerzos por desarrollar una economía verde a las nueve profesiones seleccionadas y detecta ganadores y perdedores. Los efectos en curso de la desaceleración económica, especialmente en el sector de la construcción, aumentan la incertidumbre del análisis, pero los resultados presentan algunas tendencias a largo plazo.

Las energías renovables y la eficiencia energética en la construcción tienen un gran potencial de empleo verde. Los países que disponen de políticas activas para el desarrollo de las energías renovables han logrado crear empleo en estos sectores. Por ejemplo, la política alemana de apoyo a la sostenibilidad ambiental ha fomentado actitudes positivas y ha contribuido a generar una demanda de servicios para mejorar la eficiencia energética.

Alemania, Finlandia y el Reino Unido predicen un futuro incremento del volumen de puestos de trabajo en casi todas estas nueve profesiones. Se cree que aumentará la demanda de técnicos ambientalistas en los ocho países, especialmente en Eslovaquia, si bien partiendo de una base reducida. El aumento de nanotecnólogos se concentra en las economías más importantes del norte de Europa, como Alemania y Reino Unido, a medida que se van desarrollando y comercializando aplicaciones para estas tecnologías.

Se estima que la demanda de auditores energéticos, electricistas, instaladores de sistemas fotovoltaicos, operarios de chapistería e instaladores de aislamientos aumentará en la mayoría de los ocho países del estudio, pero siguiendo unas pautas que están lejos de ser uniformes. En Grecia e Italia, las subvenciones han puesto de manifiesto las ventajas del clima mediterráneo para el aprovechamiento de la energía solar. Sin embargo, es previsible que los cambios legislativos realizados por los Países Bajos y el Reino Unido reduzcan la demanda de auditores energéticos, instaladores de sistemas fotovoltaicos y e instaladores de aislamientos.

Se estima que la demanda de operarios de recogida de residuos permanecerá estable, mientras que la demanda de operarios altamente cualificados para instalaciones de recogida y reciclado de residuos aumentará en algunos países, como Alemania, Italia y Eslovaquia.

Por el contrario, puede que disminuya el número de puestos de trabajo para inspectores de emisiones, debido al menor uso del automóvil en Alemania por parte de una ciudadanía muy concienciada ecológicamente, a los cambios impositivos realizados en los Países Bajos en relación con las emisiones de CO₂ de los automóviles y a la intención del Reino Unido de aprobar que las pruebas obligatorias no sean tan frecuentes.

La formación impartida, ¿satisface las necesidades?

Por regla general, la formación impartida para las nueve profesiones se considera adecuada. No parece que haya una importante escasez de personal competente en ninguno de los ocho países. La formación impartida parece ser muy buena en Alemania, los Países Bajos y Finlandia. Algunos Estados miembros creen que basta con lo que ya hay. Sin embargo, puede que ésta sea una visión demasiado optimista y corta de miras.

La actual crisis económica ha reducido la presión sobre la demanda energética y ha golpeado al sector de la construcción con especial dureza; por ejemplo, se ha reducido la demanda de auditores energéticos, técnicos ambientalistas, instaladores de aislamientos y electricistas. Es posible que la escasez de personal competente esté por ahora oculta. No está claro qué pasará con la formación cuando se recupere la demanda.

A pesar de la crisis, la escasez de personal competente persiste en algunas profesiones, especialmente los operarios de chapistería, los electricistas y los instaladores de aislamientos. De acuerdo con el estudio, Alemania tiene escasez de casi todas las nueve profesiones, seguida muy de cerca de los Países Bajos. También el Reino Unido tiene escasez de personal competente de alto nivel.

Resulta especialmente preocupante el hecho de que esta escasez de competencias no se debe tanto al crecimiento de la demanda del mercado, sino a la falta de jóvenes dispuestos y capacitados para reemplazar a los profesionales que se jubilan. Es difícil que los jóvenes se interesen por realizar trabajos prácticos y manuales que erróneamente tienen la consideración de trabajos «sucios», con malas condiciones laborales y bajos salarios (recuadro 2). Esta escasez también está relacionada con el reducido número de jóvenes que estudian ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas.

En general, parece que el déficit de competencias prácticas y específicas es más común que el de las genéricas. Sin embargo, algunas competencias genéricas, como las ventas y el servicio de atención al cliente, el trabajo en equipo, la gestión y el liderazgo y las competencias empresariales adquieren una importancia crítica en muchas profesiones. Los empresarios manifiestan la necesidad de que los sistemas de formación iniciales impartan un sustrato más sólido y mejor de competencias básicas.

Recuadro 2. Trabajos verdes «sucios»

La escasez de personal competente en profesiones verdes refleja a veces el desinterés de los jóvenes por abrazar estas profesiones, especialmente como primera opción.

Los problemas para captar jóvenes en profesiones que se perciben como trabajos manuales «sucios» afectan a muchos países que desean invertir en empleo verde. La mayoría de las profesiones analizadas en el estudio del Cedefop suelen ser de predominio masculino y se consideran erróneamente poco atractivas por las condiciones de trabajo y los bajos salarios.

Empresarios de Grecia, los Países Bajos, Finlandia y el Reino Unido hablan de una formación fragmentada, incoherente o limitada para los instaladores de aislamientos. La formación de los instaladores de sistemas fotovoltaicos presenta problemas parecidos en Alemania, Hungría, los Países Bajos, Eslovaquia y el Reino Unido. La creciente diversidad de campos especializados también dificulta la adaptación de la formación a las necesidades de las empresas. Algunos empresarios —por ejemplo, en Italia, los Países Bajos y el Reino Unido— desearían que se modificasen los planes de estudios, en particular el equilibrio entre teoría y práctica, para hacer más hincapié en los conocimientos prácticos y contextualizados.

Las soluciones para hacer frente a la escasez y el déficit de personal competente varían según el puesto de trabajo y las circunstancias de la empresa. Alemania realiza esfuerzos concertados por captar a más jóvenes para estas profesiones, dentro de una iniciativa general para animarles a estudiar asignaturas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Junto con Italia, el Reino Unido señala que algunos trabajadores son reacios a asistir a los cursos de formación y no se los toman en serio. En el Reino Unido, los empresarios suelen contratar a nuevos trabajadores cualificados y a subir los sueldos, en lugar de formar a los empleados que ya tienen en plantilla, al contrario de lo que ocurre en el resto de países, donde prefieren formar a sus trabajadores o «apañárselas» antes que realizar nuevas contrataciones. Las múltiples vías de acceso, los diversos niveles de cualificación y el insuficiente reconocimiento de las competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal o informal también limitan la disposición de los trabajadores a abrazar profesiones verdes.

Los proveedores de formación, aunque están dispuestos a cambiar el contenido de los planes de estudio para satisfacer las nuevas demandas, suelen desanimarse ante la escasa claridad y la diversidad de necesidades de las empresas en relación con las competencias verdes. Las empresas no suelen basar sus necesidades de formación en análisis correctos.

La demanda de nuevas cualificaciones es baja, como por ejemplo en Finlandia, donde las empresas prefieren los módulos «accesorios» de competencias verdes. La lenta evolución de las nuevas cualificaciones resulta problemática en países como Grecia, Italia y el Reino Unido. En estas circunstancias, los proveedores de formación optan por «esperar y ver» y no correr riesgos.

Sin embargo, hay ejemplos de cooperación muy alentadores. En el caso de profesiones de alta cualificación, como los nanotecnólogos, los empresarios cooperan con instituciones de enseñanza superior para contratar graduados.

Crecimiento de las competencias verdes

¿Qué conclusiones cabe extraer del estudio para cumplir el objetivo de tener y desplegar las competencias necesarias para desarrollar una economía más verde (recuadro 3)?

Las políticas de reducción del consumo de energía y de las emisiones de gases de efecto invernadero y de incremento de la cuota de las fuentes renovables están impulsando el crecimiento del empleo y la demanda de competencias verdes. Es importante que las políticas sean coherentes para no generar incertidumbre sobre los beneficios de la inversión en actividades verdes. Por ejemplo, los incentivos financieros deben eliminarse gradualmente para evitar la dependencia de los fondos públicos y evitar que pueda producirse un «shock» que provoque el fracaso de la empresa y la pérdida de puestos de trabajo.

La transformación en una economía verde no solo creará empleo, sino que cambiará las características de los empleos existentes. Para impartir formación en competencias verdes será necesario revisar los planes de estudios, normas de cualificación y programas de formación existentes. También será necesario reciclar a profesores y formadores. Las empresas y los proveedores de formación tendrán que asociarse duraderamente para llevar a cabo estos cambios. También será necesario que la enseñanza general emprenda una labor de sensibilización ambiental e influya en el comportamiento de los alumnos desde una edad temprana.

Una posibilidad es que los responsables de regular la formación en cada país auditen a los proveedores (o les obliguen a someterse a una auditoría) para evaluar la necesidad de incluir las competencias «verdes» en todos sus cursos de formación. Esto contribuiría a satisfacer las necesidades de las empresas con la actual oferta de aprendizaje para las profesiones existentes.

Los procesos de prestación y planificación de la formación pueden beneficiarse de una previsión de necesidades de competencias, que contribuirá a reducir la incertidumbre que pueda generar la inversión en la adquisición de competencias verdes. Sin embargo, los datos sobre las nuevas profesiones verdes todavía no son suficientemente sólidos. Por ejemplo, los países del sur y del este de Europa analizados en el estudio tienen menos confianza en las previsiones de las futuras necesidades de competencias, debido en parte a la falta de información, al escaso número de personas que trabajan en algunas profesiones y a la incertidumbre en relación con las perspectivas económicas.

Recuadro 3. Resumen de conclusiones e ideas de mejora

Conclusiones	Ideas de mejora
No hay muchas pruebas que demuestren la escasez de competencias porque la recesión económica reduce la demanda, pero algunas profesiones sufren déficit de competencias prácticas y técnicas principalmente.	Hay que mejorar los sistemas para prever y satisfacer las necesidades de competencias. Es preciso modificar las clasificaciones profesionales para que incorporen mejor las profesiones verdes.
La incertidumbre acerca de las normas y políticas ambientales hace que sea difícil prever las necesidades de competencias.	Hace falta un marco normativo coherente y estable (políticas de regulación e incentivos) y coordinar las distintas políticas (por ejemplo, integrando una estrategia competencial en la política ambiental).
Las múltiples vías de acceso, los diversos niveles de cualificación y el insuficiente reconocimiento de las competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal o informal son importantes factores que inhiben la disposición de los trabajadores a aceptar empleos verdes.	Queda mucho por hacer para mejorar el reconocimiento, la transparencia y la portabilidad de las cualificaciones y competencias.
Los trabajadores jóvenes, en particular, suelen percibir las profesiones verdes como trabajos poco cualificados o «sucios».	Es necesario corregir la percepción errónea de las profesiones verdes con mejores servicios de asesoramiento y orientación y campañas de información sobre los empleos verdes.
Los proveedores de formación no tienen una actitud suficientemente proactiva y se desaniman ante la falta de claridad y la diversidad de necesidades de las empresas.	Los interlocutores sociales y los proveedores de formación tienen que colaborar estrechamente para garantizar la formación en competencias verdes.

A pesar de la importante influencia que ejercen la política y la normativa en la demanda de competencias verdes, la mayoría de los Estados miembros todavía no han integrado estrategias o programas nacionales de adquisición de competencias en sus políticas ambientales para desarrollar economías bajas en carbono. Si lo hicieran, se encontrarían en mejores condiciones para hacer frente a las nuevas necesidades de competencias que generan esas políticas. Los distintos ámbitos políticos permanecen separados, dificultando la cooperación y la coherencia entre las políticas de medio ambiente y energía y las políticas de formación y empleo.

Algunas profesiones verdes tienen mala imagen y no resultan atractivas para muchos jóvenes. Es necesario promover algunas profesiones entre quienes se incorporan al mercado de trabajo y quienes ya forman parte de la población activa, por medio de campañas de información y servicios de asesoramiento y orientación.

Pocas empresas o países intentan paliar su déficit de competencias en profesiones verdes ampliando la oferta de mano de obra, como por ejemplo captando más mujeres, trabajadores mayores o trabajadores con discapacidades. Sin embargo, es importante hacerlo para cumplir el objetivo estratégico de Europa 2020 de elevar la tasa de empleo al 75 %, para lo cual hay que ofrecer más oportunidades de empleo a todos los grupos de la población activa.

El crecimiento de la economía verde europea y el incremento de su oferta competencial deben formar parte de estrategias generales para impartir la formación necesaria para hacer posible el desarrollo sostenible con un empleo más intensivo.

Como casi todos los jardines, la economía verde europea necesita muchos cuidados.