

El talento verde: un activo clave, pero escaso.

Sarah Carrillo – Socióloga, Esp. Comunicaciones Corporativas y Gerente de Asesoría en Sostenibilidad y Cambio Climático en KPMG Venezuela.

Aunque todavía el camino hacia la sostenibilidad sigue siendo complejo y está lleno de desafíos, los compromisos globales en materia de descarbonización, protección de la biodiversidad y lucha contra el cambio climático están definiendo una agenda común y reorientando las prioridades globales. Cada vez son más los actores – gubernamentales, empresariales y sociales– que reconocen la urgencia de transformar la manera en la que operan hacia prácticas más responsables y sostenibles. Con ello, crecen las expectativas sobre quiénes serán las personas que podrán liderar estos cambios.

En este escenario, contar con profesionales capacitados en sostenibilidad ya no es una opción: es una necesidad. Gobiernos e instituciones que buscan cumplir sus compromisos ambientales para atender los desafíos del entorno y responder ante políticas y regulaciones de sostenibilidad, definitivamente requerirán contar con profesionales, dotados de habilidades verdes, que puedan contribuir con conocimientos sólidos para el logro de sus objetivos. Por lo tanto, la profesionalización en los distintos asuntos de sostenibilidad se ha vuelto estratégica.

De acuerdo con el Global Green Skills Report 2024 de LinkedIn, “las habilidades verdes son aquellas que combaten directamente los efectos del cambio climático” y son esenciales para aplicar a los empleos verdes definidos como “aquellos que tienen la sostenibilidad en su núcleo y no se pueden realizar sin un amplio conocimiento de las habilidades verdes.”

A efectos de este análisis, las personas con estas habilidades, las denominaremos: talento verde.

La demanda de talento especializado en competencias vinculadas a la sostenibilidad ha experimentado un crecimiento sostenido. Este tipo de vacantes laborales son cada vez más comunes (y exigentes) en sectores como: consultoría (especialmente las Big Four), finanzas sostenibles, manufactura, minería, agronegocios y retail, según una investigación realizada por CapacitaRSE.

Las habilidades verdes abarcan tanto las competencias técnicas como transversales. Algunos ejemplos son:

- Gestión de la eficiencia energética y tecnologías limpias.
- Ecodiseño y economía circular.
- Técnicas de cultivo regenerativo.
- Evaluación de riesgos climáticos e impacto social.
- Evaluación de cumplimiento normativo ambiental.
- Implementación de estrategias sostenibles en empresas y organizaciones.
- Gestión de residuos y reciclaje.
- Comunicación climática y difusión de prácticas sostenibles.
- Gestión de proyectos para la protección de especies y restauración de los ecosistemas.

- Diseño de sistemas de movilidad bajos en carbono.

Nuevamente, contar con habilidades verdes no solo se trata de conocimientos técnicos, sino que requiere de una mirada mucho más integral, pues incluye el desarrollo de: juicio y liderazgo ético, pensamiento crítico y sistémico, capacidad de análisis de gran cantidad de datos, trabajo con equipos multidisciplinarios, comunicación efectiva con diversos actores, adaptabilidad a contextos cambiantes y disruptivos, entendimiento del contexto global, visión estratégica y de largo plazo, entre otras capacidades, que hacen que el perfil de ese talento humano sea cada más atractivo, exigente y necesario.

Sin embargo, a pesar del crecimiento en la demanda, la oferta de profesionales con habilidades verdes sigue siendo limitada. LinkedIn destacó que, a escala global, “los empleos que requieren habilidades verdes crecieron un 38% entre 2015 y 2022, mientras que el número de profesionales con esas competencias solo aumentó un 6%” y que “aproximadamente la mitad de los puestos de trabajo en la economía verde de 2050 carecerán de candidatos cualificados si no nos centramos en la mejora de las competencias estratégicas y expansivas”.

Esta afirmación revela una tarea urgente para las instituciones públicas, privadas y académicas:

hay que recalificar a la fuerza laboral existente e impulsar la formación de nuevos técnicos en áreas claves de la sostenibilidad; lo cual requiere atención inmediata. Para ello, es necesario impulsar la educación formal, fomentar alianzas para crear programas formativos y ofrecer las herramientas necesarias para la capacitación continua.

En países como Alemania, Canadá, China, Francia y Chile, los gobiernos han impulsado programas de formación técnica y profesional para cerrar esta brecha. En el caso de Venezuela, se observan algunas intenciones de ir sumando a estos profesionales en las plantillas de ciertas organizaciones; por ejemplo, empresas del sector energético, financiero y de consultoría están incorporando perfiles profesionales con formación en sostenibilidad, cambio climático y gestión ambiental; sin embargo, la brecha entre la oferta y la demanda es muy elevada, la cantidad de profesionales especializados es muy baja y los programas académicos orientados a estos temas, todavía son incipientes.

Un punto para destacar es que, si bien los servicios ambientales se posicionan como la habilidad de más rápido crecimiento en todos los países e industrias de la región, es fundamental comprender que la transformación hacia la sostenibilidad no se limita a la protección del entorno natural. También implica fortalecer el pilar social, económico y de gobernanza que sostienen a nuestras comunidades y sus instituciones.

Por otra parte, las organizaciones también deben prepararse para recibir a este nuevo talento, entendiendo sus perfiles, motivaciones y expectativas. Quienes se están formando en sostenibilidad suelen tener un profundo compromiso con el entorno, una marcada orientación hacia la innovación y un deseo genuino de generar impacto social y ambiental positivo.

Buscan trascender a partir de su ocupación profesional y esperan que sus empleadores compartan esa visión.

Hoy contamos con una generación altamente sensibilizada con los temas de sostenibilidad. Millennials y la Generación Z (que representará más de un tercio de la fuerza laboral en 2050) muestran un interés creciente por formar parte de instituciones que apuesten por la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con el planeta y las personas. Para ellos, el trabajo no es solo una ocupación: es una plataforma para generar impacto, dentro y fuera de la empresa.

Este cambio de mentalidad plantea una pregunta clave: **¿Están preparadas las organizaciones para recibir a este nuevo talento? ¿Comprenden el valor de sus expectativas, su compromiso y su visión transformadora?**

Formar, atraer y retener talento verde es una tarea colectiva que requiere visión, compromiso y acción. Gobiernos, líderes empresariales, instituciones educativas y profesionales de la sostenibilidad tenemos la responsabilidad de impulsar el desarrollo de habilidades verdes y abrir espacios reales para su aplicación en el ámbito laboral, porque los objetivos de sostenibilidad no se alcanzarán solo con tecnología o regulaciones, se necesitarán personas preparadas, con criterio, sensibilidad y capacidad de liderazgo

para transformar los modelos actuales de operación y de consumo, con el objetivo de construir un futuro más justo, próspero y sostenible.

Sarah Carrillo

Socióloga, Esp. Comunicaciones
Corporativas y Gerente de Asesoría en
Sostenibilidad y Cambio Climático en
KPMG Venezuela.

 Sarah Carrillo Rodriguez

 Sarahcarrillor

Scarrillo@kpmg.com

Referencias Bibliográficas

Global Green Skills Report 2024. LinkedIn. Disponible en <https://shorturl.at/IX1rE>

Guerra Jáuregui, Melissa. (2025). Habilidades verdes para un futuro sostenible. Instituto para el futuro de la Educación. Tecnológico de Monterrey. Disponible en: <https://shorturl.at/6P4Hv>

Legrand, Fernando. (2025). El Perfil del Profesional de Sostenibilidad en 2025.