

PANEL LABORAL UNAB

RESULTADOS ENCUESTA N°19
Habilidades verdes en el mercado laboral

Octubre 2024

”

Diversos expertos cuestionan sobre si las habilidades verdes serán -o son- un eje central en el desarrollo sostenible, especialmente en un país como Chile, que enfrenta tanto oportunidades como desafíos en su transición hacia una economía más amigable con el medio ambiente. Estas habilidades incluyen conocimientos técnicos, capacidades de innovación y comprensión normativa, necesarios para implementar y adaptar soluciones sostenibles en diversos sectores. Por ejemplo, la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (Ley REP) representa un cambio significativo en la gestión de residuos, incentivando a las empresas a repensar sus procesos productivos y logísticos para cumplir con estándares de reciclaje y economía circular. Esto ha impulsado la demanda de profesionales capacitados en el manejo de residuos, logística inversa y diseño sostenible.

El impacto de la normativa ambiental en la capacidad de inversión es otro aspecto clave. Las regulaciones más estrictas han llevado a las empresas a incorporar análisis ambientales detallados en sus proyectos, generando la necesidad de contar con equipos especializados en gestión de riesgos y cumplimiento normativo. Si bien este marco normativo puede aumentar los costos iniciales de inversión, también abre oportunidades para captar financiamiento internacional destinado a proyectos sostenibles. Esto evidencia la importancia de las habilidades verdes para transformar los desafíos regulatorios en ventajas competitivas, potenciando sectores como la minería y las energías renovables en un contexto de creciente demanda por prácticas responsables.

Finalmente, la producción de hidrógeno verde se perfila como una de las mayores apuestas de Chile para liderar la transición energética a nivel global. Con abundantes recursos solares y eólicos, el país tiene el potencial de convertirse en un referente en esta tecnología. Sin embargo, alcanzar esta meta requiere una fuerza laboral capacitada en áreas como diseño de electrolizadores, mantenimiento de plantas renovables y planificación de infraestructura sostenible. Desarrollar estas habilidades verdes no solo posicionará a Chile como un exportador clave de hidrógeno verde, sino que también contribuirá a diversificar la matriz productiva, generar empleos de calidad y avanzar hacia un modelo económico más sustentable y resiliente.

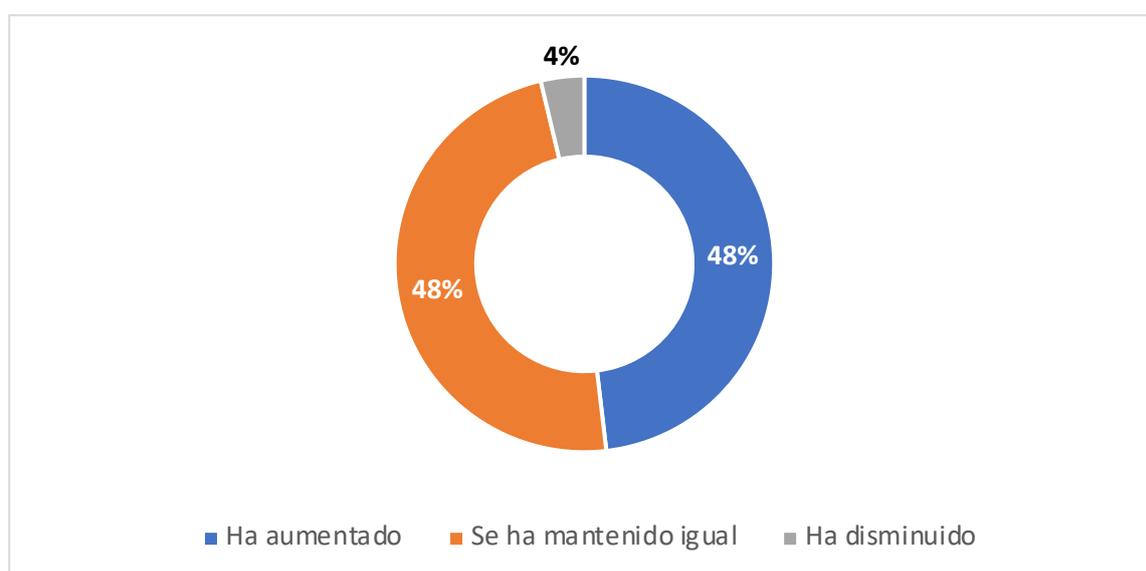
Para comprender la introducción de las habilidades verdes en el mercado laboral y los cambios en la demanda por profesionales con estas competencias, esta versión del Panel Laboral UNAB se enfoca en medir las necesidades de este tipo de conocimientos en las empresas según la perspectiva de los integrantes del Panel.

RESULTADOS

La encuesta N°19 del Panel Laboral UNAB¹ abordó 10 preguntas que buscaban conocer la opinión de los head hunters respecto a la demanda de habilidades verdes en el mercado laboral. La tasa de respuesta fue de 90% y se aplicó desde el miércoles 4 de noviembre hasta el viernes 21 de noviembre.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

Pregunta N°1: ¿Cómo ha cambiado la demanda por trabajadores con habilidades verdes en los últimos 3 años?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.

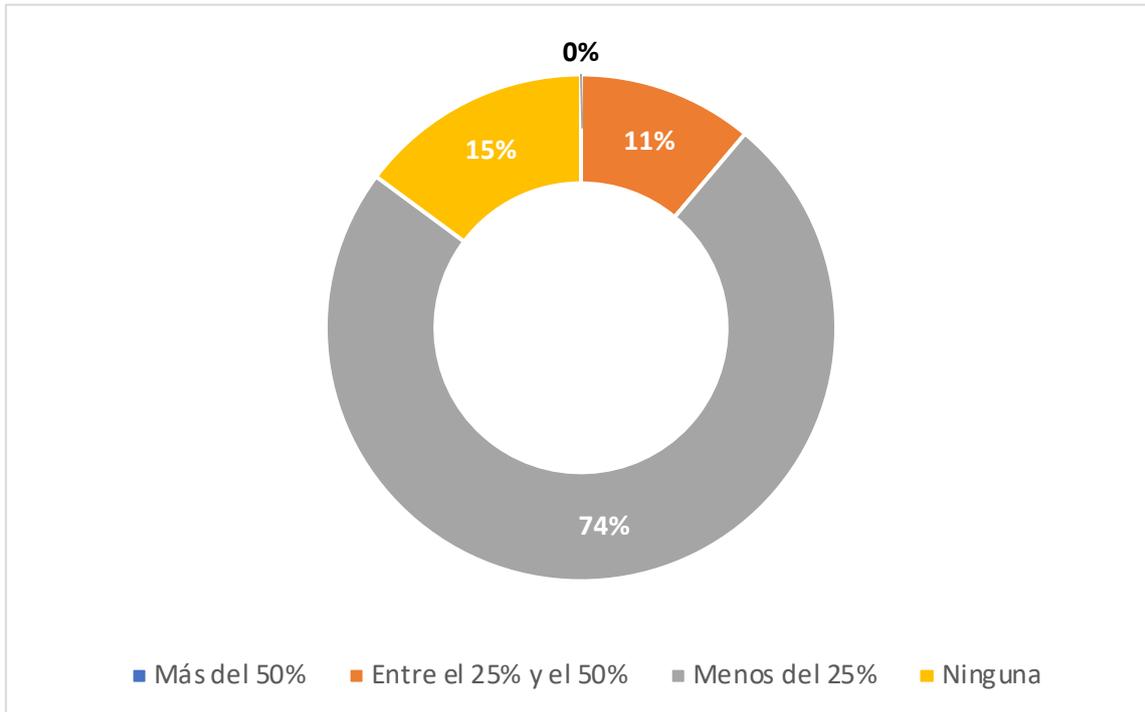
Como primer punto del diagnóstico, se observa que las opiniones de los encuestados están divididas: un 48% piensa que la demanda por trabajadores con habilidades verdes ha aumentado, y el mismo porcentaje cree que se ha mantenido igual. Solo un 4% considera que la demanda ha disminuido. Al respecto, Leslie Cooper de HK Human Capital, Cecilia Besa de Testanova y Rose Marie Leblanc de C Group, concuerdan en que la situación es muy dependiente de la industria. A mayor abundamiento, Ana María Icaran de Icaran Head Hunters indica en que en cargos directivos todavía no existe demanda.

“Las habilidades verdes, en general son solicitadas para un cargo específico”.

Ariela Dymensztain, AD Consulting

¹ Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

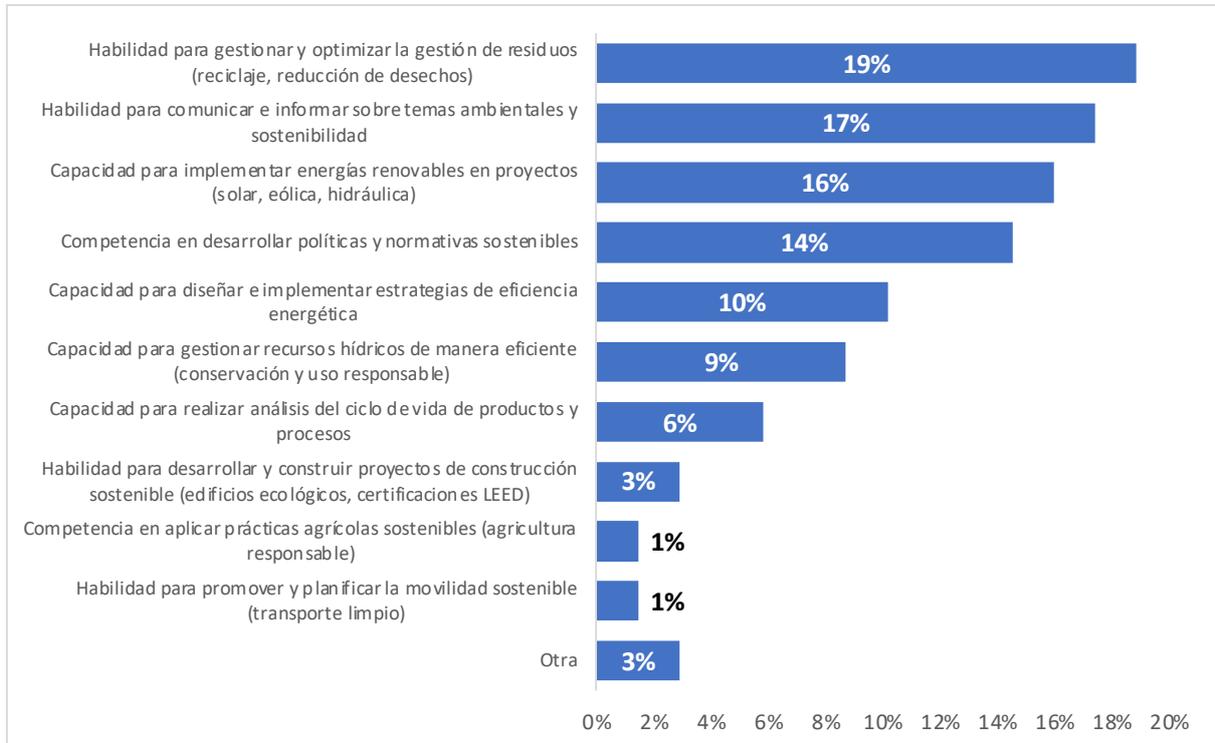
Pregunta N°2: ¿Cuántas ofertas laborales incluyen actualmente habilidades verdes como requisito?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.

El 74% de los encuestados indica que menos del 25% de los cargos exigen habilidades verdes para postular. En contraste, 15% de los encuestados indica que ninguna oferta laboral pide estos requisitos y ningún head hunter indica que más del 50% de las ofertas laborales requieren habilidades verdes. Ana María Icaran, de Icaran Head Hunters, indica que solo en cargos específicos como el área de medio ambiente y conocimiento de normativa las habilidades verdes son exigidas por empleadores. Felipe Cosialls, de Shilton Consulting Headhunters explica que “por ejemplo, para cargos relacionados a la ley REP sí se solicita. Hay casos puntuales donde son hasta excluyentes”.

Pregunta N°3: ¿Cuál considera que es la habilidad verde más demandada actualmente en el mercado laboral chileno?



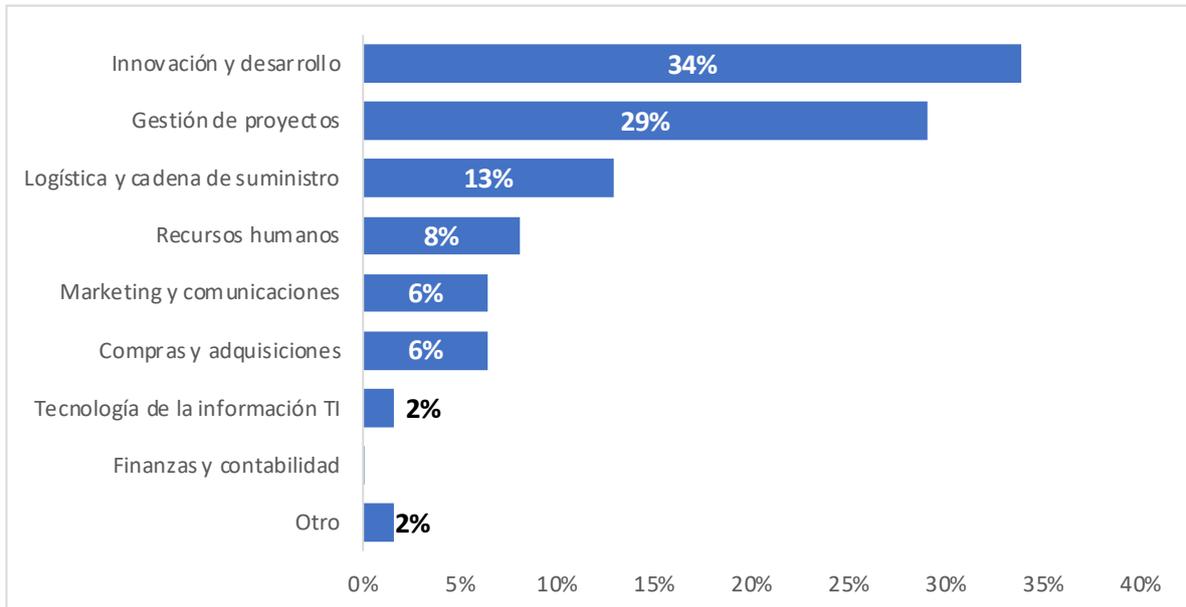
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.
[1] Porcentaje sobre todas las selecciones.

La siguiente pregunta trata sobre la habilidad verde que los empleadores buscan específicamente, encontrándose que la capacidad de gestión de residuos (19%), comunicar (17%) e implementación de energías renovables (16%) lideran dentro del grupo de competencias.

“Si bien en Chile la demanda de posiciones fuera del área de sostenibilidad está en aumento, aún es incipiente. La mayoría de las empresas chilenas están comenzando a integrar habilidades verdes en áreas como operaciones, logística y producción, pero su adopción en funciones como ventas, marketing o recursos humanos sigue siendo limitada. Esta tendencia refleja un patrón global, donde las habilidades verdes suelen asociarse principalmente con roles técnicos y operativos”.

Patricia Codecido, Global Jobs

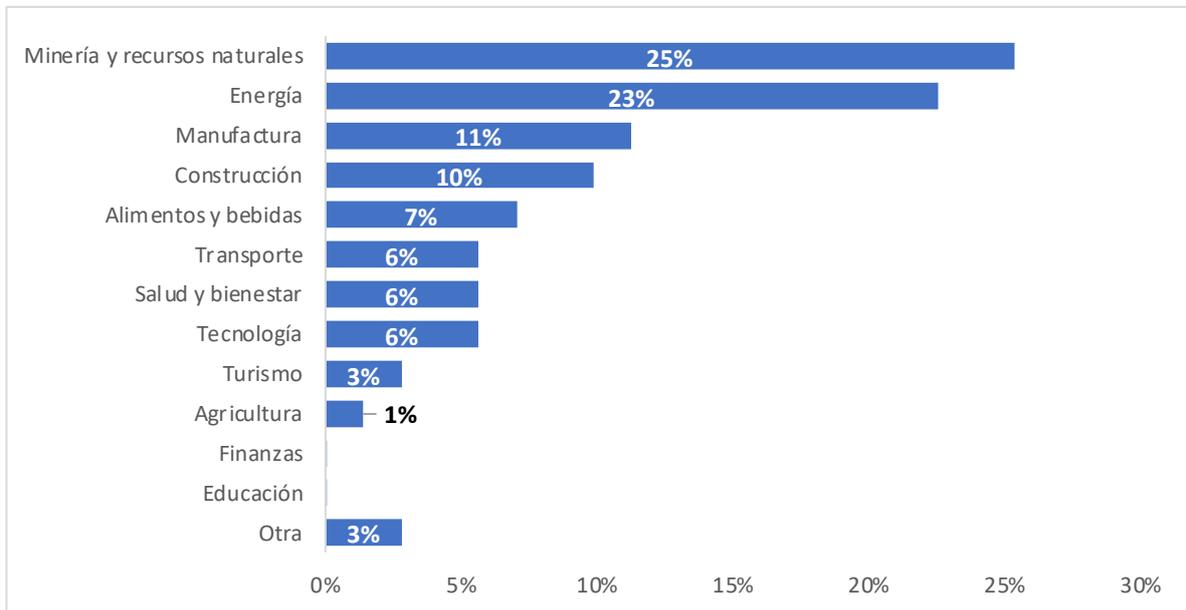
Pregunta N°4: ¿En qué áreas observa mayor apertura por parte de las empresas a integrar candidatos con habilidades verdes, aunque su rol no esté directamente relacionado con sostenibilidad?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.
[1] Porcentaje sobre todas las selecciones.

Respecto a las áreas en que integrar candidatos con habilidades verdes es visto con mayor apertura, destaca la innovación y desarrollo (34%), la gestión de proyectos (29%) y la logística (13%). Cecilia Besa, de Testanova, destaca el área de Nuevas Inversiones, especialmente en Activos Alternativos. Rose Marie Blanc concuerda y destaca que la implementación de la ley REP ha obligado a que, en áreas específicas como Residuos y Logística, se tomen cada vez más en cuenta estas habilidades.

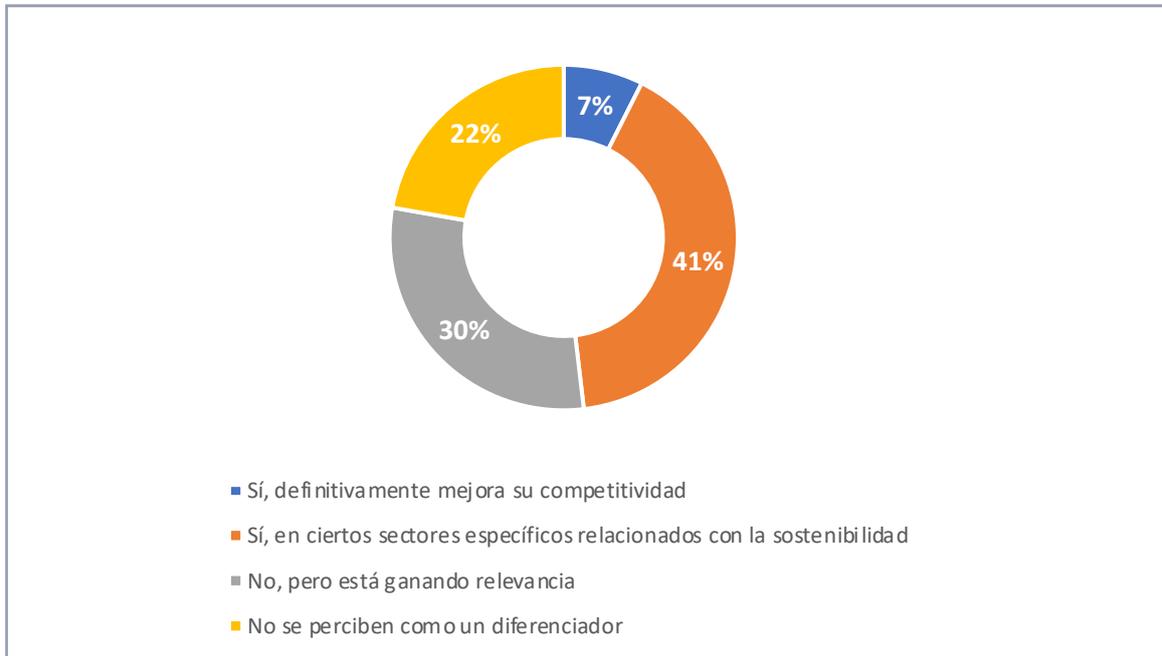
Pregunta N°5: ¿En qué sector específico ha notado una mayor demanda de candidatos con habilidades verdes?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.
[1] Porcentaje sobre todas las selecciones.

Los encuestados coinciden mayormente en que hay sectores de la economía en que las habilidades verdes son cada vez más demandadas, destacando Minería (25%) y Energía (23%). Felipe Arteaga de Uno a Uno Head Hunter destaca que hay otras industrias en que la demanda por estas habilidades ha crecido fuertemente, como las Empresas de Reciclaje. Ariela Dymensztain, AD Consulting agrega que en el Rubro Pesquero se observa un fenómeno similar.

Pregunta N°6: En su experiencia, ¿las habilidades verdes son percibidas como un factor de diferenciación competitiva para los candidatos en el mercado actual?



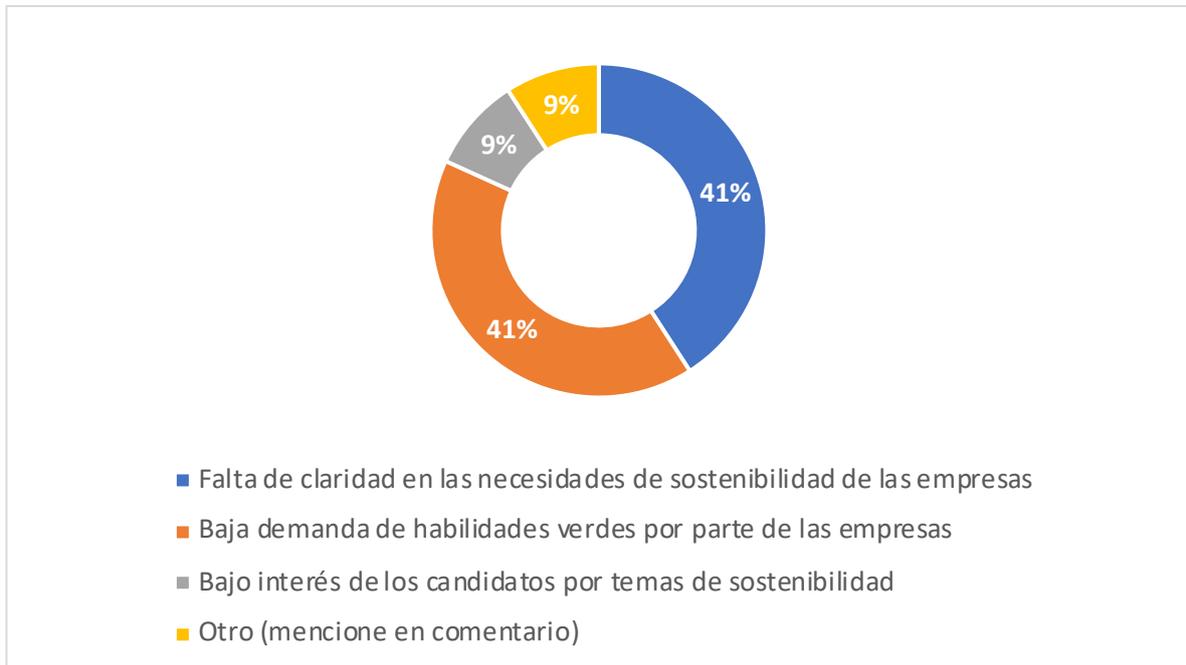
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.

La pregunta sobre si las habilidades verdes constituyen un factor diferenciador genera división entre los encuestados, en que un 48% cree que sí y un 52% cree que no. Las causas son, sin embargo, diversas. Mientras el 41% cree que las habilidades verdes son un factor diferenciador en sectores específicos, un 30% cree que no lo son, pero están ganando terreno.

“Sí, las habilidades verdes se están consolidando como un factor diferenciador, especialmente en sectores orientados hacia la sostenibilidad. En la industria energética, por ejemplo, los candidatos con habilidades relacionadas con eficiencia energética, energías renovables y gestión ambiental se posicionan como perfiles más atractivos para las empresas”.

Claudia Montedonico G., HR Burô

Pregunta N°7: ¿Cuál es el principal desafío para los headhunters en Chile para identificar candidatos con “green skills” en el mercado laboral?



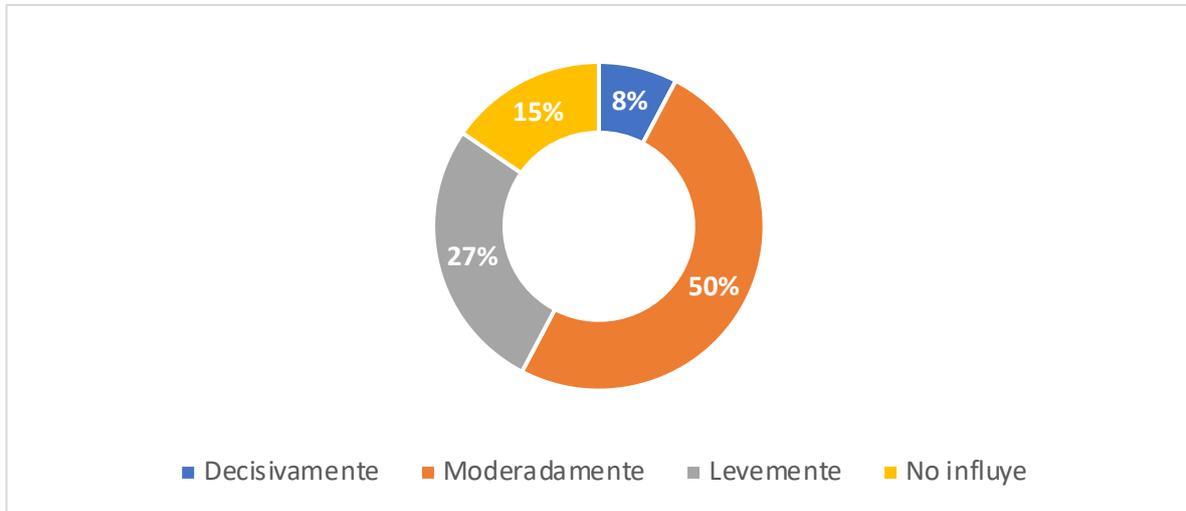
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.

La siguiente pregunta se enfoca en entender las dificultades que enfrenta la industria para identificar candidatos con habilidades verdes, encontrando que los factores más relevantes son la falta de claridad en la necesidad de sostenibilidad por parte de las empresas (41%) y la baja demanda de estas habilidades (41%). María Jesús García Huidobro, de Trabajando.com, enfatiza que debido a que las habilidades verdes responden a nuevas necesidades, algunas empresas todavía “no saben que pedir, qué gestionar y cómo impactar”.

“Hay poca oferta de formación en habilidades verdes. Veo un posible desequilibrio en la oferta-demanda de estas habilidades: hay poca oferta y poca demanda, pero esta última está teniendo una leve alza, no así la oferta lo que debería impactar en aquellos candidatos que las tengan”.

Felipe Cosialls, Shilton Consulting Headhunters

Pregunta N°8: ¿En qué medida las prácticas sostenibles y la cultura verde de una empresa afectan la decisión de los candidatos para aceptar una oferta de empleo?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.

Con el objetivo de entender si la capacidad de atraer talento está vinculada con las prácticas sostenibles se pregunta cómo éstas impactan en el interés de los candidatos por postular a ofertas de empleo. El 77% de los encuestados indica que el efecto de prácticas sostenibles en la postulación tiene efectos leves o moderados.

Existen varias posibles explicaciones. Paz Ovalle, de Hochschild Ovalle Partners SpA, indica que el mercado laboral está en un momento complicado, y por lo mismo difícilmente los candidatos tienen la opción de priorizar prácticas sostenibles. Cecilia Besa, de Testanova, agrega que el interés por las prácticas sostenibles está todavía radicado en las generaciones más jóvenes.

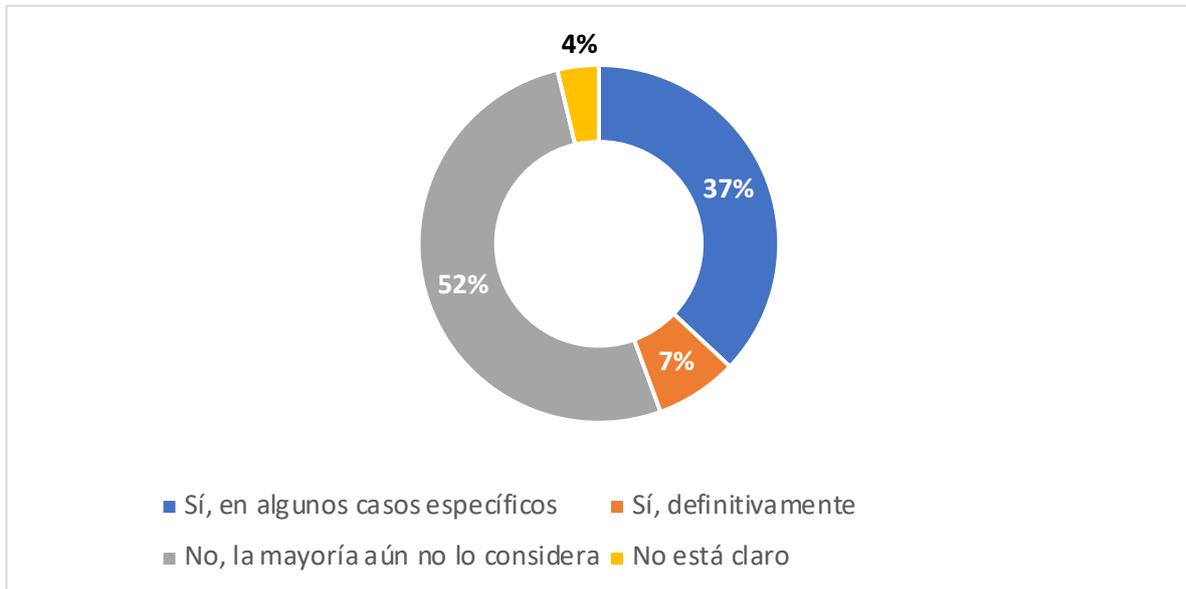
“Es un tema cada vez más relevante, los jóvenes buscan empresas con propósito y un impacto positivo en la comunidad y medio ambiente, se asume como una responsabilidad de las organizaciones en la sociedad actual, la sostenibilidad ya no es un deseable. Se mete en la balanza a la hora de tomar la decisión de elegir una empresa, es una variable en de marca empleadora, pero no es el único indicador”.

María Jesús García Huidobro, Trabajando.com

“Aunque cada vez más profesionales valoran el compromiso de una empresa con la sostenibilidad, muchos no priorizan este aspecto durante el proceso de selección. En general, la sostenibilidad aún no se posiciona como un criterio decisivo para los candidatos, especialmente en sectores donde la urgencia de temas medioambientales no es tan evidente”.

Claudia Montedonico G., HR Burô

Pregunta N°9: ¿Cree que las empresas están considerando incluir habilidades verdes como un requisito estándar en futuros procesos de selección?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°19 Panel Laboral UNAB.

Respecto al futuro, el 52% de los encuestados indica que la mayoría de las empresas aún no considera incluir las habilidades verdes como un requisito estándar en futuros procesos de selección.

“Es probable que las empresas empiecen a incluir habilidades verdes como un requisito estándar en futuros procesos de selección, especialmente en sectores enfocados en sostenibilidad. A medida que crecen las regulaciones y la conciencia ambiental, las empresas buscarán incorporar prácticas sostenibles en todas las áreas. Las habilidades verdes serán clave para alinearse con las tendencias globales y mejorar la competitividad y podrían convertirse en un estándar en la formación de los candidatos”.

Patricia Codecido, Global Jobs

“Sí, en ciertos sectores, especialmente en roles de liderazgo dentro de la industria energética y proyectos con impacto medioambiental, ya estamos observando que las empresas empiezan a incluir habilidades verdes como un requisito en sus procesos de selección. Sin embargo, esta tendencia aún no es generalizada, ya que se enfoca principalmente en posiciones clave como jefaturas y gerencias que tendrán un rol directo en la implementación de prácticas sostenibles. A medida que la sostenibilidad cobra mayor relevancia, es probable que más organizaciones integren estas habilidades en sus futuras contrataciones”.

Claudia Montedonico G., HR Burô

CONCLUSIÓN

Las conclusiones de la Encuesta N°19 del Panel Laboral UNAB sobre habilidades verdes en el mercado laboral chileno evidencian tanto avances como desafíos en este ámbito emergente. En primer lugar, aunque la demanda por habilidades verdes ha mostrado un crecimiento en sectores específicos como la minería, la energía y la gestión de residuos, su integración en roles no técnicos o fuera del área de sostenibilidad aún es limitada. Esto refleja una transición gradual hacia la adopción de prácticas sostenibles por parte de las empresas, impulsada por regulaciones como la Ley REP y la creciente presión social y ambiental.

“La demanda de habilidades verdes está creciendo en Chile, especialmente en sectores como construcción, minería y gestión de residuos, aunque la escasez de talento especializado sigue siendo un desafío. Las empresas están integrando estas habilidades principalmente en áreas operativas, pero fuera del ámbito de sostenibilidad, aún es limitado. A medida que las regulaciones y la conciencia ambiental aumentan, las habilidades verdes se convertirán en un requisito estándar en los procesos de selección. Esto permitirá a las empresas diferenciarse y atraer talento comprometido con la sostenibilidad. Las organizaciones con una cultura verde sólida tendrán una ventaja competitiva en el mercado laboral”.

Patricia Codecido, Global Jobs

En segundo lugar, existe una notable falta de claridad y alineación entre las empresas respecto a qué habilidades verdes requieren y cómo implementarlas en sus estructuras. Este vacío se traduce en dificultades para los headhunters al identificar candidatos adecuados y pone de manifiesto la necesidad de desarrollar programas de formación más específicos y accesibles para cerrar esta brecha. Asimismo, mientras algunas industrias avanzan en la incorporación de estas competencias, otras permanecen rezagadas debido a la percepción de que no son aún indispensables.

“El tema está en evolución y en algunos rubros en que existen exigencias normativas que obligan a contar con políticas y protocolos en el área de sostenibilidad, se incluyen en los requisitos del perfil. Para empresas sin dichos imperativos legales las prácticas sostenibles y la cultura verde presentan un desarrollo incipiente y a veces parece más una moda o una medida de marketing más que una auténtica convicción de sus beneficios para la sociedad y el mundo”.

Cristián Duarte, TRANSEARCH Chile

Un hallazgo relevante es la percepción de las habilidades verdes como un factor de diferenciación competitiva. Aunque su relevancia varía según el sector, existe consenso en que estas competencias serán cada vez más valoradas en un mercado laboral que busca alinearse con tendencias globales de sostenibilidad. Esto resalta la importancia de fomentar la capacitación de la fuerza laboral, tanto para quienes ya se desempeñan en áreas clave como para aquellos en sectores que aún no las priorizan.

“Es un tema estratégico que no está siendo bien considerado por las empresas en sus perfiles de selección”.

Rose Marie Blanc, C Group

Asimismo, las prácticas sostenibles y la cultura verde comienzan a ser factores decisivos para las generaciones más jóvenes al elegir una empresa. Aunque todavía no son un criterio dominante, su importancia está en aumento, especialmente en contextos donde los valores organizacionales y el impacto positivo en la comunidad adquieren mayor relevancia. Esto sugiere que las empresas deberán fortalecer su compromiso con la sostenibilidad para atraer y retener talento a largo plazo.

Finalmente, el camino hacia la inclusión de habilidades verdes como un requisito estándar en los procesos de selección es aún incipiente. Si bien algunos sectores ya dan pasos en esta dirección, la adopción generalizada dependerá de factores como el fortalecimiento de políticas públicas, la presión de consumidores y stakeholders, y la evolución del mercado laboral hacia una economía más sostenible. Esto refuerza la necesidad de colaboración entre empresas, instituciones educativas y el Estado para acelerar esta transformación.

“Todavía falta para que sea un proceso transversal en las compañías de distintos sectores de la economía, seguramente nuevas regulaciones lo impondrán como una necesidad”.

Cecilia Besa, TESTANOVA

ANEXO

Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.

N°	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	María Jesús García Huidobro	Trabajando.com
3	Rodrigo León	Mandomedio
4	Rose Marie Blanc	C-Group
5	María José Greene	Grupo Cinco
6	Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
7	Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
8	Angélica Álvarez	Afinis
9	Raimundo Villarino	Laboral Net
10	Paz Ovalle	HO Partners
11	Mario Mora	FirstJob
12	Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
13	John Byrne	Odgers Berndtson Chile
14	Ornella Bono	Humanitas Executive Search
15	Diego Hurtado	Excellentium
16	Vanesa Rosales	Eurofirms
17	Francisca López	Althus Partners
18	Arnaldo Aceituno	Claire Joster
19	Patricia Codecido	Global Jobs
20	Cecilia Besa	TestaNova
21	Felipe Cosialls	Shilton Consulting
22	Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
23	Franco Toselli	IT HUNTER
24	Mónica Zepeda	Ebro Consultores
25	Bernardita Mena	Stanton Chase Chile
26	Juanita Aguirre	AGUIRRE & ASOCIADOS HEAD HUNTING
27	Claudia Montedónico G.	HR Burô
28	Pamela Jiménez	Equation Partners
29	Ariela Dymensztain	AD Consulting
30	Paola Briano	GEN Consultores



 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>