



GUÍA PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LA CONTRATACIÓN

Resultado del proyecto 5

NÚMERO DE PROYECTO

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTOR

Jonathan Cooperative Sociale



Contenido

1	¿Por qué esta guía?.....	3
2.	Introducción.....	4
2.1	¿Qué son los "empleos verdes"?	4
2.2	Contratar y orientar hacia los "empleos verdes": ¿cuáles son los retos?.....	6
2.3	Un modelo innovador: IKIGAI.....	7
3.	Reclutadores hacia empleos verdes	9
3.1	Superar los retos de la contratación	10
3.2	Nuevas estrategias de contratación	13
	1. Selección de solicitudes: Evaluar la pasión y el interés	13
	2. Entrevista de trabajo: evaluación de la coincidencia de valores.....	14
	3. Evaluación técnica: Competencias transversales y blandas	14
	Conclusión: un nuevo enfoque de la contratación ecológica.....	15
3.3	En el punto de mira: el anuncio de "empleo verde"	15
	Descripción del puesto de IKIGAI	15
	Redactar un anuncio de empleo ecológico	16
4.	Orientación profesional hacia los empleos verdes	18
4.1	Superar los retos de la orientación profesional	18
4.2	Nuevas estrategias de orientación profesional	20
	1. Análisis interno: descubrir los rasgos "verdes" del candidato.....	20
	2. Investigación externa: descubrir empleos verdes en la región	21
	3. Matching: encontrar el punto de encuentro entre el candidato y el empleo verde	21
	Conclusión: un enfoque holístico de la orientación laboral ecológica	22
4.3	Enfoque: la carta de presentación para un "empleo verde"	22
5.	Conclusiones	24
6.	Referencias	26

1 ¿Por qué esta guía?

En los últimos años, la sostenibilidad se ha convertido en una cuestión central en muchos sectores, lo que ha propiciado la aparición de nuevas funciones profesionales vinculadas a los llamados "empleos verdes". Estas funciones promueven el desarrollo sostenible, reducen el impacto medioambiental de las actividades económicas y fomentan la adopción de prácticas más respetuosas con el ecosistema. Estos empleos no sólo contribuyen a la protección del medio ambiente, sino que también ofrecen nuevas oportunidades económicas y profesionales.

Esta guía nace de la conciencia de que la economía verde representará una parte cada vez más importante del futuro mercado laboral. Sin embargo, hoy en día, esta realidad sigue percibiéndose como inaccesible, especialmente para determinados grupos de personas, entre ellos las mujeres. Los prejuicios y sesgos, a menudo inconscientes, cometidos por los propios orientadores y contratadores, pueden limitar el acceso a los empleos verdes. Un ejemplo típico es la percepción de que los empleos verdes son predominantemente técnicos y, por tanto, menos adecuados para las mujeres, que tradicionalmente estudian menos materias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Como se señala en el informe "*Gender Equality in the Workforce: Empowering Women in Green and Digital Jobs in the EU*", publicado por el Instituto para la Igualdad de Género (EIGE), y en el informe "*She Figures*" de la Comisión Europea (Comisión Europea, 2021), las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los campos STEM, lo que repercute significativamente en su presencia en los empleos verdes, que a menudo requieren competencias técnicas.

Esta brecha es preocupante, ya que reduce la contribución potencial de las mujeres a un sector clave para el futuro del trabajo y la sostenibilidad. Esta guía forma parte de un proyecto más amplio destinado a reducir estos prejuicios y sesgos, acercando a un número cada vez mayor de personas -sobre todo mujeres- al mercado del empleo verde. Es esencial promover una visión inclusiva y abierta de los empleos verdes, mostrando que se trata de un sector accesible y rico en oportunidades para todos, especialmente para las mujeres.

¿A quién va dirigida?

Esta guía va dirigida principalmente a:

- **Orientadores y asesores** profesionales que ayudan a las personas a identificar oportunidades laborales en el sector ecológico, proporcionándoles herramientas para comprender mejor el panorama de las profesiones sostenibles y superar cualquier prejuicio en su asesoramiento.
- **Reclutadores** que quieran mejorar sus procesos de selección eliminando los prejuicios de género o de competencias técnicas e identificando a los candidatos adecuados para los puestos verdes de las empresas.

¿Cuál es el objetivo de la guía?

El objetivo de esta guía es doble: por un lado, ayudar a los orientadores profesionales a ofrecer un servicio más inclusivo y consciente a quienes buscan entrar en el mundo de los empleos verdes, derribando los prejuicios relacionados con el género y la naturaleza de los empleos verdes; por otro, ayudar a los responsables de la contratación a seleccionar candidatos con las aptitudes, los valores y la mentalidad adecuados para contribuir a la transición ecológica de las empresas sin dejar que los prejuicios influyan negativamente en sus decisiones.

De este modo, la guía pretende facilitar la adecuación de la oferta y la demanda en el sector de la sostenibilidad en sentido amplio, ampliando las oportunidades para todos, especialmente para las mujeres, y contribuyendo a construir un mercado laboral más justo y sostenible.

2. Introducción

2.1 ¿Qué son los "empleos verdes"?

Los empleos verdes son ocupaciones que contribuyen directa o indirectamente a la protección del medio ambiente y a la transición hacia una economía sostenible. Estos empleos no sólo pretenden reducir el impacto medioambiental, sino que también promueven el uso eficiente de los recursos naturales y la reducción de las emisiones de carbono. Los empleos verdes destacan por centrarse en prácticas ecológicas, que pueden implicar innovación tecnológica, ahorro energético, uso sostenible de los recursos y mejora de la calidad de los ecosistemas.

Características clave de los empleos verdes

Un empleo ecológico tiene las siguientes características principales:

- **Sostenibilidad medioambiental:** El puesto debe contribuir a reducir el impacto medioambiental mediante prácticas ecológicas y la adopción de tecnologías verdes.
- **Eficiencia energética y de recursos:** Los empleos verdes promueven el uso eficiente de los recursos naturales y la energía, facilitando la transición a fuentes renovables.
- **Impacto positivo en la comunidad:** Además de la sostenibilidad, estos trabajos también mejoran el bienestar colectivo y la calidad de vida, ocupándose a menudo de infraestructuras sociales y económicas.
- **Innovación y desarrollo tecnológico:** Muchos empleos verdes están vinculados a la innovación en sectores como las energías renovables, la gestión de residuos y la movilidad sostenible.

Diferentes ámbitos del empleo verde

Los empleos verdes no se limitan a sectores específicos: pueden encontrarse en muchas áreas ocupacionales, desde las industrias tradicionales a los sectores emergentes de la economía verde. He aquí algunos de los principales ámbitos en los que pueden identificarse estos empleos:

1. **Energías renovables:** Empleos relacionados con la producción y gestión de energías limpias, como la solar, la eólica, la hidráulica y la geotérmica.
2. **Eficiencia energética:** Ocupaciones destinadas a reducir el consumo de energía, como la instalación de sistemas sostenibles de calefacción y refrigeración, la consultoría de eficiencia energética para edificios e industrias.
3. **Gestión de residuos y reciclaje:** Los empleos en este sector se centran en estrategias para reducir, reutilizar y reciclar los residuos, así como en la gestión sostenible de los recursos.
4. **Construcción sostenible:** Consiste en construir o renovar edificios de acuerdo con principios de sostenibilidad, utilizando materiales ecológicos y tecnologías que mejoren la eficiencia energética.
5. **Agricultura sostenible:** Los trabajos en este campo incluyen técnicas agrícolas que preservan el suelo, reducen el uso de pesticidas y fomentan la biodiversidad.
6. **Movilidad sostenible:** Incluye trabajos relacionados con la mejora del transporte público, el diseño de vehículos eléctricos y las infraestructuras para una movilidad de bajo impacto ambiental.
7. **Conservación de ecosistemas:** Este sector incluye empleos en silvicultura, protección de la biodiversidad, gestión de recursos hídricos y regeneración de ecosistemas naturales.

Sectores profesionales para los empleos verdes

Los sectores del empleo ecológico abarcan varias direcciones. Algunos ejemplos clave son:

- **Energía:** Producción, distribución y consultoría de energías renovables (solar, eólica, hidroeléctrica).
- **Construcción:** Arquitectura, diseño e ingeniería sostenibles para edificios ecoeficientes.
- **Agricultura:** Agricultura ecológica y biodinámica, silvicultura sostenible.
- **Fabricación:** Innovaciones en materiales sostenibles y procesos de fabricación de bajo consumo energético.
- **Transportes:** Planificación y desarrollo de soluciones de movilidad sostenible.
- **Servicios medioambientales:** Gestión del agua y los residuos, consultoría medioambiental.
- **Gestión:** Supervisión y elaboración de estrategias para la aplicación de prácticas sostenibles en todos los sectores, incluida la gestión de proyectos para iniciativas ecológicas y el liderazgo corporativo en sostenibilidad.

Cualquier trabajo puede convertirse en un empleo verde

Un aspecto sorprendente del panorama laboral ecológico es que cualquier profesión puede evolucionar con una perspectiva más verde. Del marketing a las finanzas, de la ingeniería a la docencia, todos los sectores pueden integrar prácticas sostenibles y adaptar procesos que reduzcan el impacto ambiental. Por ejemplo, un director de estrategia puede especializarse en estrategias de sostenibilidad para reducir la huella de carbono de una empresa, mientras que un abogado puede centrarse en casos relacionados con la normativa medioambiental o los derechos de sostenibilidad.

Los empleos verdes más demandados en Europa

En Europa, la transición hacia una economía más sostenible ha provocado un aumento de la demanda de profesionales especializados. Entre los empleos verdes más demandados están:

- **Técnicos y expertos en energías renovables**, especialmente en instalación y mantenimiento de centrales solares y eólicas.
- **Ingenieros medioambientales** dedicados a proyectos de sostenibilidad, energías alternativas e infraestructuras verdes.
- **Los consultores de sostenibilidad**, cada vez más necesarios para ayudar a las empresas a aplicar estrategias ecológicas.
- **Especialistas en eficiencia energética**, cruciales para optimizar el consumo de energía en edificios públicos y privados.

Los empleos verdes más demandados en Europa reflejan la creciente necesidad de competencias especializadas para apoyar la transición ecológica, abarcando **sectores como las energías renovables**, la eficiencia energética, la gestión de residuos y la movilidad sostenible. Según el CEDEFOP (2021), uno de los segmentos de mayor crecimiento es el de **las energías renovables**, que requiere funciones técnicas para la instalación y el mantenimiento de sistemas eólicos, solares e hidroeléctricos. Del mismo modo, las funciones relacionadas con la **eficiencia energética**, como gestores y auditores energéticos, son cada vez más necesarias para cumplir la normativa sobre sostenibilidad en la construcción y la industria.

La OCDE (2020) también destaca que la transición ecológica está creando empleo incluso en sectores tradicionales, gracias a la integración de prácticas sostenibles que requieren competencias actualizadas. Por ejemplo, el sector de **la gestión de residuos** está evolucionando hacia un enfoque de **economía circular**, con una fuerte demanda de especialistas en reciclaje y recuperación de materiales. Por último, Eurostat (2023) hace hincapié en la necesidad de profesionales de la **movilidad sostenible**, desde el

transporte eléctrico hasta la planificación urbana respetuosa con el medio ambiente, sectores clave para los objetivos medioambientales de Europa.

Estos estudios indican que las profesiones ecológicas no sólo responden a las necesidades medioambientales, sino que también desempeñan un papel crucial en la economía, ya que requieren una combinación de competencias técnicas y de gestión para afrontar los retos de la transición sostenible.

Los empleos verdes representan el futuro del mercado laboral, una fuerza motriz hacia una economía más resistente, sostenible y justa. Cada uno de nosotros puede contribuir a esta revolución verde, ya sea a través de su profesión actual o explorando nuevas oportunidades en el vasto mundo de los empleos verdes.

2.2 Contratación y orientación hacia "empleos verdes": ¿cuáles son los retos?

Adecuar a las personas a las oportunidades de empleo es siempre un reto, pero en el caso de los "empleos verdes" surgen obstáculos específicos debido a la naturaleza innovadora y evolutiva de estas profesiones. Para los reclutadores y orientadores profesionales, el proceso de alinear a una persona con un empleo verde entraña complejidades que van más allá del simple análisis de las competencias técnicas o las experiencias previas. exploremos las principales dificultades a la hora de entender si una persona es adecuada para un empleo verde y viceversa.

Retos para los contratantes

1. **Falta de claridad sobre las competencias necesarias para los empleos verdes:** Uno de los principales obstáculos para los responsables de la contratación es determinar si un candidato posee las competencias necesarias para un determinado puesto ecológico. Muchas empresas están integrando la sostenibilidad en sus estrategias, pero los requisitos profesionales no siempre están claramente definidos. Los empleos ecológicos pueden requerir una combinación de competencias técnicas, conocimientos medioambientales y competencias interpersonales, pero los límites entre estas competencias no siempre están claros. Los responsables de la contratación pueden tener dificultades para identificar a los candidatos adecuados, sobre todo cuando las cualificaciones no coinciden exactamente con las nuevas descripciones de funciones en el sector ecológico.
2. **Transferibilidad de competencias de otros sectores:** Dado que muchos candidatos pueden no tener experiencia directa en empleos verdes, uno de los mayores retos es evaluar la transferibilidad de las competencias adquiridas en otros campos profesionales. Por ejemplo, un ingeniero mecánico con experiencia en un sector tradicional puede tener las competencias técnicas necesarias para un puesto en el sector de las energías renovables, pero el responsable de la contratación debe evaluar su capacidad para adaptarse a un contexto sostenible y comprender las especificidades medioambientales del puesto. Esta incertidumbre a la hora de evaluar las competencias transferibles puede dificultar el proceso de selección.
3. **Prejuicios sobre quién puede ser adecuado para un empleo ecológico:** Otro obstáculo importante es el riesgo de que prejuicios inconscientes influyan en la percepción de los candidatos por parte de los contratadores. Por ejemplo, algunos pueden pensar, sin saberlo, que un candidato de un sector no relacionado con la sostenibilidad o una mujer en un contexto muy técnico no son adecuados para un trabajo ecológico. Estos prejuicios limitan el acceso a talentos

que podrían destacar en funciones ecológicas pero que no encajan en el estereotipo tradicional de trabajador "técnico" o "medioambiental".

4. **Falta de herramientas de evaluación específicas para empleos verdes:** Muchos reclutadores utilizan herramientas de selección estandarizadas que no están diseñadas específicamente para los empleos verdes. Como resultado, no siempre se tienen en cuenta las características distintivas de los empleos verdes, como el enfoque en la sostenibilidad o la capacidad de trabajar en proyectos en los que intervienen múltiples partes interesadas. La falta de métricas claras y herramientas de evaluación adecuadas puede complicar la elección del mejor candidato.

Retos para los orientadores profesionales

1. **Identificar los valores e intereses ecológicos del candidato:** Los orientadores profesionales deben tener en cuenta no sólo las aptitudes técnicas de una persona, sino también sus aspiraciones, intereses y valores en relación con la sostenibilidad. Muchas personas se sienten atraídas por los empleos verdes por razones que van más allá del aspecto profesional, como el deseo de contribuir a un futuro mejor para el medio ambiente. Sin embargo, es difícil encontrar un empleo verde para una persona sin conocer a fondo sus motivaciones. El asesor debe invertir tiempo en explorar los valores personales del candidato, lo que hace que el proceso sea más largo y complejo.
2. **Adaptar el perfil profesional a los nuevos empleos verdes:** Otro reto es comprender cómo pueden adaptarse las competencias de un candidato a los nuevos empleos verdes, sobre todo si procede de un entorno no relacionado con la sostenibilidad. El orientador debe ayudar a la persona a ver cómo sus experiencias previas pueden ser relevantes en un contexto verde. Por ejemplo, un directivo con experiencia en gestión del cambio podría desempeñar un papel clave en una empresa que aplique una estrategia de sostenibilidad, incluso sin tener formación directa en medio ambiente. Este proceso de "transformación" del perfil profesional requiere sensibilidad y competencia por parte del asesor.
3. **Superar los prejuicios internos del candidato hacia los empleos verdes:** Muchos candidatos, especialmente mujeres, pueden no considerar los empleos verdes debido a prejuicios que los consideran muy técnicos o poco adecuados para su perfil. Los asesores deben trabajar para superar estos obstáculos psicológicos y ayudar a los candidatos a considerar un abanico más amplio de posibilidades profesionales, cuestionando los estereotipos relacionados con el género y los tipos de empleo. Esto puede requerir esfuerzos de sensibilización y un cambio de mentalidad que no se produce inmediatamente.
4. **Superar la preocupación por la incertidumbre de los empleos verdes:** Los empleos verdes son un sector en expansión, pero al ser relativamente nuevo, muchos candidatos perciben cierta incertidumbre respecto a las perspectivas a largo plazo. Esto puede desanimar a algunas personas a la hora de plantearse una carrera profesional en el ámbito de la sostenibilidad, por temor a la falta de estabilidad. Los orientadores deben abordar estas preocupaciones y ofrecer una visión clara de las oportunidades y el potencial futuro de los empleos verdes basada en datos actualizados y proyecciones de crecimiento del sector.

2.3 Un modelo innovador: IKIGAI

Los principios de IKIGAI y las modernas teorías de desarrollo profesional proporcionan un marco útil para **superar estos retos**, permitiendo a los reclutadores y asesores profesionales construir trayectorias profesionales sostenibles y satisfactorias.

El concepto japonés de IKIGAI, que representa la intersección entre lo que a uno le gusta, lo que a uno se le da bien, lo que el mundo necesita y por lo que a uno se le puede pagar, ofrece una base teórica aplicable a la contratación para empleos verdes. Mogi (2018) y García & Miralles (2016) destacan cómo IKIGAI puede ayudar a las personas a identificar sus pasiones y habilidades y conectarlas con su realización profesional.

El modelo IKIGAI puede servir de guía tanto práctica como filosófica para orientadores y reclutadores, ya que va más allá de la adecuación tradicional basada únicamente en las competencias técnicas. En concreto, es ideal para superar algunos de los retos que hemos comentado antes, creando una correspondencia más completa y significativa entre una persona y un empleo ecológico.

Para **los responsables de la contratación**, tener en cuenta los principios de IKIGAI durante el proceso de selección permite una evaluación más exhaustiva de la motivación de los candidatos hacia la sostenibilidad, a menudo un elemento crucial para los puestos relacionados con el medio ambiente. Este enfoque, centrado en alinear los valores personales con los objetivos profesionales, también responde a la creciente necesidad de fomentar un compromiso genuino, especialmente en sectores sostenibles.

En la **orientación** profesional, la integración de IKIGAI con los enfoques tradicionales de desarrollo profesional puede ayudar a los asesores a construir trayectorias profesionales adaptables y flexibles. Brown y Lent (2013) estudian cómo las teorías de orientación y desarrollo profesional pueden orientar a las personas hacia oportunidades que destaquen sus aptitudes. Ayudar a las personas a identificar los solapamientos entre sus competencias técnicas y las necesidades emergentes del mercado de trabajo ecológico permite a los asesores profesionales diseñar itinerarios formativos que cubran las posibles lagunas y mejoren la empleabilidad.



La esfera "Lo que me gusta"

Esta dimensión se refiere a las actividades o intereses que nos aportan alegría y que perseguiríamos incluso sin una ganancia material. Según Mogi (2018), explorar lo que nos apasiona nos permite vivir con autenticidad y encontrar placer en nuestras acciones cotidianas. García y Miralles (2016) destacan que cultivar la pasión nos ayuda a mantenernos motivados y comprometidos, incluso cuando nos enfrentamos a desafíos.

La esfera "Lo que el mundo necesita": la coincidencia de valores

Esta dimensión refleja el valor que podemos ofrecer al mundo abordando necesidades o problemas relevantes. Según García y Miralles (2016), este componente da un sentido de impacto y propósito a nuestras vidas, ayudándonos a sentirnos parte de una imagen más amplia. Mogi destaca que trabajar por una misión nos permite conectar profundamente con el contexto social y cultural, mejorando nuestro compromiso con los objetivos colectivos.

La esfera de "lo que se me da bien": el valor de las competencias interpersonales

La tercera área se refiere a las habilidades y competencias en las que destacamos, que pueden cultivarse para desarrollar nuestro potencial. Mogi sostiene que descubrir aquello en lo que somos buenos y potenciarlo nos permite experimentar una sensación de progreso y mejora continua. García y Miralles añaden que estas competencias suelen ser aquellas por las que podemos ser reconocidos y apreciados por los demás.

La esfera "Por qué te pueden pagar": trabajo

Por último, esta área se refiere al aspecto económico de nuestro ikigai: las actividades que pueden proporcionar estabilidad y seguridad financiera. Mogi (2018) sostiene que este aspecto nos asienta en la realidad, haciendo del ikigai no solo un camino ideal, sino también sostenible. García y Miralles señalan que esta área suele ser necesaria para construir una carrera duradera y satisfactoria, combinando pasión y habilidades con oportunidades profesionales tangibles.

Un partido basado en el bienestar

El modelo IKIGAI ofrece un enfoque holístico que no sólo ayuda a superar las dificultades técnicas, sino que también contribuye a crear una correspondencia más profunda y satisfactoria entre una persona y un puesto de trabajo. Este modelo se alinea con el cambio sociocultural que considera el trabajo no solo como un medio de subsistencia, sino también como una fuente de bienestar y realización personal.

En un mundo en el que las personas buscan cada vez más sentido y satisfacción en su trabajo, IKIGAI ayuda a asesores y responsables de contratación a no limitarse a evaluar las aptitudes y la experiencia, sino a investigar aspectos más profundos como la pasión, los valores y las actitudes. De este modo, el modelo facilita la creación de relaciones laborales saludables basadas en la motivación y el bienestar individual. Este enfoque no sólo mejora la adecuación entre las personas y los empleos verdes, sino que también promueve una mayor sostenibilidad a largo plazo tanto para las empresas como para los trabajadores.

3. Reclutadores hacia empleos verdes

En el contexto de la creciente demanda de profesionales vinculados a los empleos verdes, los reclutadores se enfrentan a retos únicos. Encontrar la correspondencia entre un candidato y un puesto ecológico no es sólo cuestión de habilidades técnicas, sino que requiere un enfoque que tenga en cuenta la pasión, los valores personales y las habilidades blandas. Aquí es donde el modelo IKIGAI puede

marcar la diferencia, ayudando a los reclutadores a identificar a los candidatos que no sólo pueden desempeñar una función, sino que también están motivados y alineados con los valores y las necesidades del empleo verde.

3.1 Superar los retos de la contratación

La contratación para empleos verdes plantea retos únicos relacionados con la naturaleza emergente y en constante evolución de estas funciones. A continuación, analizamos cómo **pueden superarse** las dificultades de contratación en el sector ecológico, mencionadas en la introducción, para mejorar la alineación entre los candidatos y los empleos ecológicos.

1. Definir claramente las competencias necesarias para el empleo verde

Superar este reto significa interpretar correctamente las capacidades necesarias para unas funciones en constante evolución. Los empleos ecológicos suelen requerir una combinación única de competencias técnicas, conocimientos medioambientales y aptitudes interpersonales, pero los límites entre estas capacidades siguen siendo fluidos. Por ejemplo, la función de un gestor de sostenibilidad puede requerir conocimientos técnicos en ingeniería medioambiental, pero también la capacidad de negociar con las partes interesadas, comprender la normativa internacional y aplicar estrategias de responsabilidad social corporativa.

La falta de una definición precisa de las competencias puede llevar a los responsables de la contratación a excluir a candidatos potencialmente adecuados simplemente porque su currículum no se ajusta exactamente a las descripciones vagamente definidas de las funciones. O puede llevar a contratar a candidatos con conocimientos técnicos pero sin capacidad para adaptarse a la naturaleza transversal de los empleos verdes.

Sin embargo, al explorar la esfera de "lo que a uno le gusta", el responsable de la contratación puede dejar de centrarse en la mera posesión de conocimientos técnicos para evaluar el interés y la pasión del candidato por un campo ecológico concreto. Este enfoque permite al seleccionador calibrar el entusiasmo del candidato por los temas medioambientales y su curiosidad por nuevos temas. Cuando alguien siente verdadera pasión por lo que hace, la falta de conocimientos técnicos puede verse compensada por la motivación intrínseca y las ganas de aprender. La pasión, de hecho, puede impulsar a una persona a adquirir rápidamente las competencias necesarias para destacar en un trabajo ecológico, incluso mediante el autoaprendizaje. En este sentido, IKIGAI ayuda a salvar la brecha técnica, facilitando un emparejamiento basado en lo que la persona ama, transformando la curiosidad y la pasión en una palanca para aprender rápidamente lo que se requerirá en el puesto.

Ejemplo concreto:

Un reclutador busca un **Jefe de Proyecto para un parque eólico** del sector de las energías renovables. Es posible que la empresa contratante no tenga una idea clara de todos los detalles técnicos necesarios para el puesto, ya que el sector evoluciona constantemente, y al reclutador le puede resultar difícil establecer una lista precisa de las competencias técnicas requeridas. En este contexto, el reclutador podría decidir centrarse en áreas temáticas y competencias más amplias, como la **energía eólica** y la **gestión de proyectos complejos**, la capacidad de trabajar con diversas partes interesadas y la aptitud para afrontar nuevos retos. En lugar de detallar cada una de las habilidades técnicas necesarias, podrían investigar sólo los antecedentes técnicos y centrarse después en el interés del candidato, preguntándole qué aspectos de las energías renovables le atraen y cómo ha tratado de profundizar previamente sus conocimientos en estas áreas. Si un candidato demuestra una **auténtica pasión** por la transición energética y el medio ambiente, esto puede convertirse en una palanca decisiva para aprender rápidamente cualquier habilidad técnica que falte.

2. Evaluar la transferibilidad de las competencias de otros sectores

Superar este reto significa reconocer la transferibilidad de las competencias adquiridas en los sectores tradicionales al mundo verde. Es posible que muchos candidatos no tengan experiencia directa en empleos verdes, pero podrían poseer competencias técnicas que pueden adaptarse. El problema es que, a menudo, las competencias transferibles no son evidentes de inmediato.

De este modo, los responsables de la contratación corren el riesgo de subestimar las competencias de un candidato simplemente porque no procede de un sector "verde", limitando así la reserva de candidatos a los que ya tienen experiencia directa en empleos verdes, ignorando a los talentos potenciales de otros sectores. Otra posibilidad es que contraten a alguien con conocimientos técnicos pertinentes, pero que sea incapaz de aplicarlos en un contexto sostenible.

Sin embargo, una de las claves del éxito para un emparejamiento eficaz en empleos verdes es encontrar una correspondencia entre los valores de la persona y el impacto positivo que el trabajo puede tener en el mundo. La esfera de "lo que el mundo necesita" permite a los reclutadores explorar este aspecto crucial. Para un reclutador, esto significa mirar más allá de las habilidades técnicas e investigar la motivación intrínseca del candidato. Si una persona está profundamente motivada por la oportunidad de contribuir a la mejora del medio ambiente o a la sostenibilidad global, esto se convierte en un valioso indicador. Una fuerte coincidencia de valores entre el candidato y la misión de la empresa no sólo puede ayudar a superar cualquier prejuicio relacionado con las habilidades técnicas, sino que también puede fomentar una conexión más fuerte y duradera con el puesto. Esta motivación intrínseca representa un elemento importante que puede llevar al candidato a comprometerse con dedicación, convirtiéndolo en un recurso valioso para la empresa. Un candidato motivado y apasionado puede estar dispuesto a desarrollar rápidamente nuevas competencias técnicas o a transferir con éxito las que ha adquirido a un nuevo contexto.

Otro elemento que puede ayudar al reclutador a superar el reto de evaluar la transferibilidad de competencias de otros sectores son las competencias blandas, es decir, el ámbito de "en qué soy bueno" cuando se piensa en IKIGAI. Para el responsable de la contratación, explorar esta esfera significa ir más allá de la evaluación técnica e intentar comprender los rasgos personales y las competencias transferibles del candidato. Por ejemplo, en un contexto de trabajo ecológico, la capacidad de colaborar con personas de distintos sectores, como científicos, ingenieros y comunicadores, para aplicar soluciones sostenibles podría ser esencial. Si el candidato tiene grandes dotes interpersonales, podría encajar perfectamente en este tipo de funciones, aunque tenga una formación técnica menos sólida.

Ejemplo concreto:

Un **ingeniero mecánico** que intenta pasar del sector tradicional del automóvil al de **las energías renovables**. Supongamos que este candidato ha trabajado varios años diseñando motores de combustión interna, un campo que puede parecer alejado de los empleos verdes. En un proceso de selección tradicional, el seleccionador podría considerar la falta de experiencia directa en tecnologías verdes como una laguna y descartar al candidato. Sin embargo, aplicando el enfoque IKIGAI, el seleccionador también puede explorar la **motivación personal** del candidato y su interés por la sostenibilidad ("lo que me gusta" y "lo que el mundo necesita"). Por ejemplo, el candidato puede revelar una gran pasión por las energías limpias y haber estudiado soluciones innovadoras para reducir las emisiones en el sector de la automoción, por interés personal. Este interés genuino por la sostenibilidad, combinado con sus aptitudes técnicas transferibles, podría ser exactamente lo que la empresa necesita.

3. Superar los prejuicios sobre quién es adecuado para un trabajo ecológico

Los prejuicios inconscientes son un obstáculo habitual en el mundo de la contratación, sobre todo a la hora de evaluar candidatos para puestos verdes. Algunos responsables de contratación pueden creer inconscientemente que solo las personas con una formación estrictamente técnica o tradicionalmente medioambiental son aptas para puestos verdes, o pueden tener ideas preconcebidas sobre candidatos de otros sectores o en relación con el género, como una mujer en un puesto técnico.

Esto perpetúa los estereotipos de género o profesionales, excluyendo a candidatos con talento. También limita la diversidad en la contratación, privando a la empresa de competencias y perspectivas diversas que pueden enriquecer el sector ecológico. O da lugar a que se rechacen candidatos con gran motivación y competencias transversales simplemente porque no encajan en el estereotipo tradicional de "trabajador técnico".

Superar este reto significa superar estos estereotipos para acceder a una reserva de talento más amplia y diversa y garantizar que se tiene en cuenta a cualquier persona con las aptitudes y la motivación adecuadas, independientemente de su procedencia. El uso de IKIGAI permite al reclutador explorar las motivaciones más profundas del candidato ("lo que el mundo necesita") y evaluar cómo sus valores personales se alinean con la misión de la empresa, independientemente de sus antecedentes profesionales. Este enfoque ayuda a superar los prejuicios, evaluando a candidatos que, aunque no tengan la experiencia verde tradicional, tienen la pasión y la energía necesarias para aprender y contribuir de forma significativa.

Ejemplo concreto:

Una mujer con formación en **psicología organizativa** puede no parecer la candidata ideal para un puesto en una **empresa de consultoría energética**. Sin embargo, si está fuertemente motivada por **los valores de la sostenibilidad** ("lo que el mundo necesita") y tiene capacidad para trabajar en equipos complejos, podría destacar como coordinadora de proyectos de sostenibilidad, donde la gestión de las relaciones entre las partes interesadas y la aplicación de cambios sostenibles en las organizaciones son fundamentales.

4. Desarrollar herramientas de evaluación específicas para los empleos verdes

Muchas herramientas de selección utilizadas hoy en día no están diseñadas para evaluar las aptitudes y actitudes específicas que requieren los empleos verdes. El reto para los reclutadores es evaluar eficazmente a los candidatos para funciones que van más allá de los parámetros tradicionales, utilizando herramientas que a menudo no tienen en cuenta las características distintivas de los empleos verdes.

Se corre así el riesgo de seleccionar a los candidatos en función de criterios tradicionales sin identificar a los que realmente tienen una gran motivación por el sector ecológico. O se corre el riesgo de perder a candidatos que podrían destacar en empleos verdes pero que no encajan en los métodos de selección convencionales. En otras palabras, con las herramientas tradicionales se corre el riesgo de no tener en cuenta el impacto de las capacidades interpersonales y la motivación personal, que a menudo son cruciales para los empleos verdes.

Sin embargo, para superar este reto es necesario innovar los procesos de selección mediante el desarrollo de métricas y metodologías de evaluación más específicas que permitan identificar a los candidatos no sólo competentes, sino también capaces de contribuir a un cambio sostenible. En este sentido, la falta de herramientas de evaluación puede abordarse adoptando un enfoque más holístico y cualitativo, como el que ofrece IKIGAI. Este modelo permite evaluar no sólo las competencias técnicas, sino también la

concordancia entre los valores del candidato y el impacto medioambiental del puesto ("lo que el mundo necesita"), la adecuación entre las actitudes del candidato y las actividades específicas del puesto ("lo que se me da bien"), y la conexión entre los intereses del candidato y el ámbito en el que va a operar ("lo que me gusta"). Construir nuevas herramientas de selección en torno a IKIGAI permite explorar aspectos que los métodos tradicionales no logran captar.

Ejemplo concreto:

Un **técnico informático** podría solicitar un puesto **de analista de datos** en una empresa de energías renovables. Aunque no tenga experiencia directa en el sector o la función, sus **valores** fuertemente orientados a la sostenibilidad y su **pasión** por la innovación tecnológica lo convierten en un candidato ideal para una empresa que busca personas capaces de gestionar el desarrollo tecnológico pero con un fuerte impulso hacia una misión ecológica.

3.2 Nuevas estrategias de contratación

El modelo IKIGAI, además de ser una respuesta a los principales retos a los que puede enfrentarse un reclutador cuando se trata de empleos verdes, puede ser una valiosa guía a lo largo de todo el proceso de reclutamiento.

1. Selección de solicitudes: Evaluar la pasión y el interés

En el proceso de selección tradicional, el primer paso es **el cribado de las candidaturas**, en el que se evalúan principalmente la experiencia y las aptitudes que figuran en el currículum. Sin embargo, al aplicar IKIGAI, el seleccionador puede empezar a investigar no solo las aptitudes técnicas, sino también lo que realmente motiva al candidato.

Puede que un candidato no posea todas las competencias técnicas necesarias, pero si muestra una profunda pasión por las cuestiones medioambientales o una gran curiosidad por el sector ecológico, esta pasión puede ser la clave para adquirir rápidamente las competencias que faltan. Por ejemplo, se pueden incluir preguntas abiertas en el cuestionario de preselección o en la entrevista telefónica para comprender mejor los intereses del candidato en el ámbito ecológico y lo que le motiva a buscar esta oportunidad laboral concreta.

Ejemplos de preguntas para incluir en el cribado:

- "¿Qué temas de sostenibilidad o medio ambiente le interesan más y por qué?"
- "Cuéntame una experiencia personal en la que hayas intentado contribuir a una causa medioambiental o sostenible".
- "¿Qué proyectos o iniciativas medioambientales le inspiran más?"
- "¿Qué es lo que más le fascina de [sector o aspectos ecológicos específicos del puesto]?"

De este modo, el responsable de la contratación no se limita a evaluar las competencias existentes, sino que abre la puerta a candidatos que quizá aún no sean expertos, pero que sienten curiosidad y entusiasmo por aprender. En efecto, la pasión puede ser un indicador del compromiso a largo plazo.

2. Entrevista de trabajo: evaluación de la coincidencia de valores

Durante la **entrevista de trabajo**, el reclutador puede utilizar IKIGAI para explorar no sólo las habilidades del candidato, sino también sus valores y su deseo de contribuir a un cambio positivo en el mundo. La esfera "lo que el mundo necesita" ayuda a encontrar una correspondencia entre los valores del candidato y el impacto del empleo ecológico.

En esta fase, el responsable de la contratación puede formular preguntas que exploren la motivación del candidato para trabajar en un sector que tenga un impacto positivo en el medio ambiente. Esto ayuda a identificar a los candidatos que no solo tienen las aptitudes, sino que también están motivados por un fuerte deseo de marcar la diferencia, lo que hace que la coincidencia sea más sólida y esté menos sujeta a prejuicios relacionados con quién "debería" ocupar un determinado puesto.

Ejemplos de preguntas de entrevista:

- "En su opinión, ¿cuál es la mayor contribución que una empresa debería hacer al mundo en términos de sostenibilidad?"
- "¿Qué le impulsa a querer trabajar en un puesto relacionado con la sostenibilidad medioambiental?"
- "¿A qué causa importante crees que quieres contribuir?"
- "¿Qué le haría sentirse orgulloso de trabajar aquí?"

Estas preguntas ayudan al reclutador a evaluar al candidato a nivel de valores, descubriendo si sus creencias y aspiraciones se alinean con la misión de la empresa. Una fuerte coincidencia de valores puede compensar la falta de experiencia técnica y crear candidatos más motivados y con un mayor sentido de pertenencia a la empresa.

3. Evaluación técnica: Habilidades transversales y habilidades blandas

Otro punto clave que el modelo IKIGAI ayuda a explorar es la evaluación de las **habilidades blandas** y las competencias transversales, representadas por la esfera "en qué soy bueno". A menudo, los empleos verdes hacen hincapié en las habilidades duras, es decir, las competencias técnicas, que en esta fase corren el riesgo de comprometer un buen emparejamiento. Esto se debe a que las competencias duras, con la ayuda de una buena formación técnica, son fácilmente asimilables. En cambio, las competencias blandas, como la precisión, la organización, la capacidad de trabajar en equipo, la adaptabilidad y la creatividad, no se aprenden fácilmente y pueden representar una brecha entre el "estilo" del candidato y las exigencias del puesto, difícil de salvar.

El reclutador puede utilizar IKIGAI para investigar cuáles son las habilidades blandas del candidato y cómo podrían aplicarse en el contexto verde. Una cosa es esperar que las habilidades técnicas se apliquen correctamente a las tareas requeridas, y otra es esperar cómo deben realizarse estas actividades en el contexto de la empresa: con meticulosidad, rapidez, gran atención a las relaciones, etc. Para evaluar la adecuación también a este nivel, pueden formularse preguntas que exploren las actitudes interpersonales y la capacidad de adaptación a contextos cambiantes.

Ejemplos de preguntas para evaluar las competencias interpersonales:

- "Cuénteme alguna ocasión en la que haya tenido que colaborar con personas de distintas disciplinas para lograr un objetivo común".
- "Describe un proyecto en el que hayas tenido que afrontar cambios repentinos y cómo los has gestionado".

- "¿Cómo suele proceder cuando necesita realizar una tarea como [actividades específicas requeridas por la función]?".
- "Háblame de un punto fuerte tuyo y de cómo lo expresas a diario en el trabajo".

Explorar las competencias transversales a través del modelo IKIGAI permite al reclutador encontrar candidatos que, aunque no estén perfectamente alineados desde el punto de vista técnico, tienen las actitudes necesarias para sobresalir.

Conclusión: un nuevo enfoque de la contratación ecológica

La aplicación del modelo IKIGAI al proceso de selección de empleos verdes ofrece a los responsables de contratación una poderosa herramienta para superar los retos relacionados con la evaluación de las competencias técnicas, las competencias interpersonales y los valores personales. Este enfoque holístico permite a los seleccionadores ir más allá del tradicional emparejamiento candidato-cargo basado únicamente en los currículos y encontrar personas que no solo pueden aprender y crecer, sino que están motivadas para contribuir a un cambio positivo en el mundo.

IKIGAI no sólo ayuda a mejorar la adecuación entre persona y empleo verde, sino que también crea relaciones profesionales basadas en el bienestar y la realización personal, una perspectiva esencial en el contexto sociocultural actual, en el que cada vez más personas buscan sentido y satisfacción en el trabajo que realizan.

3.3 En el punto de mira: el anuncio de "empleo verde"

Hoy en día, los anuncios de empleo tienden a ser bastante homogéneos: listas de requisitos, descripciones genéricas y frases cliché que a menudo resultan indistinguibles unas de otras. En un mercado en el que la competencia por atraer a los mejores talentos es alta, especialmente en el caso de los empleos ecológicos, resulta crucial destacar. Esto es especialmente importante cuando hablamos de empleos relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente, ya que no basta con atraer a candidatos con las aptitudes técnicas adecuadas: es necesario encontrar personas que compartan la misión y los valores de la empresa y que estén motivadas por un auténtico deseo de contribuir a un cambio positivo.

Pero, ¿cómo crear un anuncio de empleo que destaque entre la multitud y atraiga a los candidatos adecuados para un puesto ecológico? La clave reside en analizar a fondo el puesto y ser capaz de traducir estas características en una comunicación eficaz y persuasiva, utilizando un enfoque que tenga en cuenta no solo las competencias técnicas, sino también las pasiones, actitudes y valores; en otras palabras, un enfoque inspirado en el modelo IKIGAI.

Descripción del puesto de IKIGAI

Antes de redactar el anuncio de empleo, el primer paso es analizar a fondo la función para la que se busca un candidato. Este proceso requiere ir más allá de las listas tradicionales de habilidades y cualificaciones técnicas para identificar lo que hace que ese papel sea realmente único y significativo.

El objetivo es descubrir qué pasiones, actitudes y valores encajan mejor con el puesto y el contexto de la empresa, de modo que pueda atraer a personas que no sólo puedan hacer el trabajo, sino que se sientan profundamente vinculadas a él. Esto es especialmente importante en el caso de los empleos ecológicos, en los que el valor social y medioambiental del trabajo suele ser un factor decisivo para los candidatos.

¿Cómo asignar los componentes IKIGAI de un papel ecológico?

- **Lo que me apasiona:** ¿Cuáles son los aspectos del puesto que podrían entusiasmar al candidato ideal? Por ejemplo, el trabajo puede implicar la exploración continua de nuevas soluciones sostenibles, la interacción con la naturaleza o la capacidad de tener un impacto positivo tangible en el medio ambiente.
- **Qué necesita el mundo:** ¿Cómo contribuye el puesto a un cambio positivo? El candidato ideal estará motivado por una visión más amplia, como contribuir a la lucha contra el cambio climático o apoyar prácticas agrícolas sostenibles.
- **En qué soy bueno:** ¿Cuáles son las actitudes que serán fundamentales para destacar en este puesto? Podría ser la atención al detalle, pero también las habilidades relacionales y la gestión de proyectos en contextos complejos.

A todo ello se añaden aspectos más **tradicionales**, como las actividades y responsabilidades relacionadas con el puesto, el lugar de trabajo, el horario laboral y la clasificación del empleo. Por último, identificamos **los requisitos habituales**: qué competencias específicas son necesarias, qué idiomas y/o programas informáticos se requieren, qué titulaciones y experiencias son ideales para el puesto.

Redactar un anuncio de empleo ecológico

Una vez definidas las características clave del puesto en términos de competencias técnicas, pasiones, actitudes y valores, es hora de plasmarlas en un anuncio que atraiga e implique al candidato ideal. Para ello, es esencial adoptar los principios de la comunicación eficaz, utilizando un enfoque que haga que el anuncio de empleo sea atractivo y específico.

1. Identificación del objetivo

Antes de redactar el anuncio de empleo, es importante saber a quién te diriges. ¿Cuál es el perfil ideal para el puesto? No se trata sólo de aptitudes, sino también de pasiones, intereses y valores. Por ejemplo, si el puesto implica la gestión de proyectos de energías renovables, el objetivo podría ser alguien con conocimientos de ingeniería, pero también con una gran pasión por la sostenibilidad y la transición energética.

2. Adaptar el tono de voz

El tono de voz de su anuncio de empleo debe reflejar la identidad de la empresa y, al mismo tiempo, resonar en el público destinatario. Si la empresa tiene una impronta innovadora y juvenil, un tono fresco y dinámico puede ser ideal. Si el contexto es más institucional, un tono más profesional puede ser adecuado, sin dejar de aspirar a inspirar motivación.

3. Utilizar un gancho

La apertura del anuncio es crucial: debe captar inmediatamente la atención del candidato. Un buen gancho puede ser una frase que toque la ambición y el impacto del puesto, por ejemplo: "¿Quieres contribuir a reducir la huella de carbono en el mundo?".

4. Comprometerse emocionalmente y conectar

Aquí entra en juego la IKIGAI: se nutre de las pasiones, actitudes y valores del candidato. Si un anuncio consigue que el candidato se sienta emocionalmente vinculado al puesto, aumentan las posibilidades de atraer a personas motivadas y realmente interesadas. Evite las clásicas listas de aptitudes y céntrese en transmitir por qué el puesto es significativo. Céntrese en cambio en la persona. Por ejemplo, en lugar de decir "buscamos un gestor de proyectos para proyectos solares", podría decir: "Buscamos a una persona apasionada con nuevas ideas que quiera contribuir activamente a la transición hacia un mundo más verde, gestionando proyectos innovadores en el sector de la energía solar".

5. Cierre con una atractiva llamada a la acción (CTA)

Por último, el anuncio debe incluir una llamada a la acción clara y motivadora que invite al candidato a dar el siguiente paso. Una CTA eficaz es clara, directa y atractiva. Por ejemplo, puede cerrar con: "¿Quieres poner tu pasión por el medio ambiente y tus conocimientos técnicos al servicio de un futuro más sostenible? Presenta ahora tu candidatura y únete a nuestro equipo ecológico".

Ejemplo de anuncio de empleo ecológico

Título: Jefe de proyecto para proyectos de energía solar - ¡Dé un giro ecológico a su carrera!

Introducción (gancho):

¿Siempre has soñado con contribuir activamente a la lucha contra el cambio climático? Buscamos a alguien que comparta nuestra pasión por la sostenibilidad y quiera ayudarnos a construir un futuro más ecológico.

Descripción del puesto (compromiso y conexión):

Como gestor de proyectos para nuestros proyectos de energía solar, tendrá la oportunidad de dirigir la aplicación de soluciones innovadoras que reducirán la huella de carbono de comunidades enteras. Este puesto le permitirá expresar plenamente sus dotes organizativas y alimentar su pasión por la sostenibilidad. Trabajarás en estrecha colaboración con ingenieros y partes interesadas, creando sistemas que produzcan energía limpia y ayuden a transformar nuestra forma de vivir.

Lo que buscamos (IKIGAI):

- Una persona apasionada por la sostenibilidad, entusiasmada por trabajar en proyectos que tengan un impacto medioambiental positivo.
- Persona con una inclinación natural a mantener una visión de conjunto y a organizar continuamente el trabajo cuando trabaja en equipo.
- Una persona convencida de que el futuro es renovable y que quiere participar en esta revolución verde.

Requisitos:

- 3 años de experiencia en gestión de proyectos.
- Conocimientos en el sector de las energías renovables o experiencia en campos técnicos relacionados.

Lo que ofrecemos:

Oficina en Milán, coche de empresa y ordenador portátil, horario flexible, contrato de larga duración.

Llamada a la acción (CTA):

¿Quieres convertir tu pasión por el medio ambiente en una carrera que marque la diferencia? Presenta ahora tu candidatura y únete a nuestro equipo de innovadores ecológicos.

4. Orientadores profesionales hacia los empleos verdes

En el panorama cada vez más dinámico y complejo de los empleos verdes, los orientadores profesionales también se enfrentan a retos únicos. La creciente demanda de profesionales en sectores relacionados con la sostenibilidad exige no sólo un conocimiento profundo del mercado laboral, sino también una profunda comprensión de las aspiraciones y valores de los candidatos. Al igual que los reclutadores, los orientadores deben adoptar nuevos enfoques y estrategias para apoyar a los candidatos en su camino hacia los empleos verdes.

4.1 Superar los retos de la orientación profesional

Con la creciente atención prestada a la sostenibilidad y el rápido desarrollo de los empleos verdes, el papel de los orientadores profesionales es crucial a la hora de preparar a los candidatos para aprovechar estas nuevas oportunidades. Las dificultades que surgen durante la orientación profesional pueden transformarse en oportunidades utilizando herramientas y enfoques innovadores, como IKIGAI, para crear conexiones significativas entre las competencias de los candidatos, sus valores personales y las exigencias del mundo verde.

1. Identificar los valores e intereses ecológicos del candidato

Superar este reto para los orientadores significa comprender las aspiraciones, los valores personales y los intereses de los candidatos en relación con los empleos verdes. La sostenibilidad no es sólo una cuestión de competencias técnicas, sino también de motivación y pasión por el medio ambiente y el cambio social. Sin embargo, sondear estos aspectos requiere tiempo y sensibilidad, ya que las personas no suelen ser plenamente conscientes de sus motivaciones profundas. Para ayudar a los candidatos a encontrar su camino en los empleos verdes, los asesores deben ser hábiles a la hora de facilitar el proceso de autorreflexión y mapear los valores personales.

En este contexto, un enfoque como **IKIGAI** también puede ser útil para los orientadores. Explorar la esfera de "lo que me gusta" permite investigar los intereses de la persona y conectarlos con las oportunidades existentes en los empleos verdes. Esto ayuda a orientar a la persona hacia trayectorias profesionales que no solo se alinean con sus pasiones, sino que también fomentan el crecimiento personal y profesional, ofreciendo un amplio abanico de posibilidades en el sector de la sostenibilidad.

Además, investigar la esfera de "lo que el mundo necesita" ayuda a ampliar el concepto de empleos verdes, yendo más allá de las funciones técnicas más tradicionales. Por ejemplo, no todos los empleos verdes están directamente relacionados con la tecnología o la ingeniería: hay abogados que trabajan en casos medioambientales, formadores que trabajan en la naturaleza y otras profesiones que tienen un impacto positivo en el medio ambiente, aunque no sean estrictamente técnicas. Investigar este ámbito ayuda a identificar oportunidades profesionales más amplias que se alineen con los valores y motivaciones de la persona, aunque el candidato no tenga una formación directamente relacionada con la sostenibilidad.

Un ejemplo concreto:

Un candidato con conocimientos de marketing puede no haberse planteado un puesto en una empresa **de energías renovables**. El asesor, investigando sus valores personales, descubre que el candidato está profundamente interesado en la sostenibilidad y el cambio climático. Utilizando un enfoque basado en IKIGAI, el asesor ayuda al candidato a comprender cómo su trabajo de marketing puede contribuir a promover soluciones sostenibles, creando una conexión entre su trabajo y sus valores.

2. Adaptar el perfil profesional a los nuevos empleos verdes

Muchos candidatos que se acercan a los empleos verdes proceden de sectores tradicionales y pueden tener dificultades para entender cómo pueden transferirse sus competencias al nuevo contexto de la sostenibilidad. Este es uno de los retos más importantes para los orientadores, que deben ayudar a los candidatos a "transformar" sus perfiles profesionales. Las competencias adquiridas en contextos tradicionales pueden ser muy pertinentes para los empleos verdes, pero requieren una reelaboración para aplicarlas con eficacia.

Para superar este reto, un orientador profesional debe ser capaz de identificar y poner de relieve las competencias transferibles, demostrando cómo pueden adaptarse a las nuevas funciones ecológicas. Siguiendo el enfoque IKIGAI, esto significa explorar la esfera de "en qué soy bueno", tratando de identificar los puntos fuertes de la persona y relacionándolos con las características específicas de los empleos verdes. Por ejemplo, si una persona tiene una inclinación natural hacia el liderazgo y la gestión del cambio, podría orientarse hacia funciones directivas o de coordinación de proyectos de sostenibilidad, incluso sin una formación específica en el sector.

Ejemplo concreto:

Una persona con experiencia en la **gestión del cambio** en un contexto empresarial podría considerarse inadecuada para un puesto de **asesor en sostenibilidad**. Sin embargo, el asesor reconoce que las habilidades de gestión del cambio pueden ser extremadamente útiles para una empresa que implemente una estrategia de sostenibilidad, revelando así la relevancia del candidato para el puesto.

3. Superar los prejuicios internos del candidato hacia los empleos verdes

Muchos candidatos pueden dudar a la hora de considerar los empleos verdes debido a prejuicios o estereotipos internos. Algunas personas, especialmente las procedentes de sectores no técnicos, pueden percibir estas funciones como altamente especializadas y fuera de su alcance. Este problema está especialmente extendido entre las mujeres, que a menudo se encuentran con estereotipos de género que presentan los empleos verdes como menos accesibles.

Superar esta dificultad significa que los orientadores deben ser capaces de desafiar estos prejuicios y ayudar a los candidatos a ver el potencial de los empleos verdes de forma más amplia. Dar a conocer las oportunidades que existen y las competencias que pueden adquirirse o transferirse es un paso clave para superar estos obstáculos. El proceso puede llevar tiempo, pero representa una oportunidad para educar a los candidatos y ampliar su visión profesional.

Ejemplo concreto:

Una mujer licenciada en **ciencias sociales** puede no plantearse una carrera en empleos ecológicos. Sin embargo, un asesor puede mostrarle cómo sus habilidades para gestionar las relaciones interpersonales y la comunicación son muy valiosas para las organizaciones dedicadas a **la concienciación medioambiental**, ayudándola a reflexionar sobre una posibilidad que no había considerado antes.

4. Superar la preocupación por la incertidumbre de los empleos verdes

Los empleos verdes representan un sector en rápido crecimiento, pero como son relativamente nuevos, muchos candidatos perciben cierta incertidumbre sobre las perspectivas a largo plazo. A muchos les preocupa la estabilidad o la seguridad económica de estas funciones. Esta percepción puede disuadir a candidatos muy cualificados de plantearse una carrera en el sector de la sostenibilidad.

Superar este reto significa que los orientadores deben ser capaces de ofrecer a los candidatos una visión clara e informada de las perspectivas de los empleos verdes, basada en datos concretos y en proyecciones de crecimiento del sector. Demostrar que las competencias necesarias para los empleos verdes son cada vez más valoradas y que se prevé un aumento de la demanda de estas profesiones puede ayudar a disipar temores y animar a los candidatos a tomar este camino.

Ejemplo concreto:

Un candidato interesado en trabajar en el sector de **las energías renovables** expresa su preocupación por la estabilidad de este campo. El asesor, utilizando datos actualizados **del mercado laboral**, proporciona al candidato información sobre las proyecciones de crecimiento y las oportunidades a largo plazo, ayudándole a comprender que una carrera en empleos verdes puede ser una elección sólida y estratégica.

4.2 Nuevas estrategias de orientación profesional

Tras examinar cómo superar los principales retos para un orientador profesional que guía a alguien hacia empleos verdes, exploremos cómo el modelo IKIGAI puede convertirse en una poderosa herramienta a lo largo de todo el proceso de orientación profesional. IKIGAI, de hecho, ayuda no sólo a identificar funciones que se ajustan a las aptitudes de un candidato, sino también a identificar áreas de crecimiento y alinear los valores personales con el impacto medioambiental positivo que pueden tener estos empleos.

El proceso de orientación a través de IKIGAI puede dividirse en tres fases principales: 1. análisis interno, 2. investigación externa y 3. matching. Estas fases guían al candidato en el descubrimiento de su camino hacia una carrera verde, ayudándole a reconocer sus características y habilidades, así como a identificar oportunidades en el mercado laboral. Veamos cómo se desarrollan estas fases.

1. Análisis interno: descubrir los rasgos "verdes" del candidato

La primera fase del proceso de orientación consiste en un análisis introspectivo, cuyo objetivo es sacar a la luz los rasgos personales, las pasiones y los valores del candidato en relación con la sostenibilidad. Aquí entran en juego dos esferas de IKIGAI: "lo que amo" y "lo que el mundo necesita". Esta fase es crucial para identificar lo que realmente impulsa al candidato hacia los empleos verdes y para perfilar sus aspiraciones y motivaciones.

Para facilitar este autoanálisis, se guía al candidato para que reflexione sobre experiencias pasadas y lo que le entusiasma de la sostenibilidad. Entre las preguntas que pueden estimular esta reflexión se incluyen:

- ¿Qué temas medioambientales y de sostenibilidad le interesan más y por qué?
- ¿Ha habido proyectos o experiencias personales en los que haya intentado reducir el impacto medioambiental?
- ¿Qué causas o iniciativas ecológicas le inspiran más?
- ¿Qué impacto quiere que tenga su trabajo en el mundo?

El objetivo es ayudar al candidato a conectar sus pasiones y valores con los empleos verdes, comprendiendo que el deseo de contribuir a un mundo más sostenible puede ser un poderoso motor de motivación en su trayectoria profesional.

2. Investigación externa: descubrir empleos verdes en la región

Una vez comprendidas las pasiones y motivaciones del candidato, la segunda fase consiste en explorar las oportunidades de empleo verde disponibles en la región. El asesor ayuda al candidato a identificar no sólo los sectores ecológicos tradicionales, como las energías renovables o la gestión de residuos, sino también funciones menos obvias en las que la sostenibilidad desempeña un papel central. Por ejemplo, bufetes de abogados que se ocupan de casos medioambientales, empresas de moda sostenible o startups tecnológicas que desarrollan soluciones para reducir el impacto ecológico.

Es importante señalar que no sólo los sectores estrictamente "verdes" ofrecen oportunidades: muchas empresas y organizaciones están adoptando prácticas sostenibles en sectores tradicionales. Durante esta fase, pueden utilizarse herramientas como la cartografía sectorial o las bases de datos de empleo verde para facilitar la investigación. Entre las preguntas útiles que pueden plantearse se incluyen:

- ¿Qué empresas de su zona están adoptando prácticas sostenibles?
- Además de los sectores puramente "verdes", ¿conoce profesiones tradicionales que hayan introducido un enfoque de sostenibilidad (por ejemplo, marketing medioambiental, ingeniería verde)?
- En su opinión, ¿qué características hacen que una profesión sea "verde"?

Este paso ayuda a ampliar la visión del candidato, permitiéndole considerar oportunidades profesionales en sectores en los que quizá no había pensado pero que tienen un fuerte impacto medioambiental positivo.

3. Matching: encontrar el punto de encuentro entre el candidato y el empleo verde

La última fase consiste en encontrar el punto de intersección entre las características del candidato y los empleos verdes identificados. Esto implica trabajar para alinear todas las esferas de IKIGAI con un empleo potencial. En concreto, alinear "lo que me gusta" y "lo que el mundo necesita" con el sector o campo profesional en el que podría trabajar el candidato; y luego alinear "lo que se me da bien" con el papel que podría desempeñar con éxito. La tarea del orientador consiste en poner de relieve los puntos

de contacto entre las esferas IKIGAI del candidato y los empleos verdes específicos, así como identificar cualquier carencia de competencias técnicas que pudiera impedir al candidato entrar inmediatamente en el sector deseado.

En esta fase, es esencial crear un marco de competencias transversales y técnicas necesarias para los empleos verdes identificados y compararlas con las del candidato. Si surgen lagunas, se puede desarrollar un plan para abordarlas, sugiriendo formación o experiencias prácticas. Entre los aspectos clave en los que hay que centrarse figuran

- ¿Qué sectores o campos profesionales de los explorados se alinean mejor con sus pasiones y valores?
- ¿Qué funciones podrías desempeñar con éxito en función de tus actitudes?
- ¿Qué competencias técnicas crees que son útiles para los empleos verdes que has identificado?
- ¿Cuáles posee ya y cuáles le faltan? ¿Qué puede hacer para adquirirlos?
- ¿Qué le impulsa hacia ese trabajo ecológico concreto?

Esta fase conduce a la creación de una correspondencia consciente entre el candidato y las oportunidades de empleo, centrándose no sólo en las competencias técnicas, sino también haciendo hincapié en una motivación basada en pasiones, actitudes y valores.

Conclusión: un enfoque holístico de la orientación laboral ecológica

Aplicar el modelo IKIGAI a la orientación profesional para empleos verdes ofrece una visión holística y personalizada. No se limita a una simple búsqueda de competencias técnicas, sino que profundiza en las motivaciones, valores y ambiciones personales del candidato. Este enfoque ayuda a facilitar la adecuación entre individuo y función, con especial atención al bienestar, considerando "empleos ideales" aquellos en los que la persona puede sentirse más realizada.

Además, gracias a la posibilidad de identificar las posibles carencias de competencias, es posible planificar vías de crecimiento específicas, que permitan al candidato adquirir las competencias necesarias para integrarse con éxito en el mercado de trabajo ecológico.

4.3 Enfoque: la carta de presentación para un "empleo verde"

La carta de presentación es un momento crucial a la hora de solicitar un empleo ecológico, ya que permite al candidato comunicar no sólo sus competencias, sino también sus pasiones, actitudes y valores. En este contexto, el enfoque IKIGAI resulta especialmente eficaz, ya que permite al candidato destacar cómo su motivación y su deseo de contribuir positivamente al medio ambiente encajan con el puesto que solicita.

Estructura de la carta de presentación para un empleo ecológico

Para crear una carta de presentación eficaz y bien estructurada, es útil dividirla en cinco secciones principales, cada una de las cuales refleja un aspecto clave del proceso de solicitud:

1. **Quién soy (Introducción):** Nombre, apellidos, título y cualificación.
2. **Lo que he hecho (experiencias anteriores relevantes):** Breve resumen de estudios y experiencias laborales importantes para el puesto que se solicita.
3. **Por qué me presento a ustedes (Motivación y alineación con IKIGAI):** Una explicación basada en pasiones, actitudes y valores que se alinean con el papel y el contexto de la empresa.
4. **Conocimiento de las lagunas técnicas y voluntad de colmarlas:** Reconocimiento de las posibles lagunas y compromiso de crecer.
5. **Llamada a la acción (CTA):** Solicitud de reunión o entrevista.

1. Introducción: quién soy

En la apertura de la carta, es importante ser claro y conciso. Presenta tu nombre, tus cualificaciones y menciona explícitamente el puesto que solicitas.

Ejemplo: *"Me llamo Marta Rossi, soy licenciada en Ingeniería Medioambiental y me gustaría solicitar el puesto de Jefe de Proyecto para proyectos de energía solar en su empresa."*

2. Experiencias pasadas: lo que he hecho

En esta sección, el candidato resume brevemente sus experiencias laborales y educativas más relevantes para el puesto. No es necesario enumerarlo todo, sino seleccionar las experiencias que demuestren aptitudes y conocimientos en el sector ecológico.

Ejemplo: *"A lo largo de mi trayectoria académica y profesional, he desarrollado experiencia en el sector de las energías renovables, colaborando en proyectos de plantas fotovoltaicas y soluciones innovadoras para mejorar la eficiencia energética. En particular, mi experiencia como asistente de proyectos en XYZ Srl me permitió profundizar mis conocimientos sobre la gestión de proyectos sostenibles, con especial atención a la reducción de las emisiones de CO2.."*

3. Motivación: por qué me dirijo a ustedes

Esta es la parte central de la carta, en la que el candidato debe conectar su motivación con la oportunidad de trabajo, utilizando los puntos clave del modelo IKIGAI: lo que le gusta, lo que el mundo necesita y para qué es bueno.

Ejemplo: *"i pasión por la sostenibilidad y el medio ambiente es lo que me ha llevado a especializarme en energías renovables, un sector en el que veo el futuro de nuestra sociedad. Creo firmemente que el mundo necesita soluciones cada vez más innovadoras para combatir el cambio climático, y trabajar para una empresa que comparte esta visión, como la suya, representa para mí una oportunidad única de combinar mis habilidades con mi deseo de tener un impacto positivo en el planeta. Estoy convencida de que mis dotes organizativas y mi capacidad para resolver problemas pueden expresarse plenamente en el puesto de gestora de proyectos."*

4. Conocimiento de las lagunas técnicas y voluntad de colmarlas

Es importante reconocer las lagunas técnicas, pero hacerlo de forma constructiva, mostrando voluntad y entusiasmo para abordarlas. Esto demuestra autoconciencia y compromiso.

Ejemplo: *Soy consciente de que, a pesar de haber adquirido experiencia en la gestión de proyectos energéticos, aún necesito profundizar en mis conocimientos de software para la gestión de proyectos complejos. Sin embargo, confío en que mi gran motivación y mis ganas de crecer en este campo me permitirán superar rápidamente estas lagunas."*

5. Llamada a la acción (CTA): solicitud de reunión

La conclusión de la carta debe ser clara y orientada a la acción, con una solicitud directa de reunión o entrevista, manteniendo un tono de confianza y franqueza.

Ejemplo: *Estaré encantado de hablar con usted en persona sobre cómo mis habilidades y motivación pueden contribuir al éxito de sus proyectos".*

Estilo de comunicación para una carta de presentación para un empleo ecológico

Además del contenido, el estilo de presentación es crucial para transmitir motivación y entusiasmo. Un tono de voz atractivo, auténtico y profesional hará que el candidato destaque sobre los demás.

- **Gancho inicial:** Puedes insertar una primera frase que capte la atención, destacando la pasión o una motivación específica para el puesto. Por ejemplo, un gancho emocional podría estar relacionado con la misión de la empresa o con un proyecto de éxito que haya inspirado al candidato.
- **Tono de voz:** Para una empresa joven e innovadora, el tono puede ser fresco y dinámico; para contextos más formales, la comunicación puede tener que ser más institucional, pero sin dejar de ser personal.
- **Emotividad:** No tengas miedo de expresar lo que realmente impulsa al candidato a buscar el trabajo, utilizando frases como "creo firmemente", "estoy profundamente convencido" o "me entusiasma".

5. Conclusiones

En un mundo cada vez más orientado a la sostenibilidad, los empleos verdes ofrecen oportunidades únicas para construir carreras que combinen el impacto social y medioambiental con el crecimiento profesional. A través de esta guía, hemos analizado cómo puede aplicarse el modelo IKIGAI tanto en el proceso de selección como en la orientación profesional, destacando la importancia de alinear las pasiones, actitudes y valores personales con las necesidades del mercado laboral verde.

Desde la creación de anuncios de empleo que atraigan a los talentos adecuados hasta el uso estratégico de cartas de presentación para destacar las motivaciones auténticas y colmar las lagunas técnicas, está claro que el éxito en los empleos verdes requiere algo más que competencias técnicas. Requiere una visión holística que conecte los valores personales con el compromiso con la sostenibilidad, un reto tanto para los demandantes de empleo como para los empleadores.

Para los responsables de contratación, utilizar el modelo IKIGAI significa disponer de herramientas concretas para reconocer el potencial de un candidato para crear un impacto significativo, buscando no sólo expertos técnicos, sino también individuos auténticamente motivados y profundamente alineados con los objetivos de la empresa. Este modelo sugiere que el talento puede encontrar una armonía natural entre habilidades y aspiraciones, fomentando una mejor retención de los empleados y la satisfacción laboral.

Para los orientadores profesionales y los profesionales de la inserción laboral, el reto consiste en ayudar a los candidatos a descubrir trayectorias en las que puedan encontrar sentido, contribuyendo a construir perfiles sólidos y flexibles para responder a las exigencias de un mundo en constante cambio. La conexión entre las cuatro áreas de IKIGAI es especialmente relevante en un mercado en el que la

transición hacia prácticas sostenibles no se limita a unos pocos sectores, sino que se extiende a todas las profesiones.

De cara al futuro, el principal reto para los profesionales de la selección y la orientación profesional será mantener vivas las prácticas inclusivas y sostenibles descritas en esta guía, valorando a cada individuo y promoviendo trayectorias profesionales que respondan realmente a las necesidades de la transición ecológica. La integración del modelo IKIGAI en el proceso de selección y orientación puede enriquecer el mercado laboral con profesionales flexibles y apasionados, capaces de responder de forma creativa a los cambios que caracterizan los nuevos escenarios medioambientales.

6. Referencias

El modelo IKIGAI en la orientación profesional y la contratación:

- García, M., & Miralles, F. (2016). *Ikigai: El secreto japonés para una vida larga y feliz*. Penguin Books.
- Mogi, K. (2018). *El pequeño libro del ikigai: El camino japonés esencial para encontrar tu propósito en la vida*. Quercus.
- Brown, S. D., y Lent, R. W. (2013). *Desarrollo de la carrera y asesoramiento: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Hirschi, A. (2018). "La cuarta revolución industrial: Cuestiones e implicaciones para la investigación y la práctica de la carrera." *Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.

Empleos verdes en Europa:

- EIGE. (2022). *Igualdad de género en la mano de obra: Empowering Women in Green and Digital Jobs in the EU*. Instituto para la Igualdad de Género.
- Comisión Europea. (2021). *Cifras 2021*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). (2021). *Competencias y empleos verdes para un futuro verde*.
- Eurostat. (2023). *Estadísticas sobre Empleo Verde y Desarrollo Sostenible*.
- OCDE. (2020). *Implicaciones del crecimiento verde en el empleo: Linking Jobs, Growth, and Green Policies*.

Sectores y perfiles de "Empleos Verdes":

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2018). *Ecologizar con puestos de trabajo: Perspectivas sociales del empleo en el mundo 2018*.



 women4green.eu



 [/WomeninPowerforaGreenEconomy](https://www.facebook.com/WomeninPowerforaGreenEconomy)



 [/women4green/](https://www.instagram.com/women4green/)

© 2021–2024, Women4Green