Organización Internacional del Trabajo

Fortalecer el Servicio Público de Empleo en Colombia para promover los empleos verdes y una transición justa

Diagnóstico y perspectivas

Unidad del Servicio de Empleo

El empleo es de todos

Mintrabajo

Fortalecer el Servicio Público de Empleo en Colombia para promover los empleos verdes y una transición justa

Diagnóstico y perspectivas

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Colombia, diciembre 2021

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Fortalecer el Servicio Público de Empleo en Colombia
para promover los empleos verdes y una transición justa
Diagnóstico y perspectivas

Colombia: OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021. 34 p.

ISBN 9789220362495 (impreso)

ISBN 9789220362501 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Este producto ha sido financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, ASDI. La responsabilidad del contenido recae enteramente en el autor. ASDI no necesariamente comparte las opiniones e interpretaciones expresadas.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Colombia

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supone utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Índice

Lista de siglas y acrónimos 5

Presentación 6

Agradecimientos 7

Capítulo 1

La operación del Servicio Público de Empleo en Colombia 8

Capítulo 2

Necesidades del Servicio Público de Empleo según la Misión de Crecimiento Verde 13

Capítulo 3

Hechos importantes del Servicio Público de Empleo a la luz de los empleos verdes y la transición justa 15

Capítulo 4

Prestación de los servicios de gestión y colocación de empleos verdes: caso Talento Verde 19

Capítulo 5

Gestión y colocación de empleos verdes en la ruralidad 23

Capítulo 6

Vinculación laboral en sectores verdes en Colombia 25

Capítulo 7

Perspectivas de trabajo decente para el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo con el propósito de promover los empleos verdes y la transición justa 29

Referencias bibliográficas 32

▶ Lista de siglas y acrónimos

AMVA	Área Metropolitana del Valle de Aburrá
AMSPE	Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DNP	Departamento Nacional de Planeación
Fedesarrollo	Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo
FOSFEC	Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante
Minambiente	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
Mintrabajo	Ministerio del Trabajo
Mintransporte	Ministerio de Transporte
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SNCCTI	Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación
PRCSI	Política para la Reactivación y el Crecimiento Sostenible e Incluyente
SIC	Superintendencia de Industria y Comercio
SPE	Servicio Público de Empleo
UAESPE	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

▶ Presentación

El logro de una transición justa hacia un modelo de desarrollo inclusivo, productivo y ambientalmente sostenible, conlleva un proceso en el que se originan cientos de oportunidades y desafíos, con implicaciones directas para el mundo del trabajo. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se enmarca dentro de la aprobación que tuvo lugar en 2015 de las «Directrices para una Transición Justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenible para todos» (OIT 2015) por parte de expertos designados por los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Estas directrices tienen como objetivo apoyar a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de todo el mundo con el fin de obtener el máximo provecho del proceso de cambio estructural hacia una economía más verde, con bajas emisiones de carbono, crear empleos decentes a gran escala y promover la protección social. Por ello, la agenda de empleos verdes de la OIT es un medio importante para facilitar la transición justa.

El Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa en Colombia, se firmó en el 2019 entre la OIT y el Ministerio del Trabajo. Este Pacto incluye en uno de sus ejes, la necesidad de fortalecer los servicios de gestión y colocación de empleo verde, mediante la articulación de la oferta laboral, la capacitación de la red de prestadores autorizados por el SPE, y el fortalecimiento de la inclusión laboral.

En ese sentido, el estudio tiene como propósito presentar un diagnóstico e identificación de perspectivas para el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo en Colombia, con el fin de promover los empleos verdes y la transición justa.

▶ Agradecimientos

Este estudio ha sido realizado por la colaboradora externa de la OIT, Jimena Gutiérrez, bajo la supervisión de Ana Belén Sánchez, especialista en empleo verde de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, y de Blanca Patiño, punto focal de Empleos Verdes y Transición Justa de la oficina de OIT en Colombia.

La OIT agradece los valiosos aportes del Ministerio del Trabajo y de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESEP) en el proceso de elaboración del documento.

Aunque el contenido no compromete a ninguna de las dos entidades, sin ellas el resultado no hubiese sido el mismo.

1

La operación del Servicio Público de Empleo en Colombia

En Colombia el Servicio Público de Empleo (SPE) es una política dirigida, coordinada y controlada por el Ministerio del Trabajo, en cabeza de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), con la que se busca una mejor organización del mercado laboral, en procura de que los trabajadores encuentren un empleo conveniente, y que los empleadores contraten trabajadores apropiados para suplir las necesidades de las empresas (Decreto 0722/2013).

La UAESPE se encarga de administrar el SPE, y para ello establece parámetros comunes para todos los integrantes y les brinda asesoría con el fin de que gestionen sus servicios con calidad (Fedesarrollo y ACRIP 2016). Adicionalmente, esta unidad puede adoptar programas, planes, proyectos y estrategias de gestión y colocación de empleo, que a su vez son implementadas por la red de prestadores del SPE (Resolución 3418/2014).

Por su parte, la red de prestadores del SPE está compuesta por diferentes personas jurídicas, públicas y privadas, previamente autorizadas por la UAESPE para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. A continuación, se describen según su naturaleza (Decreto 0722-2013):

- **Prestadores públicos:** grupo conformado por las cajas de compensación familiar, los entes territoriales y el SENA.

  Agencias públicas de gestión y colocación de empleo: corresponde a entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad.

- **Prestadores privados:** hacen parte las agencias privadas lucrativas y no lucrativas y las bolsas de empleo.

  Agencias privadas lucrativas de gestión y colocación de empleo: corresponde a personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación percibiendo una utilidad.

  Agencias privadas no lucrativas de gestión y colocación de empleo: hacen parte las personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad.

Servicios básicos de gestión y colocación de empleo y alcances de la red de prestadores

Según el Decreto 1832 de 2020, los servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores autorizados del SPE, son actividades que permiten el encuentro entre oferta y demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y la permanencia en un empleo formal. Estos servicios pueden ser básicos y especializados.

- **Servicios básicos:** son servicios de gestión y colocación de empleo que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre oferta y demanda laboral.

▶Cuadro 1. Servicios básicos de gestión y colocación de empleo

Servicios básicos	Descripción
Registro de oferentes o buscadores, empleadores potenciales y vacantes	Es la inscripción virtual o presencial de hojas de vida en buscadores de empleo que contienen información básica de empleadores y vacantes.
Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y empleadores potenciales	Comprende el análisis del perfil del buscador de empleo, información general del mercado laboral, información sobre programas de empleabilidad, y asesoría en el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo a través de diferentes instrumentos. Además, asesoría para la definición y el registro de las vacantes de los empleadores.
Preselección	Es el proceso que permite identificar entre los buscadores de empleo inscritos, aquellos que tengan el perfil requerido en las vacantes.
Remisión	Es el proceso en el que se envían o se ponen a disposición del empleador los perfiles de los candidatos preseleccionados.

Fuentes: elaboración propia a partir del Decreto 1823/2020 y el Decreto 0722/2013.

- **Servicios especializados:** son aquellos dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia en un empleo formal, o a la facilitación de procesos de gestión del talento humano.

Al ser diversa la red de prestadores, el alcance de cada servicio varía según su naturaleza. En el Cuadro 2 se resumen, según el tipo de prestador, los servicios y otras disposiciones.

▶Cuadro 2. Alcances de la red de prestadores según su naturaleza

Tipo de prestador	Servicios	Otras disposiciones
Agencia Pública de Empleo del SENA[1]	Prestan servicios básicos y otros servicios de gestión y colocación de empleo, y servicios de formación y capacitación para desempleados; certificación por competencias a los desempleados que lo requieran; formación y asesoría en emprendimiento, y todas aquellas que contribuyan a mejorar las condiciones de empleabilidad de los buscadores de empleo, que faciliten su inserción en el mercado de trabajo.	Requieren autorización de la UAESPE para operar. Deben disponer de un sistema informático para operar sus servicios, el cual debe ser compatible y complementario al del SPE. Presentan informes estadísticos mensuales sobre la gestión y la colación de empleo realizada, y desagregada poblacionalmente en formatos, términos y, periodicidad, y a través de los medios que establezca la UAESPE. Están sujetas a control e inspección por parte de los entes reguladores.
Agencias privadas lucrativas de gestión y colocación de empleo	Prestan servicios básicos, además de otros en los que deben analizar los perfiles, aptitudes, conocimientos y la cualificación profesional de los trabajadores para la búsqueda de empleo, así como los requerimientos y las características de los puestos de trabajo ofertados. Pueden desarrollar actividades relacionadas con la búsqueda de empleo como orientación e información profesional, también actividades asociadas a la selección de personal.	Requieren autorización de la UAESPE para operar. Deben disponer de un sistema informático para operar sus servicios, el cual debe ser compatible y complementario al del SPE. Presentan informes estadísticos mensuales sobre la gestión y la colación de empleo realizada y desagregada poblacionalmente, en los formatos, términos y periodicidad, y a través de los medios que establezca la UAESPE. Están sujetas a control e inspección por parte de los entes reguladores. Requieren autorización para prestar servicios de colocación en el exterior. Las cajas de compensación prestan los servicios de gestión y colocación para la inserción de desempleados con cargo a los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC).
Agencias privadas no lucrativas de gestión y colocación de empleo		
Agencias públicas de gestión y colocación de empleo		

[1] Consultar en: https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/inicio.aspx

Tipo de prestador	Servicios	Otras disposiciones
Bolsas de empleo	Deben prestar como mínimo los servicios básicos de gestión y colocación de empleo a empleadores, que beneficie a un grupo específico de población: estudiantes, egresados, afiliados u otras de similar naturaleza.	Requieren autorización de la UAESPE para operar. Deben disponer de un sistema informático para operar sus servicios, el cual debe ser compatible y complementario al del SPE. Presentan informes estadísticos mensuales sobre la gestión y la colación de empleo realizada y desagregada poblacionalmente en los formatos, términos y periodicidad, y a través de los medios que establezca la UAESPE. Están sujetas a control e inspección por parte de los entes reguladores.

Fuentes: elaboración propia a partir del Decreto 1823/2020 y Decreto 0722/2013

Según la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (AMSPE BID y OCDE 2015), el SPE en Colombia:

- Ofrece programas activos del mercado laboral a jóvenes, mujeres, migrantes, personas con discapacidad, minorías étnicas y aquella población en riesgo de desempleo por un tiempo prolongado. Los programas incluyen: orientación vocacional general para adultos y jóvenes que buscan empleo a través de proveedores externos del mismo SPE, programas de trabajo experimental, apoyo a la creación de empresas, y medidas para promover la movilidad de trabajadores.
- Es responsable de la gestión de beneficios por desempleo.
- Ofrece medidas para la movilidad y la migración, lo que incluye: ofertas de empleo en el extranjero, información y asesoramiento sobre la búsqueda de empleo en el extranjero, y asistencia para los migrantes retornados.
- Provee información al sistema de Información del mercado laboral a través de su observatorio laboral, además, adelanta investigaciones que van más allá de monitorear la evolución del mercado laboral.

2

Necesidades del Servicio Público de Empleo según la Misión de Crecimiento Verde[2]

[2] La Misión de Crecimiento Verde es una iniciativa liderada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) a través de la cual se busca definir los insumos y lineamientos de política pública para orientar el desarrollo económico del país hacia el Crecimiento Verde en el 2030, de manera comprensiva y acertada.

En 2018 se adelantó un estudio sobre la productividad laboral y el capital humano para el crecimiento verde en Colombia, el cual permitió identificar algunas variables del mercado laboral que podrían afectar eventualmente el éxito de una política de crecimiento verde. Según el Departamento Nacional de Planeación (DNP 2018b), un hallazgo relevante es la necesidad de ajustar los sistemas de información asociados a la oferta y demanda laboral, de tal manera que permitan identificar las competencias y los requerimientos que harán posible el crecimiento verde.

De lo anterior, se propone tener en cuenta la información sistemática generada por el SPE, con la recomendación de que la que se reporte sea integrada a las plataformas privadas, y se asegure que la oferta de empleos verdes sea completa, actualizada y enfocada en abarcar todo el territorio nacional. También se recomienda optimizar el uso de los recursos para aumentar las probabilidades de empleo (DNP 2018b).

Por otro lado, el informe de diagnóstico, que estuvo dirigido a identificar las debilidades de la oferta y los requerimientos de la demanda de capital humano en Colombia en el marco de un modelo de crecimiento verde, permitió concluir que uno de los problemas es la ausencia de un lenguaje común que permita a los diferentes actores del mercado laboral verde reducir las brechas entre oferta y demanda; por ello es importante que el SPE asuma un lenguaje común que le asegure efectividad (Meléndez 2018).

Meléndez (2018) también concluye que, aunque el SPE busca facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, el sector productivo no usa la red de manera generalizada, y muchas empresas tienden a suplir las necesidades de personal calificado a través de otros mecanismos de intermediación, por lo cual es importante evaluar la pertinencia o no de que el SPE realice una intermediación laboral a todos los tipos de trabajadores o únicamente a los de calificación media o baja.

3

Hechos importantes del Servicio Público de Empleo a la luz de los empleos verdes y la transición justa

El SPE en Colombia trabaja bajo un modelo de inclusión laboral, cuyo enfoque en cierre de brechas le permite atender la población de difícil inserción a través de diversas estrategias, algunas de ellas están:

- atención a víctimas del conflicto armado;
- inclusión laboral a personas con discapacidad;
- inclusión laboral con equidad de género;
- inclusión laboral de población étnica;
- inclusión laboral de migrantes; y,
- estrategia de hidrocarburos.

Mediante la última estrategia en 2019 se generaron 77 356 trabajos formales en el sector (más que en 2017 y 2018, que fueron de 46 165 y 70 193, respectivamente), a través de la gestión de la red de prestadores del SPE, de los cuales el 71 por ciento fue producto de proyectos de actividad exploratoria, y el 29 por ciento de proyectos de producción de crudo (SPE 2020).

Si bien existe una política de crecimiento verde desde 2018, la economía colombiana sigue muy concentrada en los combustibles fósiles. Prueba de ello es la priorización de estrategias de inclusión laboral en hidrocarburos y el aumento de empleo en este sector en los últimos años. Esto evidencia la necesidad de un mayor fortalecimiento de los sectores verdes que posibiliten acelerar la transición a una economía descarbonizada y baja en emisiones y con gran potencial de generar empleos verdes, de manera que se incida significativamente en la gestión de la oferta y la demanda laboral del SPE, ya que son sectores que también tienen amplias posibilidades de hacer posible el trabajo decente e inclusivo para la población.

En 2019 se firmó el *Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa en Colombia* entre el Ministerio del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que los firmantes asumieron como uno de los compromisos, robustecer los servicios de gestión y colocación de empleo verde mediante la articulación de la oferta laboral y la capacitación de la red de prestadores autorizados por la UAESPE, para el fortalecimiento de la inclusión laboral.

En 2012 se creó el programa Emprendimiento Metropolitano Sostenible, mediante el cual el Área Metropolitana del Valle de Aburrá (AMVA), los municipios y las agencias del servicio público de empleo presentes en el área metropolitana buscan transformar la cultura del emprendimiento en una estrategia para impulsar la generación de empleo y el desarrollo del sector productivo, a través de iniciativas de negocio que promuevan el desarrollo sostenible en áreas como: turismo sustentable, gestión integral de residuos, calidad del aire, prevención y control de la contaminación atmosférica, producción y consumo sostenible, gestión energética, biodiversidad y servicios ecosistémicos, gestión integral del recurso hídrico, movilidad sostenible, construcción sostenible y biocomercio (AMVA 2019a).

Desde su creación en 2012 y hasta 2019 habían sido atendidas 153 iniciativas a través de talleres de emprendimiento, acompañamiento en preincubación e incubación de ideas de negocio, y acompañamiento en alistamiento y aceleración a las empresas (AMVA 2019b). Este es un trabajo articulado con los municipios del área metropolitana y las agencias de servicio público de empleo, que busca direccionar a las personas hacia alternativas de emprendimiento sostenible.

La primera agencia de gestión y colocación dedicada exclusivamente a empleos verdes en Colombia fue autorizada por el SPE en 2018, se denomina Talento Verde y su misión es buscar y desarrollar el talento para la sostenibilidad ambiental del territorio. Es una agencia privada lucrativa que opera a nivel nacional con la prestación del servicio virtual y tiene autorizados servicios básicos como: registro de oferentes, demandantes y vacantes; orientación ocupacional; preselección y remisión, entre otros.

En 2019 se realizó la primera feria de empleos verdes de Colombia, la cual hizo parte de una iniciativa impulsada por una agencia de gestión y colocación de empleos privada de operación nacional, en alianza con una caja de compensación familiar de operación regional en Antioquia. Dicha feria se realizó presencial para Medellín y su área metropolitana y virtual para el resto del país.

El evento involucró espacios de interacción entre la oferta y la demanda de empleos verdes con empleadores y buscadores de empleo y de exhibición de productos y servicios de emprendedores sostenibles. Además, contó con una agenda académica para sensibilizar a los asistentes sobre los empleos verdes, la transición justa, el emprendimiento sostenible y las competencias para el desarrollo sostenible (Talento Verde 2019).

Participaron en esta feria 550 personas y 22 empleadores (seis de ellos adelantaron sus procesos de selección en el sitio). Se generaron 208 puestos de trabajo, 460 postulaciones y se entrevistaron en el sitio 215 candidatos. La actividad demostró las posibilidades de los prestadores del SPE de establecer alianzas, no solo entre los miembros de la red, sino también entre empleadores a través de eventos y ferias de empleo que promuevan empleos verdes.

4

Prestación de los servicios de gestión y colocación de empleos verdes: caso Talento Verde

Talento Verde nació como una agencia de gestión y colocación de empleos. Tiene como objetivo buscar y desarrollar el talento para la sostenibilidad ambiental de Colombia, y se dedica exclusivamente a los empleos verdes, por ello, todos los servicios que presta, desde los básicos (registro de oferentes, demandantes y vacantes; orientación ocupacional; preselección y remisión), hasta los servicios asociados, están enfocados en la promoción.

El sector con mayor vinculación laboral en empleos verdes durante la gestión de Talento Verde, en el periodo julio de 2019 y abril de 2020, fue el de servicios y consultoría, cuya participación aproximada fue del 74,2 por ciento, equivalente a unos 271 empleos verdes en actividades relacionadas con sostenibilidad y desarrollo sostenible, gestión ambiental, cambio climático, conservación, compensación, finanzas climáticas, protección de la biodiversidad, manejo forestal sostenible, gestión del riesgo, gestión del recurso hídrico. Los sectores que le siguieron fueron construcción sostenible y agricultura, con una participación del 6 por ciento.

Según una medición que reúne datos del trimestre, comprendido entre julio y septiembre de 2020, la población que se inscribió en la plataforma de Talento Verde y utilizó los servicios de gestión y colocación de empleos verdes ofrecidos virtualmente por esta agencia, fue alrededor del 67,3 por ciento de mujeres, 48,4 por ciento de jóvenes, 4,1 por ciento de víctimas del conflicto, 0,2 por ciento de personas con discapacidad y 1,2 por ciento de migrantes.

Por lo general, la tasa de participación de jóvenes[3] en esta plataforma es elevada (el rango de edad de los inscritos durante este período fue de 20 a 28 años). De ese modo, en el trimestre de abril-junio de 2020 alcanzó el 92,5 por ciento. Esto se debe a que esta población manifiesta mayor interés en los temas ambientales y en encontrar un trabajo con propósito, utiliza servicios virtuales con mayor facilidad que otra población, y tiene más dificultades para acceder a su primer empleo o cuenta con menor experiencia laboral.

Del total de la población inscrita en el período julio-septiembre de 2020, el nivel educativo se concentró así: 59,11 por ciento son universitarios, el 21,72 por ciento especialistas, 16,34 por ciento magíster, 1,42 por ciento tecnólogos, 0,38 por ciento doctores, 0,19 por ciento bachilleres y 0,09 por ciento técnicos. Esto permite afirmar que, en su gran mayoría, los buscadores que utilizan los servicios de Talento Verde tienen un nivel educativo superior.

Lo anterior se relaciona con el tipo de ofertas publicadas por los empleadores, que según un análisis realizado por la agencia entre julio de 2019 y julio de

[3] Según Ley Estatutaria 1622/2013 artículo 5, toda persona entre 14 y 28 años cumplidos.

2020, de 155 ofertas (389 puestos de trabajo), el 90,32 por ciento de perfiles solicitados requería educación superior (50,97 por ciento universitario; 16,13 por ciento especialista; 12,26 por ciento tecnólogo; 6,45 por ciento magíster; 3,87 por ciento técnico y 0,65 por ciento doctorado).

La gestión con empleadores priorizada por Talento Verde se adelanta con organizaciones que tienen un objeto social ambiental o los llamados negocios verdes, y con organizaciones de sectores tradicionales que estén migrando a modelos de negocio sostenibles, a quienes no solo se les motiva a publicar sus vacantes de empleo verde en la plataforma, sino también se les acompaña con asesoría en el diseño de los cargos a ofertar, son invitados a charlas de sensibilización sobre empleos verdes y tendencias del mercado laboral, y a participar de discusiones virtuales con buscadores de empleo en *webinars*, a ser parte de ferias de empleo verde, y como aliados en proyectos especiales para la inclusión laboral de población vulnerable.

De otro lado, Talento Verde trabaja con empleadores de sectores tradicionales que transitan hacia nuevos modelos de negocio que incorporan la sostenibilidad ambiental a desarrollar según las necesidades específicas, competencias ecológicas técnicas y transversales en sus empleados, de la mano de proveedores de formación. De esta manera se pretende ecologizar los empleos existentes y garantizar la empleabilidad en este mercado laboral.

Talento Verde avanza con el proyecto *Jóvenes Talento Verde*, que busca reducir las barreras de empleabilidad de los jóvenes para acceder a un empleo verde en Colombia. Dicho proyecto está en una fase de gestión de recursos y alianzas e incluirá tres etapas: i) sensibilización en empleos verdes; ii) mentorías para el diseño de un plan de carrera que aporte al mercado laboral en sectores verdes; y finalmente iii) un *BootCamp* de la sostenibilidad para el desarrollo de competencias técnicas ecológicas a través de un modelo de aprendizaje basado en retos, en el que diferentes empleadores verdes pueden vincularse postulando retos reales que tengan sus organizaciones para que 100 jóvenes les den solución en dos meses, bajo el acompañamiento semanal de un experto.

Desde el inicio de operación, en diciembre de 2018, uno de los retos más importantes para la gestión de esta agencia fue abrir un mercado que hasta entonces era inexplorado. Dos años después sigue siendo un reto que presenta desafíos importantes en materia de sensibilización tanto para buscadores de empleo como para empleadores, sobre qué son los empleos verdes, cómo se generan y dónde encontrarlos, pues el desconocimiento de este tema en los diferentes actores que inciden en este mercado laboral ha sido uno de los limitantes para avanzar aún más en la gestión y colocación de estos empleos en el país.

Adicionalmente, aún queda un trabajo importante por hacer para llegar a más territorios, pues la oferta de empleos verdes en esta plataforma se concentra en su gran mayoría en los departamentos de Antioquia y Cundinamarca, a pesar de que hay talento inscrito en 27 de los 32 departamentos de Colombia. Lo anterior constituye una oportunidad para fomentar alianzas con asociaciones de empleadores y de trabajadores, con otras agencias de empleo, e incluso, con entidades gubernamentales como la Oficina de Negocios Verdes del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente), con el propósito de promover e impulsar la inclusión laboral en sectores verdes en todo el país.

5

Gestión y colocación de empleos verdes en la ruralidad

Aún no se encuentran registros que permitan evaluar el desempeño de los empleos verdes en Colombia a escala rural, incluso la informalidad en el sector rural es de más del 50 por ciento, situación que es más compleja para las mujeres, lo que supone retos importantes para la vinculación laboral en empleos verdes en este sector, y una oportunidad para crear programas desde el SPE que promuevan la inclusión laboral de esta población. Un punto adicional para considerar, es la manera de atender a esta población, lo cual puede requerir mayor fortalecimiento de los servicios presenciales en la ruralidad.

La operación virtual presenta unos beneficios importantes para lograr llegar a más departamentos y ciudades del país, sin embargo, en zonas rurales, donde el acceso a internet es limitado o no existe, se convierte en una barrera para que la población de la región pueda acceder a un empleo verde a través de una plataforma como la de Talento Verde. Esto será una limitación mayor en la medida en que aumenten las oportunidades de empleo verde en el campo, y se imposibilite conectar virtualmente a las empresas con el talento local.

Por otra parte, según los estudios económicos sectoriales publicados en el país en diciembre de 2020 por la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), es importante comprender la relación entre el tejido empresarial, el tamaño de los municipios y la ruralidad, pues cuando un municipio es menos poblado, el número de empresas tiende a ser menor. En sectores como el de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y la pesca, contrario a lo que se pensaría, por ser actividades altamente relacionadas con el uso del suelo, solo el 24,9 por ciento de las empresas se concentran en municipios que tienen mayor ruralidad y el 42,6 por ciento en municipios de mayor densidad poblacional como Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Cúcuta y Bucaramanga (SIC 2020).

El escaso tejido empresarial en las zonas rurales puede afectar y limitar la gestión empresarial que realicen los prestadores del SPE para fomentar la vinculación laboral en empleos verdes, en el presente y en el futuro. Sin embargo, si el Gobierno incorpora medidas que fomenten el emprendimiento, como asistencia técnica al campesino, subsidios, entre otras, es posible que se logre aprovechar el potencial de generación de empleos verdes que trae el crecimiento verde en la ruralidad del país (OIT 2019).

6

Vinculación laboral en sectores verdes en Colombia

En la Misión de Crecimiento Verde se adelantó un diagnóstico de los sectores verdes más estratégicos para impulsar la economía verde en el país, entre los cuales se encuentran: economía circular, energías renovables, aprovechamiento forestal y bioeconomía. Dicha priorización de sectores implica que se haga un esfuerzo adicional para armonizar las políticas de crecimiento verde con las políticas del mercado laboral (Fedesarrollo 2019).

▶Cuadro 3. Sectores priorizados en Colombia según la Misión de Crecimiento Verde

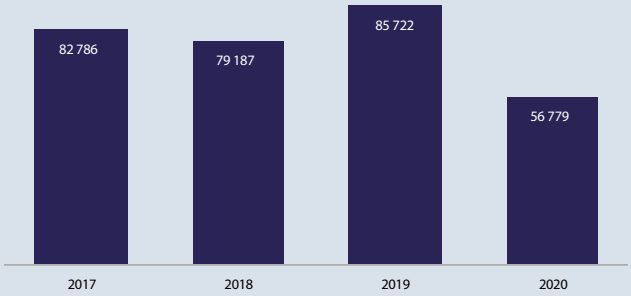
Sectores verdes	Descripción
Economía circular	Aquellas operaciones relacionadas con el manejo integral de los residuos.
Energías renovables	Actividades enfocadas a la generación de energía mediante procesos y fuentes naturales que se regeneran o reponen, tales como la energía solar, eólica, geotérmica, hidráulica y bioenergía.
Aprovechamiento forestal	Suma de todas las operaciones relacionadas con la corta de los árboles y la extracción de sus tallos, u otras partes utilizables provenientes de los bosques para su elaboración sucesiva de productos industriales.
Bioeconomía	Conjunto de las actividades económicas de las que se pueden obtener productos y servicios, generando valor económico, utilizando de manera ecoeficiente y sostenible los recursos de origen biológico.

Fuente: Eslava y Meléndez (2018).

En la segunda medición de los empleos verdes en Colombia, realizada a nivel nacional por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE 2021), se determinó que en 2020, de 124 044 empleos ambientales, el 45,8 por ciento cumplía con los criterios de un empleo verde, según la definición de la Política de Crecimiento Verde (DNP 2018a, 27) «empleos dirigidos a reducir las presiones sobre el capital natural a través de su protección, conservación y aprovechamiento sostenible en todo proceso de producción de un bien o servicio, con justa remuneración, derechos de los trabajadores y protección social».

En 2020, los efectos de la Covid-19 sobre el mercado laboral no fueron ajenos a los empleos verdes. Por este motivo, entre 2020 y 2019 se presenta una pérdida de puestos de trabajo a tiempo completo de 28.943 en este sector. De otro lado, el comparativo del año 2019 y 2018, muestra un aumento anual del 19,9 por ciento en el empleo ambiental y del 8,3 por ciento en el empleo verde.

▶Gráfico 1. Empleos verdes generados en el periodo 2017-2020

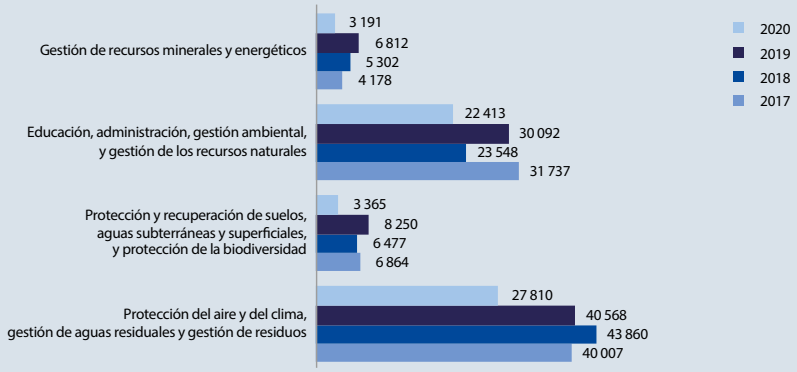


Fuentes: elaboración propia a partir de DANE (2019) y DANE (2020).

Las actividades en el 2020 en las que más se concentraron las ofertas de empleo verde fueron:

- protección del aire y del clima, gestión de aguas residuales y gestión de residuos (49 por ciento); y,
- educación, administración y gestión ambiental y gestión de los recursos naturales (39,5 por ciento).

▶Gráfico 2. Empleos verdes vs. actividades en el periodo 2017-2019



Fuentes: elaboración propia a partir de DANE (2019) y DANE (2020).

La Oficina de Negocios Verdes del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente 2019), afirmó que los negocios verdes verificados generaron en 2018 un total de 21 053 empleos verdes en todo el país, de los cuales el 57 por ciento fue ocupado por hombres y el 43 por ciento por mujeres. Otro hallazgo importante, es que la región Caribe es la más activa en la vinculación laboral, porque concentra la mayor cantidad de puestos de trabajo con 8 428, seguida por la región Central, con 5 655.

De una meta de 12 630 al 2030, en 2020 se registraron 2 325 negocios verdes, verificados por la Oficina de Negocios Verdes de Minambiente. El 83 por ciento de ellos corresponde al sector de bienes y servicios sostenibles, provenientes de recursos naturales, y se estima que cada uno puede generar en promedio 13 empleos verdes, lo que en cifras proyectadas permite estimar que para 2022 podrían generarse alrededor de 50 mil empleos verdes en el país.

En contraste con las actividades reportadas por el DANE como las mayores generadoras de empleo verde en 2019, Minambiente afirma que el sector de mayor vinculación laboral en empleos verdes es el de bienes y servicios sostenibles, provenientes de recursos naturales ubicados en el subsector de agrosistemas sostenibles, relacionadas con actividades vinculadas a sistemas de producción ecológicos, orgánicos y biológicos. En 2019, un total de 9 689 personas estaban activas laboralmente en este subsector.

▶Gráfico 3. Vinculación laboral en empleos verdes en Colombia (por sexo, 2018)

Fuente: elaboración propia a partir de Minambiente (2019).

7

Perspectivas de trabajo decente para el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo con el propósito de promover los empleos verdes y la transición justa

Tal como reconoce la Misión de Crecimiento Verde, en Colombia es importante hablar con un lenguaje común que permita reducir las brechas entre la oferta y la demanda laboral y lleve al SPE a ser más efectivo y eficiente en la promoción de los empleos verdes y la transición justa. En ese sentido, será importante gestionar el conocimiento de la red de prestadores y sensibilizarlos para que comprendan las dinámicas que plantea una transición a una economía verde y su rol activo en la vinculación laboral en sectores verdes.

El modelo de inclusión laboral con enfoque en cierre de brechas, bajo el cual trabaja el SPE en Colombia, plantea estrategias muy relevantes para vincular al mercado laboral a la población más vulnerable. Si bien en una de las estrategias está priorizado el sector hidrocarburos, esto no debe verse como desventaja, sino como una oportunidad para acompañar la definición de una nueva estrategia de este modelo, enfocada en los sectores verdes priorizados en la política de crecimiento verde. Debería aprovecharse la cercanía y el conocimiento del SPE en el sector hidrocarburos para fomentar el diálogo social y garantizar que la transición a una economía verde sea realmente justa.

El sector productivo no usa de manera generalizada los servicios del SPE, aun cuando en Colombia es obligatorio reportar las vacantes de empleo ante un prestador autorizado (Resolución 2605 de 2014), lo cual busca democratizar la información de las ofertas laborales y regular a las personas jurídicas que prestan los servicios de intermediación laboral (Resolución 3999 de 2015). Esto podría generar subregistros en las cifras de empleo verde que se reportan en el país, por lo que sería pertinente fortalecer los mecanismos de control y seguimiento de la UAESPE, como garante de que sectores como el verde utilicen los servicios de gestión y colocación de empleo.

La información reportada por Talento Verde, constituye un punto de partida para dimensionar a la población que busca empleos verdes en plataformas privadas, principalmente mujeres y jóvenes con estudios universitarios o de posgrado. Esto muestra parcialmente el alcance del SPE para atender a la población de cualificación más alta, a través de su red de prestadores públicos y privados.

Los datos del DANE y de Minambiente constituyen un abrebocas sobre la realidad de la vinculación laboral en empleos verdes en Colombia, sin embargo, continúa siendo un reto mejorar la información estadística, para entender con mayor precisión otras variables que inciden en este mercado laboral en transición, como las competencias laborales requeridas en este mercado laboral. El SPE cumple un rol esencial en este aspecto, y hoy se reconoce la importancia de fortalecer los sistemas de información para poder comprender las dinámicas de la oferta y la demanda de empleo

verde en el país, y con ello reducir las barreras del capital humano para un crecimiento verde.

A partir de la gestión de algunos prestadores del SPE en Colombia, existen iniciativas y programas para la promoción de empleos verdes, que están articulados entre ellos y con entidades que se ocupan de problemáticas ambientales. Será importante evaluar los resultados de estas acciones y profundizar en ellas, pues pueden tomarse como referente para la gestión futura de la red de prestadores.

La Misión de Crecimiento Verde no trabajó en una focalización especial para el fortalecimiento del capital humano, y aún no existen estudios del DNP que prioricen a una población especial, sin embargo, se está buscando la forma de estimar qué población debería priorizarse en la gestión de los SPE para promover los empleos verdes y la transición justa. En este orden de ideas, puede ser pertinente que el SPE participe en estas estimaciones, y junto con otros actores involucrados en el mercado laboral le sea posible caracterizar aquella población vulnerable a los efectos del cambio climático, la degradación del medioambiente, y a la implementación de políticas y regulaciones ambientales, para poder brindarles una atención integral. Esto le permitiría cumplir un rol de agente en transición, tal como lo estipulan las directrices de la OIT.

La priorización de los sectores que debería hacer el SPE para gestionar los empleos verdes puede darla la Misión de Crecimiento Verde en las nuevas fuentes de crecimiento económico: bioeconomía, economía circular, energías renovables y aprovechamiento forestal. También es importante trabajar de la mano de la Oficina de Negocios Verdes de Minambiente, que reconoce cómo ha sido la vinculación laboral de los negocios verdes adscritos en diversos sectores. Con ello puede hacerse un reconocimiento y seguimiento de los empleadores que emplean verde para establecer rutas de gestión conjunta.

En lo que respecta a la sostenibilidad ambiental, la UAESPE podría fortalecer un trabajo articulado con los actores estratégicos que lideran o hacen parte de la agenda nacional. Esto permitiría una visión más completa del panorama de los empleos verdes y la transición justa en Colombia y fortalecería la gestión del SPE.

Para identificar con mayor profundidad y precisión las necesidades de fortalecimiento del SPE en Colombia para la promoción de los empleos verdes y la transición justa, también será importante aplicar una metodología que permita reunir información más detallada sobre la gestión actual en empleos verdes y valorar la percepción de la UAESPE, la red de prestadores, así como de los trabajadores y empleadores.

Referencias bibliográficas

AMVA (Área Metropolitana del Valle de Aburrá). 2019a. «Emprendimiento Sostenible Metropolitano». https://www.metropol.gov.co/ambientales/desarrollo-sostenible/emprendimiento-sostenible

_____. 2019b. «Inició convocatoria de emprendimiento sostenible metropolitano». https://www.metropol.gov.co/Paginas/Noticias/inicio-convocatoria-de-emprendimiento-sostenible-metropolitano.aspx

AMSPE (Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo), BID (Banco Interamericano de Desarrollo), OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2015. «El mundo de los servicios públicos de empleo Desafíos, capacidades y perspectivas para los servicios públicos de empleo en el nuevo mercado laboral». https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-mundo-de-los-servicios-p%C3%BAblicos-de-empleo.pdf

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). 2019. «Cuenta ambiental y económica de las actividades ambientales y transacciones asociadas». *Boletín Técnico*. 01 de agosto de 2019.

_____. 2021. «Cuenta ambiental y económica de las actividades ambientales y transacciones asociadas 2019 – 2020 provisional». *Boletín Técnico*. 10 de septiembre de 2021.

Decreto 0722 de 2013 del Ministerio del Trabajo, 15 de abril, por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral.

Decreto 1823 de 2020 del Ministerio del Trabajo, por el cual se modifica parcialmente el Título 6 del Decreto 1072 de 2015.

DNP (Departamento Nacional de Planeación). Sin fecha. «Misión de Crecimiento Verde». https://www.dnp.gov.co/Crecimiento-Verde/Paginas/Misi%C3%B3n-de-crecimiento-verde.aspx

_____. 2018a. «Conpes 3934. Política de crecimiento verde. 10 de julio de 2018». https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3934.pdf

_____. 2018b. *Misión de Crecimiento Verde. Documento síntesis de los resultados de estudios técnicos*

Eslava, Marcela, y Marcela Meléndez. 2018. *Productividad laboral y capital humano para el crecimiento verde. Recomendaciones de política*. DNP.

Fedesarrollo (Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo) y ACRIP (Federación Nacional de Gestión Humana). 2016. *El papel de los servicios públicos de empleo: Informe mensual del Mercado laboral*.

_____. 2019. *Crecimiento verde y la transformación del mercado laboral. Informe mensual del mercado laboral*. Enero de 2019.

Ley Estatutaria 1622 de 2013 del Congreso de la República, 29 de abril, por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones.

Minambiente (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible). 2019. «Región Caribe es la que más empleos verdes genera en el país, según Minambiente». Noticias Minambiente. 30 de noviembre de 2019. https://www.minambiente.gov.co/index.php/noticias/4559-caribe-con-mas-empleos-verdes-en-colombia

Meléndez, M. (2018). «Productividad laboral y capital humano para el crecimiento verde. Producto 2: Diagnóstico y revisión de experiencias internacionales». https://www.dnp.gov.co/Crecimiento-Verde/Documents/ejes-tematicos/laboral/Informe%203.%20Recomendaciones%20de%20pol%C3%ADtica.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2015. «Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

_____. 2019. «Hoja informativa sobre el potencial de creación de empleos verdes en un marco de transición justa en Colombia. Documento de trabajo». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_759029.pdf

Resolución 3418 del 2014 del Ministerio del Trabajo, 14 de agosto, por la cual se establecen lineamientos para la adopción e implementación de instrumentos de gestión y colocación de empleo.

Resolución 2605 de 2014 del Ministerio del Trabajo, 25 de junio, por la cual se establecen lineamientos y se reglamenta el reporte de vacantes dispuesto en el artículo 13 del Decreto número 2852 de 2013.

Resolución 3999 de 2015 del Ministerio del Trabajo, 5 de octubre, por medio de la cual se definen las condiciones de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo, y se dictan otras disposiciones.

SIC (Superintendencia de Industria y Comercio). 2020. «El Tejido Empresarial en los Municipios Colombianos. *Grupo de Estudios Económicos Sectoriales*». *Documento de Trabajo 33.* https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/2020/ES%20Tejido%20Empresarial%202020.pdf

Talento verde y Comfama (Caja de Compensación Familiar de Antioquia). 2019. «1ra Feria empleos verdes En busca del talento para la sostenibilidad. Informe de gestión». https://talentoverde.com/wp-content/uploads/2019/09/Reporte-de-gesti%C3%B3n-1.pdf-gesti%C3%B3n-1.pdf

UAESPE (Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo). 2020. «Sector hidrocarburos generó cerca de 78 mil trabajos en 2019 a través del SPE». *Noticias.* 18 de mayo de 2020. https://www.serviciodeempleo.gov.co/prensa/noticias/2020/sector-hidrocarburos-genero-cerca-de-78-mil-trabaj

Organización Internacional del Trabajo

Suecia
Sverige

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Edificio Torre Andina
Calle 84A # 12-18. Oficina 504
Bogotá - Colombia

Tel: +57 601 6237414
www.ilo.org/lima/paises/colombia

OITAndina