



El empleo
es de todos

Mintrabajo

GUÍA DE AJUSTES A LA

RUTA DE EMPLEABILIDAD

PARA LA ATENCIÓN A PERSONAS ADULTAS MAYORES



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

GUÍA DE AJUSTES A LA

RUTA DE EMPLEABILIDAD

PARA LA ATENCIÓN A PERSONAS ADULTAS MAYORES

Dirigida a la red de prestadores del
Servicio Público de Empleo

Unidad del Servicio Público de Empleo
Subdirección de Promoción

Versión 1 – junio del 2021



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora de la Unidad del Servicio Público de Empleo

CLAUDIA MARCELA RANGEL ESPARZA
Subdirectora de Promoción

FREDDY ARTURO RAMOS RINCÓN
Subdirector de Administración y Seguimiento

RICARDO ABAD CHACÓN IBARRA
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

PABLO ANTONIO ORDÓÑEZ PEÑA
Secretario General

EVELIN PEÑA ÁLVAREZ
Coordinadora del Grupo de Innovación

DIANA CAROLINA RIAÑO SUÁREZ
JESSICA ANDREA ANGULO DÍAZ
JOSÉ LUIS BUITRAGO CORREDOR
LICETT NORIEGA AGUILAR
MARCELA CASTRO OSPINA
Equipo de Innovación – Subdirección de Promoción

JULIÁN DAVID CALDERÓN HORTÚA
Asesor de Comunicaciones

ALEXÁNDER GARZÓN ORTEGÓN
Corrector de estilo

PAULA CAMILA CRUZ FAJARDO
Diseño y diagramación



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
-TRABAJO-

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	6
2.1. Objetivos específicos	6
3. MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ	7
3.1. Conceptos relacionados con la persona adulta mayor	7
3.2. Conceptos en materia de pensión	8
3.3. Enfoques transversales al Modelo de Inclusión Laboral	9
4. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE EMPLEO	12
5. POBLACIÓN OBJETIVO - CARACTERIZACIÓN	16
6. INSTITUCIONALIDAD	19
7. BENEFICIOS POR CONTRATAR A UNA PERSONA ADULTA MAYOR	20
8. RECOMENDACIONES PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS ADULTAS MAYORES	21
9. ANÁLISIS DE BARRERAS	23
9.1. Barreras individuales	23
9.2. Barreras organizacionales	24
9.3. Barreras del entorno	24
10. NIVELES Y SERVICIOS DE LA RUTA DE EMPLEABILIDAD	25
10.1. Recepción y registro	26
10.2. Orientación ocupacional	26
10.3. Gestión empresarial	28
10.4. Intermediación laboral	30
11. BIBLIOGRAFÍA	31



1. INTRODUCCIÓN

La relación entre el envejecimiento y la actividad laboral es un tema que ha sido poco abordado, lo que visibiliza la necesidad de lograr un mejor conocimiento de esta realidad, para determinar la magnitud y características de la inclusión de las personas adultas mayores en un trabajo formal, y avanzar en la comprensión de las condiciones económicas y sociales en las que se encuentra esta población.

Es importante dar a conocer la situación actual del envejecimiento de esta población y los retos que esto plantea para el país. Hoy Colombia cuenta con más personas adultas mayores que en generaciones anteriores: 5,8 millones de personas (el 13,3 % de la población) con 60 años o más, y para 2050 se calcula que serán 15,2 millones (el 24,6 % de la población)¹. Por esta razón, es importante trabajar en el diseño de una estrategia que incorpore la autonomía económica promovida por la inclusión laboral a través de un empleo formal, favoreciendo a las personas adultas mayores, en el marco de la normativa vigente y la política pública de envejecimiento y vejez.

En Colombia existe en materia de envejecimiento y vejez un amplio marco normativo respaldado por tratados internacionales, como la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, la cual tiene como objeto promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad.

Atendiendo a este panorama, el Gobierno Nacional promulgó la Ley 2040 del 27 de julio del 2020², que contempla una serie de medidas con el objeto de impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión, promoviendo la autonomía y autosuficiencia económica de esta población, garantizando así el envejecimiento activo, satisfactorio y saludable de la población colombiana.

¹ Boletín Resultados Colombia. Censo Nacional de Población y Vivienda DANE, 2018.

² "Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones".

En el marco de su misión de administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo y de contribuir en la implementación de las medidas adoptadas en la Ley 2040 del 2020, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en adelante, Unidad del Servicio Público de Empleo) elaboró la presente **Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad para la atención a Personas Adultas Mayores**, con el fin de proporcionarle a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos y ajustes a la ruta de empleabilidad, para que mejore la atención diferencial de los adultos mayores.

En ese contexto, se describe en la presente guía los enfoques conceptuales en materia de envejecimiento y vejez, se recopila la principal normativa en materia de empleo, se presenta un diagnóstico sobre la situación laboral de la población adulta mayor, se detalla la institucionalidad que atiende a la población y se realiza un análisis de barreras que afectan su inclusión laboral, para finalmente presentar e incorporar ajustes a la ruta de empleabilidad bajo el 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas' que la Unidad del Servicio Público de Empleo lidera, que permitan el cierre de brechas y el ingreso de una mayor proporción de personas adultas mayores al mercado laboral formal.

2. OBJETIVO

Proporcionar a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos y ajustes a la ruta de empleabilidad que mejoren la atención diferencial de las personas adultas mayores, en el marco del 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar información para promover la inclusión laboral de las personas adultas mayores, que propendan por su autonomía económica para el tránsito a una vejez digna.
- Identificar y analizar las barreras de empleabilidad que impactan a las personas adultas mayores.
- Establecer los ajustes a la ruta de empleabilidad en sus niveles para la adecuada atención de las personas adultas mayores.

3. MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ

Es importante resaltar y tener en cuenta la prioridad y los conceptos que se dan sobre el adulto mayor a partir de la Constitución Política de Colombia y la normativa.

3.1. CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA PERSONA ADULTA MAYOR

Los conceptos de envejecimiento y vejez relacionados con las personas adultas mayores son recogidos por diversos documentos del Ministerio de Salud y Protección Social³, que es el encargado de direccionar la política pública a nivel nacional; dichos conceptos son los siguientes:

¿Quién es una persona adulta mayor?

Las personas adultas mayores son sujetos de derecho, socialmente activos, con garantías y responsabilidades respecto de sí mismas, su familia y su sociedad, con su entorno inmediato y con las futuras generaciones. Las personas envejecen de múltiples maneras dependiendo de las experiencias, eventos cruciales y transiciones afrontadas durante sus cursos de vida, es decir, implica procesos de desarrollo y de deterioro. Generalmente, una persona adulta mayor es una persona de 60 años o más de edad.

¿Qué es envejecimiento humano?

El envejecimiento humano constituye un proceso multidimensional de los seres humanos que se caracteriza por ser heterogéneo, intrínseco e irreversible; inicia con la concepción,

³ <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/envejecimiento-vejez.aspx>

se desarrolla durante el curso de vida y termina con la muerte. Es un proceso complejo de cambios biológicos y psicológicos de los individuos en interacción continua con la vida social, económica, cultural y ecológica de las comunidades durante el transcurso del tiempo.

¿Qué es vejez?

Representa una construcción social y biográfica del último momento del curso de vida humano. La vejez constituye un proceso heterogéneo a lo largo del cual se acumulan, entre otros, necesidades, limitaciones, cambios, pérdidas, capacidades, oportunidades y fortalezas humanas.

¿Qué es el enfoque de ciclo de vida?

Es el proceso que se inicia con el nacimiento y termina con la muerte, y a través de todo el trayecto de la vida se genera crecimiento y desarrollo, abarcando todas las dimensiones del ser humano desde lo biológico, ecológico, social, psicológico y espiritual.

Enfoque de género: Está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social⁴.

3.2. CONCEPTOS EN MATERIA DE PENSIÓN

En ese contexto, también es importante tener en cuenta los siguientes conceptos en materia de pensión⁵:

Pensión por vejez: Es el reconocimiento más común y se adquiere cuando se cumplen las siguientes condiciones contempladas en el artículo 9 de la Ley 797 del 2003, si pertenece al régimen de prima media con prestación definida: 57 años si es mujer o 62 años si es hombre y haber cotizado al Fondo de pensiones un mínimo de 1.300 semanas⁶.

⁴<https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

⁵ Para ampliar información sobre el sistema pensional, consulte la 'Cartilla Mintrabajo Preguntas Frecuentes Sistema General de Pensiones, sus Regímenes y los Requisitos de Acceso a las Prestaciones', disponible en <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/pensiones/cartilla-preguntas-frecuentes-sistema-general-de-pensiones>

⁶ El acceso a la consulta de Afiliaciones a pensión, salud y otros servicios de Protección Social para los colombianos y verificación de si un adulto mayor puede acogerse a los beneficios de la Ley 2040 del 2020 se puede efectuar en <https://ruaf.sispro.gov.co/TerminosCondiciones.aspx>

Pensiones especiales de vejez: Se reconocen para las personas que son padres trabajadores con hijos con discapacidad o si desempeñan una actividad de alto riesgo, estipulada en la Ley.

Pensión de sobrevivientes y sustitución pensional: Este reconocimiento es conocido como sobreviviente o sustitución pensional causada por el afiliado o el pensionado para quienes acrediten su calidad de beneficiarios como cónyuge, compañero (a) permanente, hijos menores, hijos estudiantes entre 18 y 25 años, hijos con discapacidad o padres si dependían económicamente de este⁷.

El Programa BEPS: El programa de beneficios económicos y periódicos de Colpensiones es una alternativa con la que las personas adultas puedan recibir un ingreso de por vida en la vejez. Consiste en un ahorro voluntario que se puede comenzar hoy para que al llegar a la edad de retiro comience a recibir un ingreso de por vida. El ahorro en BEPS es flexible y voluntario, es decir, permite ahorrar el valor que pueda y cuando quiera⁸.

Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) en el Piso de Protección Social: Es un servicio social complementario en el que los empleadores o contratantes deben realizar un aporte obligatorio en favor de sus trabajadores o contratistas, según sea el caso, que por su trabajo por tiempo parcial obtengan ingresos mensuales inferiores a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente⁹.

3.3. ENFOQUES TRANSVERSALES AL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL

La Unidad del Servicio Público de Empleo, en su rol de “Apoyar la implementación de planes y programas relacionados con el servicio público de empleo para la población vulnerable”, cuenta con el ‘Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas’, el cual se caracteriza por ser flexible y adecuarse a las necesidades del entorno, de la naturaleza del prestador y de los indicadores de empleo, atendiendo los siguientes cuatro enfoques de carácter transversal:

⁷ https://www.colpensiones.gov.co/pensiones/Publicaciones/proximos_a_la_pension/Pension/tipos_de_pension_y_otras_prestaciones ⁸ https://www.colpensiones.gov.co/beps/Publicaciones/el_programa/informate_sobre_beps/que_son_los_beps_beneficios_economicos_periodicos

⁸ https://www.colpensiones.gov.co/beps/Publicaciones/el_programa/informate_sobre_beps/que_son_los_beps_beneficios_economicos_periodicos

⁹ Decreto 1174 del 2020 por el cual se reglamenta el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. Artículo 2.2.13.14.1.4. Definiciones.

Enfoque de derechos

Está orientado a la promoción y protección de los derechos humanos, con el objetivo de corregir prácticas de discriminación y de desigualdad (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006). El derecho a la vida es conexo al derecho a condiciones de trabajo adecuadas y satisfactorias, si no se puede acceder a un empleo y, en especial, si ello es a causa de algún factor discriminatorio que emerja de una condición individual o social, es necesaria la intervención del Estado.

En este sentido, las acciones públicas con enfoque de derechos garantizan el derecho a la igualdad y al trabajo, porque adopta medidas para garantizar que terceras partes no interfieran con su disfrute¹⁰.

En la Ley 1251 del 2008 se reconoce a las personas adultas mayores como sujetos de derechos y se destacan los siguientes principios:

- **Dignidad:** Todas las personas tienen derecho a una vida digna y segura; los adultos mayores se constituyen en el objetivo fundamental de las acciones emprendidas en cumplimiento del Estado Social de Derecho a través de la eliminación de cualquier forma de explotación, maltrato o abuso de los adultos mayores.
- **No discriminación:** Supresión de todo trato discriminatorio en razón de la raza, la edad, el sexo, la condición económica o la discapacidad.
- **Igualdad de oportunidades:** Todos los adultos mayores deben gozar de una protección especial de sus derechos y las libertades proclamados en la Constitución Política, Declaraciones y Convenios Internacionales ratificados por Colombia, respetando siempre la diversidad cultural, étnica y de valores de esta población.
- **Atención:** En todas las entidades de carácter público y privado es un deber aplicar medidas tendientes a otorgar una atención especial, acorde con las necesidades.
- **Equidad:** Es el trato justo y proporcional que se da al adulto mayor sin distingo del género, cultura, etnia, religión, condición económica, legal, física, psíquica o social, dentro del reconocimiento de la pluralidad constitucional¹¹.

¹⁰ Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. Ministerio del Trabajo y Unidad del Servicio Público de Empleo, 2020.

¹¹ Artículo 4, Ley 1251 del 2008, por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores que cuenten con sesenta (60) años o más.

Por lo anterior, es necesario tener conocimiento de estos principios para operativizar de forma adecuada la atención a la población adulta mayor.

Enfoque diferencial

Este enfoque, además de ser un principio del SPE, es uno de los enfoques centrales del Modelo de Inclusión Laboral. De acuerdo con la OIM (2017), el enfoque diferencial puede ser entendido como una perspectiva o un instrumento jurídico mediante el cual se reducen brechas históricas que generan exclusión, segregación y discriminación a poblaciones específicas.

En este sentido, con este enfoque se ha encaminado a procurar el goce de los derechos de poblaciones étnicas, poblaciones con orientaciones o identidades de género diversas, personas con discapacidad, población víctima del conflicto y migrantes, en la medida que reconoce las barreras y factores de discriminación por condición y por razón de “imaginarios” o creencias, que se convierten en obstáculos para el acceso a la igualdad y el goce de sus derechos en condiciones de dignidad.

Enfoque territorial

Parte del reconocimiento de las realidades y características de todos y cada uno de los actores involucrados en la dinámica laboral de un país, ejercicio que no puede desligarse del reconocimiento del territorio, de su potencial, sus debilidades, sus fortalezas y sus proyecciones. Todo ello, con el objetivo de favorecer el empoderamiento de los actores locales, puesto que en su ausencia no será posible superar las brechas existentes en materia laboral y en todo lo concerniente al desarrollo de capacidades individuales, comunitarias, institucionales y organizacionales.

Cuando se habla de territorio desde una perspectiva social, se pretende en esencia favorecer la identificación, construcción, consolidación y movilización de recursos territoriales, así como el desarrollo de capacidades, que les permitan a las comunidades locales empoderarse de cara a la generación de bienestar colectivo.

Enfoque psicosocial

Este enfoque involucra diferentes facetas de la vida del individuo, así como diversos aspectos externos al mismo, por lo cual debe ser asumido como transversal para permitir el abordaje de la empleabilidad como un fenómeno que pone en el centro al ser humano en contexto, busca mejorar la relación entre la institución y el buscador de empleo; una relación que habrá de poner como prioridad el bienestar del ser humano al que se orienta, basándose en la comprensión integral de la realidad social y de las personas atendidas (Mejía, 2016).

4. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE EMPLEO

Los derechos humanos de las personas adultas mayores se encuentran protegidos por el bloque de constitucionalidad vigente y reconocido por el Estado colombiano. De manera específica, mediante instrumentos como: 1) Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948 (suscrita por Colombia); 2) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (aprobado por la Ley 74 de 1968); 3) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (aprobado por la Ley 74 de 1968); 4) la Convención Americana de Derechos Humanos (aprobado por la Ley 16 de 1972); 5) el Protocolo de San Salvador (aprobado por la Ley 319 de 1996); 6) la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad (ratificada por la Ley 1346 de 2009), y 7) la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores (aprobada por la Ley 2055 del 2020).

Con la Constitución Política de Colombia de 1991, las personas de la tercera edad son reconocidas como ciudadanos de derecho, en el artículo 46 establece: “El Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado les garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia”.

La Ley 931 del 2004, por la cual se dictan normas sobre protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados **en razón de su edad** para acceder al trabajo. Asimismo, estipuló que “Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir

a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un **rango de edad determinado** para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral. Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o a ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación”.

El Decreto Ley 19 del 2012 en su artículo 13 estipula que se debe dar atención especial a infantes, mujeres gestantes, personas en situación de discapacidad, adultos mayores y veteranos de la fuerza pública, por parte de todas las entidades del Estado o particulares que cumplan funciones administrativas, para efectos de sus actividades de atención al público, estableciendo mecanismos de atención preferencial a dichas personas.

La Ley 1171 del 2007 estableció unos beneficios en materia de descuentos y tarifas preferenciales a las personas adultas mayores de 62 años para garantizar sus derechos a la educación, a la recreación, a la salud y propiciar un mejoramiento en sus condiciones generales de vida.

La Ley 1251 del 2008 por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores que cuenten con sesenta (60) años o más. Crea el Consejo Nacional del Adulto Mayor como órgano consultivo del Ministerio de Salud y Protección Social, y define la política nacional de envejecimiento y vejez, entre otros aspectos.

La Ley 1850 del 2017 por medio de la cual se establecen medidas de protección al adulto mayor en Colombia, se modifican las Leyes 1251 del 2008, 1315 del 2009, 599 del 2000 y 1276 del 2009, se penaliza el maltrato intrafamiliar por abandono y se dictan otras disposiciones. Asimismo, establece una ruta de atención inmediata frente a maltratos contra el adulto mayor, tanto en ambientes familiares como en los centros de protección especial y demás instituciones encargadas del cuidado y protección de los adultos mayores.

La Ley 1821 del 2016 establece como edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas la de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. Lo dispuesto no se aplica a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1 ° del Decreto-Ley 3074 del 1968.

La Ley 2040 del 2020, por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión, promoviendo la autonomía y

autosuficiencia económica del adulto mayor, garantizando así el envejecimiento activo, satisfactorio y saludable de la población colombiana y se dictan otras disposiciones.

En su artículo 2 estableció una deducción en la determinación del impuesto sobre la renta por contratación de adultos mayores:

“Los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley¹², tienen derecho a deducir en el impuesto sobre la renta el 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a estas personas durante los años gravables en los que el empleado permanezca contratado por el empleador contribuyente, siempre que correspondan por lo menos al 2.5% de la planta de personal para empleadores que posean un número de trabajadores menor a cien (100) empleados. El requisito de vinculación del 2.5% se incrementará en un 0.5% por cada 100 empleados adicionales, sin pasar del 5% de la planta de personal”.

Para efectos de acceder a la deducción de que trata este artículo, el empleador deberá vincular al adulto mayor por lo menos durante un (1) año y con posterioridad a la vigencia de la presente Ley.

En el artículo 3 adicionó un párrafo al artículo 12 de la Ley 1150 del 2007:

“Párrafo 4°. Criterio de desempate. En los procesos de contratación públicos, en caso de empate en la puntuación de dos o más proponentes, se preferirá a aquel que demuestre la vinculación del mayor porcentaje de personas mayores que no sean beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley”.

La Ley también crea el Sello amigable ‘Adulto Mayor’, que identificará a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a personas mayores de conformidad con los roles establecidos por el Ministerio del Trabajo; el cual tendrá una vigencia de un (1) año y podrá ser renovado a solicitud del representante legal del respectivo establecimiento, previo

¹² La cantidad de semanas cotizadas necesarias para pensionarse en Colombia fueron establecidas en el artículo 9 de la Ley 797 del 2003, el cual modificaba el antiguo artículo 33 de la Ley 100 de 1993; en el régimen de prima media, la edad mínima para pensionarse es de 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres. En el régimen privado no hay condición de edad, si el afiliado opta por el camino de cumplir con un capital ahorrado.

cumplimiento de los requisitos establecidos.

De igual forma, la Ley 2040 del 2020 en su artículo 9 determinó que: *“La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo creará en sus canales oficiales de información una sección exclusiva para la publicación de las ofertas de empleo que están dirigidas a personas mayores que no sean beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley”.*

La Ley 2055 del 2020, por medio de la cual se aprobó la “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores”, adoptada en Washington el 15 de junio del 2015. En su Artículo 18 - Derecho al trabajo, estipula que la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto a los otros trabajadores, sea cual fuere su edad. Y obliga a los Estados Parte a adoptar medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor.

La Unidad del Servicio Público de Empleo, mediante la Resolución No. 000479 del 29 de diciembre de 2020, adicionó el parágrafo 2 al artículo 1 de la Resolución 129 de 2015, el cual quedará así:

“Parágrafo 2. *Con el objetivo de que los empleadores puedan marcar el registro ante cualquier prestador del Servicio Público de Empleo de las vacantes de adulto mayor, que cumplan con los requisitos dispuestos en la Ley 2040 de 2020, los prestadores deberán crear campos parametrizados en sus sistemas de información que permitan la marcación del registro de este tipo de vacantes, o de las demás solicitadas normativamente, para lo cual tendrán el término de un (1) mes a fin de adelantar el desarrollo tecnológico correspondiente”.*

En el mismo sentido, la resolución mencionada adicionó al numeral 1, “estructura de datos” del anexo técnico de la Resolución 129 del 2015, la variable de adulto mayor.

De igual forma, en el manual de uso prestador en el Sistema de Información en el módulo: detalle de publicación de la vacante, usted podrá elegir datos adicionales de vacante la opción pertenece a un programa de gobierno: ‘Empleo Adulto Mayor (Ley 2040 del 2020)’.

Desarrollar, probar y desplegar soluciones de software encaminadas a la evolución de los productos digitales de la compañía, cumpliendo siempre con los estándares de seguridad, escalabilidad y buenas practicas de desarrollo de software, además de proponer soluciones pertinentes a los retos que se presenten en el día a día al llevar a cabo sus labores, debe ser una persona proactiva, autogestionada, orientada al cumplimiento de objetivos e innovador

Profesional en ingeniería de sistemas o afines, deseable especialización y/o Maestría (Arquitectura SOA, Ingeniería de sistemas, desarrollo de software)

Cargo Requerido:	Ingeniero
Salario:	4 a 6 SMMLV
Tipo de Contrato:	Término Indefinido
Nivel de Estudio:	Especialización
Experiencia requerida (Meses):	Mínimo: 24, Máximo: 0
Municipio(s):	AGRADO
Vencimiento de la vacante:	12 de Febrero de 2021
Empleo susceptible a teletrabajo:	Si

Datos Adicionales Vacante

Ciudad: AGRADO

Tiene Vereda, Centro poblado o Localidad: ☒ No ☐ Si

Pertenece a un programa de Gobierno: ☐ No ☒ Si

☐ 40 Mil Primeros Empleos

☐ Migrantes

☐ Estado Joven

☐ Colombia Compra Eficiente

☐ Empleos Verdes para la paz

☐ Arte y Cultura para la paz

☒ Empleo Público Joven

☐ otro

☐ Emergencia Sanitaria

☐ Empleo Adulto Mayor (Ley 2040 de 2020)

☐ Prácticas o Pasantías Laborales

Es un tipo de población especial: ☒ No ☐ Si

Tiene una condición de discapacidad: ☒ No ☐ Si

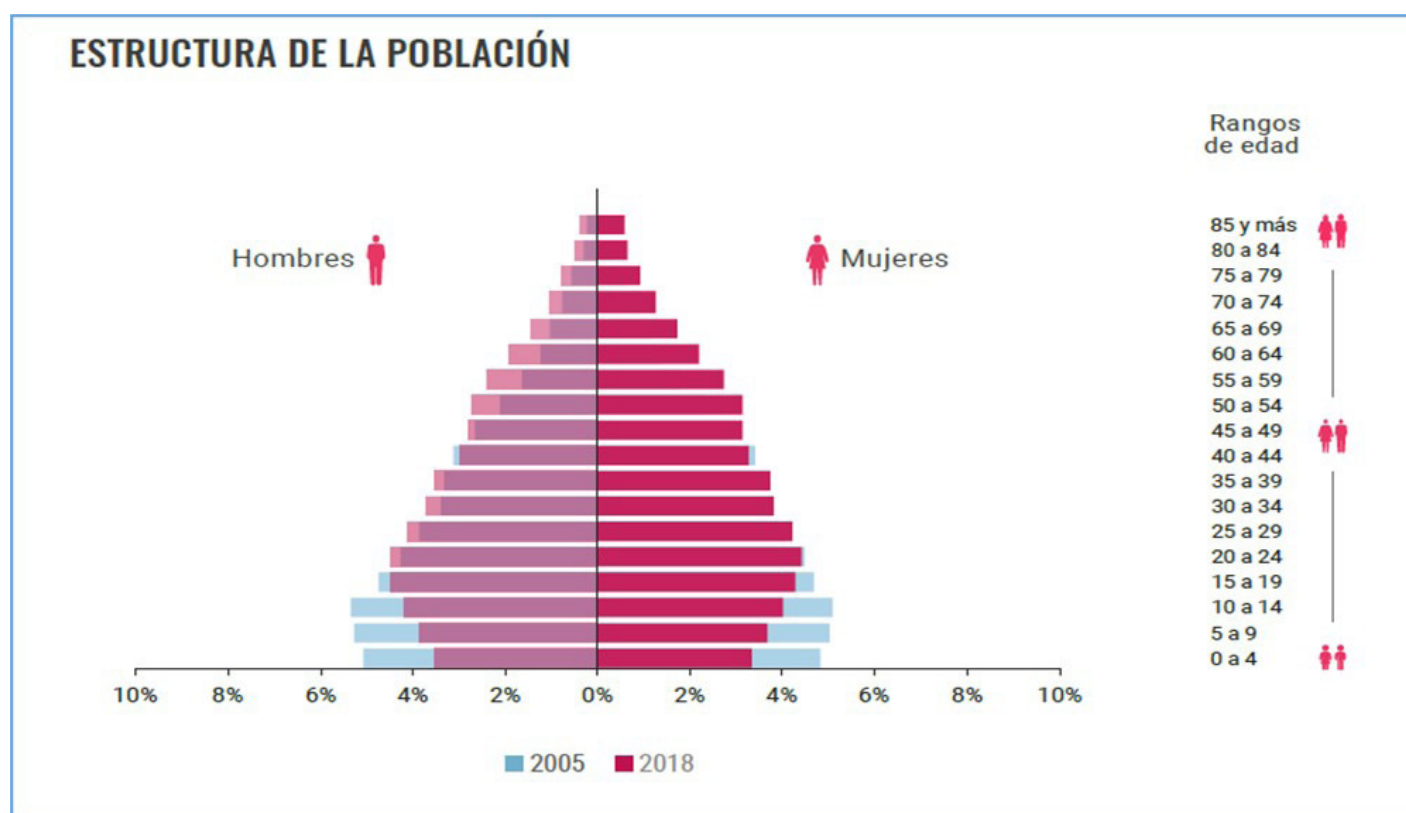
Guardar

Para los buscadores de empleo, desde la página web del Servicio Público de Empleo se dispone de un banner de acceso directo en el cual se encuentra la información sobre los programas especiales que lleva a cabo la Unidad del SPE, allí elige el programa de la estrategia Adulto Mayor, en el que se encuentra el contenido relacionado con la estrategia y el enlace para consultar las vacantes disponibles para las personas adultas mayores.

5. POBLACIÓN OBJETIVO – CARACTERIZACIÓN

El Censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realizado en el 2018 muestra en nuestro país un avance en el proceso de transición demográfica asociado con el marcado cambio en la fecundidad, el descenso de la mortalidad, la acelerada urbanización y el crecimiento económico. Es así como la población mayor de 65 años representa el 9,1 % de la población colombiana, siendo mayor al porcentaje de población entre los 0 y 5 años, que es del 8,4 %.

En los últimos años se ha engrosado la pirámide poblacional en el grupo de edades de la población adulta mayor; el 13,3 % de la población colombiana es mayor de 60 años (5.821.959 personas). Por sexo, el 12,3 % de los hombres son adultos mayores (2.616.083 personas) y el 14,2 % corresponde a mujeres (3.205.876 personas).



Fuente: Censo de población y vivienda DANE, 2018.

El Censo también muestra que el 55,8 % de las personas mayores oscila entre los 60 y los 69 años, seguidos de los que tienen entre 70 y 74 años, con una representatividad del 17,5 %. Asimismo, que del total de adultos mayores, 319.716 personas (6,5 %) manifestaron pertenecer a algún grupo étnico (Palenquero de San Basilio; Gitano o ROM, Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina; Indígena y Negro, Mulato, Afrodescendiente o Afrocolombiano). De ellos, el 64,6 % se reconoció como Afrodescendiente; el 34,5 %, como indígena, y un 0,1%, como gitano.

La tasa de aseguramiento de las personas mayores de 60 años para 2019, acorde con los registros de la Base de Datos Única de Afiliados (BDUA), se estimó en los niveles de la población general, es decir, en 95,14 %. Del total de afiliados, el 47,3 % pertenece al régimen subsidiado¹³.

Por otra parte, la disminución natural de las capacidades conlleva, entre otros aspectos, a una menor participación en el mercado laboral. Mientras que en otros grupos etarios las tasas de participación y de ocupación están alrededor del 80 %, en los adultos mayores esos indicadores solo llegan al 37%. Entre aquellos adultos mayores que consiguen empleo, un 69 % se ocupa por cuenta propia y solo un 15 % como asalariado. Por otra parte, un 27 % percibe ingresos cuyo monto promedio representa un 95 % del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) y un 11 % recibe en promedio 169 % del SMMLV por concepto de arriendos¹⁴.

La evolución de la esperanza de vida significa que las condiciones en la vejez han mejorado. Sin embargo, otros indicadores muestran que los adultos mayores enfrentan muchas carencias. Un 18,3 % de ellos está en situación de pobreza y un 5,1 %, en pobreza extrema, y se presenta la situación más difícil en las zonas rurales. Además, se estima que un 20 % de los adultos mayores no recibe ningún tipo de ingreso (Merchán, 2015). Por otra parte, se observa que un 19,4 % de las personas adultas mayores vive en un hogar pobre, según la medición multidimensional, y este indicador es de 12,9 % para los territorios urbanos y de 42,6 % para los rurales¹⁵.

Del total de personas que se registraron en el Sistema de Información de la Unidad del SPE en el 2020 (1.105.266 personas), el 1.8 % tendría derecho por su edad a la pensión, 19.714 personas, de los cuales 7.794 son hombres iguales o mayores a 62 años y 11.720 mujeres, iguales o mayores a 57 años, es decir, el 59 % de este grupo poblacional son mujeres. Frente a las colocaciones se beneficiaron 1.782 personas en edad de pensión, lo que corresponde a un 0.7 % del total de la población colocada en el 2020, el 51 % de ellos son hombres y 49 % corresponde a mujeres¹⁶.

¹³ Boletines Poblacionales. Personas Adultas de 60 años o más. Ministerio de Salud y Protección Social. Agosto del 2020.

¹⁴ Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 - Pacto por Colombia pacto por la equidad, página 375.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Fuente: Sistema de Información de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

6. INSTITUCIONALIDAD

La responsabilidad por la articulación y coordinación de los actores sociales para la formulación, gestión, monitoreo y evaluación de la Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez es del Ministerio de Salud y Protección Social, lo que supone acciones de movilización institucional de los demás estamentos del Estado y de movilización social, para generar una visión legítima e integral de la política.

La Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez está dirigida a las personas de 60 años o más. Su propósito es visibilizar, movilizar e intervenir la situación de envejecimiento humano y vejez de las y los colombianos, durante el periodo 2014-2024¹⁷.

La Ley 1251 del 2008 facultó al Gobierno Nacional para crear el Consejo Nacional de Personas Mayores, como órgano consultivo del actual Ministerio de Salud y Protección Social; también, mediante la Ley 1955 del 2019, Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, se determinó que las entidades del Gobierno Nacional activarán el mencionado Consejo y armonizarán la normativa para hacer efectivas las medidas contempladas en las políticas y normas sobre envejecimiento y vejez, y materializar la protección de derechos y la prestación de servicios sociales para este grupo humano.

El Programa de Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor busca aumentar la protección a los adultos mayores que se encuentran desamparados, que no cuentan con una pensión o viven en la indigencia o en la extrema pobreza, por medio de la entrega de un subsidio económico; para su posible afiliación es necesario acudir a la alcaldía municipal.

La principal estrategia a través de la cual los gobiernos departamentales, distritales y municipales adelantan acciones de envejecimiento activo, satisfactorio y saludable está garantizada por la Ley 1276 del 2009, mediante la cual se establecen criterios de atención integral de las personas adultas mayores en los centros vida o centros día.

¹⁷ La Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024 está disponible en <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Pol%C3%ADtica-colombiana-envejecimiento-humano-vejez-2015-2024.pdf>

A continuación, se presentan las instituciones públicas, privadas o mixtas que prestan la atención a las personas adultas mayores a nivel local:

- **Los centros vida:** Son instituciones de carácter público. Se identifican como el conjunto de proyectos, procedimientos, protocolos e infraestructura física, técnica y administrativa orientado a brindar a las personas adultas mayores una atención integral durante el día haciendo una intervención que impacte en su calidad de vida y bienestar (Colombia, 2009a).
- **Los centros noche:** Son instituciones destinadas al cuidado, bienestar integral y asistencia social de las personas mayores; prestan sus servicios en horas nocturnas.
- **Los centros día:** Son instituciones de carácter privado. Están destinados al cuidado, bienestar integral y asistencia social de las personas adultas mayores; prestan sus servicios en horas diurnas (Colombia, 2009b)¹⁸.
- **Los centros de protección social o centros de bienestar para el adulto mayor:** Son instituciones de protección, de carácter público, destinadas a la prestación de servicios de hospedaje, alimentación, bienestar social y cuidado integral a las personas adultas mayores, de manera permanente o temporal. (Colombia, 2009b)¹⁹.

7. BENEFICIOS POR CONTRATAR A UNA PERSONA ADULTA MAYOR

- Un empleador al vincular esta población tiene derecho a deducir 120 % del impuesto sobre la renta del valor de los salarios y prestaciones sociales. Se debe tener en cuenta que para acceder a la deducción que menciona el artículo 2 de la Ley 2040, el empleador deberá vincular al adulto mayor por lo menos durante un (1) año y con posterioridad a la vigencia de la Ley.

¹⁸ <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/cartilla-buen-trato-adultos-mayores.pdf>

¹⁹ Para conocer otras opciones de ofertas dirigidas para las personas adultas mayores en salud, educación para el trabajo, uso de TIC, ecoturismo y deportes puede consultar el siguiente documento en el link https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/7._enfoque_diferencial_para_personas_mayores.pdf

- Es criterio de desempate en los procesos de contratación públicos (se preferirá a aquel que demuestre la vinculación del mayor porcentaje de personas adultas mayores).
- Tiene el reconocimiento sello amigable 'Adulto Mayor' otorgado por el Ministerio del Trabajo.
- Puede aumentar sus niveles de productividad, reputación y el valor de su marca a nivel local, regional, nacional e internacional.
- Reducción de gastos en capacitación al permitir que los adultos mayores vinculados aporten con su experiencia a empleados jóvenes.

8. RECOMENDACIONES PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS ADULTAS MAYORES

Se debe propender por la aplicación de acciones que le permitan a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo fortalecer la interacción de su equipo de trabajo con los beneficiarios de sus servicios; por lo tanto, se presentan algunas recomendaciones para la atención de los buscadores de empleo personas adultas mayores:

1. Evitar los siguientes sesgos y estereotipos sobre las personas adultas mayores:

- En razón a la edad y el género.
- Son frágiles, débiles y dependientes.
- No tienen nada que aportar.
- Son una carga económica para la sociedad.
- Son complicados en sus relaciones interpersonales.
- No me va a entender.
- Son impacientes.

2. Para tener en cuenta en la atención a personas adultas mayores:

- Brinde una atención preferencial.
- Use un lenguaje claro y sencillo transversal en la atención.
- Reconozca y respete la diversidad y particularidades de la persona adulta mayor.
- Brinde un trato amable, respetuoso y servicial.
- Potencie las habilidades, capacidades y autoestima.
- Sea empático.
- Oriente de manera integral.
- Propicie un ambiente cálido y formal en la atención.
- Evite usar lenguaje despectivo o rotulaciones.
- Preservar la identidad y dignidad personales.

Para mantener un bienestar integral en las personas adultas mayores es importante crear un balance entre sus entornos internos y externos, y sus procesos emocionales, sociales y físicos que le permiten estar en su nivel óptimo de funcionamiento y lograr una vida buena y satisfactoria (Ebersole y Hess, 2017).

¿Qué es el autocuidado?

Es la práctica de actividades que una persona inicia y realiza por su propia voluntad para mantener la vida, la salud y el bienestar (Orem, 2014).

Autocuidado en el ambiente laboral

- Mantenga buena iluminación en su lugar de trabajo.
- Realice pausas activas.
- Use calzado cómodo.
- Evite el exceso de ruido.
- Equilibre las actividades laborales y evite la presión de tiempo.
- Favorezca la cohesión con sus compañeros de trabajo.

9. ANÁLISIS DE BARRERAS

En el marco del 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas' de la Unidad del Servicio Público de Empleo se han identificado tres tipos de barreras de acceso al mercado laboral:

- ✓ **BARRERAS INDIVIDUALES:** Son generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir los requisitos en proceso de selección.
- ✓ **BARRERAS ORGANIZACIONALES:** Son asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruados por los mismos.
- ✓ **BARRERAS DEL ENTORNO:** Se generan por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

Desde esta mirada, frente a la baja aplicación de la política pública en materia de empleabilidad de las personas adultas mayores, se identifican las siguientes barreras de inclusión laboral que repercuten en su empleabilidad:

9.1. BARRERAS INDIVIDUALES

Personales

- Ausencia de apoyo familiar y/o cuidadores, que limitan su desarrollo educativo y laboral.
- Desconocimiento del Servicio Público de Empleo y de su Red de Prestadores para lograr la inclusión laboral.
- Falta de ingresos para mantenerse en un proceso de búsqueda y selección.
- Cuidado de personas a cargo (nietos u otros menores de edad).

Laborales

- Debilidades en la formación y certificación de competencias para el trabajo.
- Cambios en los perfiles laborales de acuerdo con la experiencia para las ofertas actuales.
- El incremento en la informalidad por falta de ofertas laborales acordes a su perfilamiento ocupacional.



Educativas

- Estudios incompletos.
- Falta de cualificación profesional.
- Debilidad en el uso, acceso y dominio de herramientas tecnológicas.

9.2. BARRERAS ORGANIZACIONALES

- ✓ Sesgos y estereotipos frente al desempeño laboral de la población adulta mayor por parte de los empresarios.
- ✓ Falta de conocimiento sobre la deducción de los impuestos de renta y beneficios económicos en la contratación de las personas adultas mayores.
- ✓ Estereotipos con relación a la morbilidad en las personas adultas mayores.
- ✓ Ofertas dirigidas a un grupo etario que generan sesgos de la vacante por edad.
- ✓ Falta de levantamiento de perfiles acorde a sus capacidades, experiencia, la normatividad y acuerdos internacionales vigentes²⁰.
- ✓ Desconocimiento sobre ajustes razonables que faciliten el acceso a la infraestructura física, información y las comunicaciones para la inclusión laboral de las personas adultas mayores, en el caso que tenga una dificultad en el desempeño²¹.

9.3. BARRERAS DEL ENTORNO

- ✓ Infraestructuras físicas limitadas para el acceso y movilidad en el espacio público, y en el acceso a la información y las comunicaciones.
- ✓ Imaginarios sociales negativos frente a la vida productiva de la persona adulta mayor.
- ✓ Baja sensibilización a los empresarios y los prestadores del Servicio Público de Empleo en materia de contratación de las personas adultas mayores.
- ✓ Concentración de la población en áreas urbanas con baja demanda laboral y disminución en áreas rurales²².

²⁰ Ley 2040 del 27 de julio del 2020, artículo 5.

²¹ De acuerdo con la Resolución 113 del 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social.

²² Figuras 32 y 33. Tasa de desempleo de las mujeres por grupo etario y área. Fedesarrollo y Fundación Saldarriaga Concha (2015). Misión Colombia Envejece: cifras, retos y recomendaciones. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá, D. C. Colombia, página 212.



10. NIVELES Y SERVICIOS DE LA RUTA DE EMPLEABILIDAD

La Unidad del Servicio Público de Empleo orienta sus esfuerzos a implementar un Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. La ruta única de empleo advierte la existencia de barreras que son transversales a todos los individuos, algunas de ellas se pueden intensificar en razón a la historia de vida, pertenencia a un colectivo (etnia, edad, identidad de género), vulnerabilidad (población en extrema pobreza, víctimas, etc.), entre otras categorías y factores; dichas interseccionalidades afirman que las intervenciones no deben realizarse de manera estandarizada y que los servicios, acciones y/o ajustes deben presentarse en dos niveles de intervención.

a. El nivel básico de intervención o nivel I.

Comprende las acciones y/o ajustes que se pueden realizar en los servicios básicos de gestión y colocación de empleo. Estos corresponden a los definidos en la Resolución 3999 de 2015, sobre los cuales se realizan adaptaciones, modificaciones y/o adiciones con el fin de atender de manera efectiva a toda la población, identificando y mitigando sus barreras de empleabilidad.

b. El nivel especializado de intervención o nivel II.

Incluye aquellas acciones o servicios que se brindan de forma más intensiva para mitigar las barreras de los buscadores de empleo, que comprenden el conjunto de servicios adicionales, relacionados, asociados a partir de una identificación más precisa e individual de sus necesidades.

A continuación, se describen cada uno de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo en la Ruta de empleabilidad, su objetivo central, actividades, y los ajustes que pueden hacer los prestadores de 1er nivel y de 2do nivel. Es importante que su implementación sea liderada por su director, coordinador o quien haga sus veces.

10.1. RECEPCIÓN Y REGISTRO

Objetivo: Recolectar y analizar la información básica del buscador de empleo, con el fin de presentarle la oferta de servicios de gestión y colocación desde un enfoque de inclusión laboral y de cierre de brechas.

Actividades

- Inscripción o actualización de la hoja de vida en el sistema autorizado, a partir de la información que proporciona el oferente.
- Brindar información sobre el Servicio Público de Empleo y los servicios que presta la Agencia o Bolsa de Empleo para el buscador.
- Propuesta de direccionamiento al buscador según corresponda.
- Seguimiento al buscador para conocer los servicios de gestión y colocación brindados, mediante encuestas de satisfacción de los servicios prestados.

Ajustes de 1.er nivel de intervención

Se describen los ajustes considerados para la atención de personas adultas mayores:

- Recurso humano con conocimiento sobre los servicios existentes para las personas adultas mayores.
- Infraestructura física adecuada para el fácil acceso a los centros de empleo.
- Apoyo en el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, TIC, para el registro y/o actualización de su hoja de vida.
- Atención preferencial²³ para la prestación de los servicios en los centros de empleo

10.2. ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

Objetivo: Acompañar y asesorar al buscador de empleo en la identificación de sus motivaciones, intereses, necesidades derivadas de la identificación de barreras, saberes y habilidades, teniendo en cuenta el contexto laboral. Se busca establecer un vínculo entre el buscador, su entorno cercano y la realidad laboral con la que interactúa, para construir el perfil laboral y el Plan de Desarrollo Individual.

²³ Decreto 019 del 2012, artículo 13. Atención preferencial a infantes, mujeres gestantes, adultos mayores y veteranos de la fuerza pública.

Actividades

- Realizar el análisis del perfil del oferente, entendido como la descripción de las habilidades, competencias y destrezas que un profesional o trabajador tiene para desempeñarse eficientemente en un puesto de trabajo, con instrumentos como los relacionados a continuación:
 - o Pruebas psicotécnicas.
 - Son instrumentos que permiten medir de manera objetiva y estandarizada los rasgos de la personalidad, conductas, capacidades, habilidades, aptitudes y competencias específicas de una persona. Estas pruebas brindan información que se valida y revisa en la entrevista de orientación, permitiendo identificar las motivaciones y expectativas del oferente para definir su perfil laboral.
 - o Entrevista de empleabilidad de la Unidad del SPE.
 - Es una herramienta construida por la Unidad del Servicio Público de Empleo con el propósito de fortalecer el proceso de orientación ocupacional en los puntos de atención. Este instrumento permite identificar barreras de acceso al mercado laboral e información adicional y facilitar los direccionamientos a los diferentes servicios que ofrecen las agencias de empleo. Es importante anotar que la entrevista de empleabilidad en el Sistema de Información de la Unidad del SPE reúne aspectos importantes como el perfil ocupacional, el Plan de Desarrollo Individual (PDI) y el concepto del orientador.
 - o Talleres de orientación
 - Son espacios de socialización teórico-prácticos conducidos por facilitadores de las agencias y bolsas de empleo que promueven el fortalecimiento de conocimientos, competencias y habilidades, de acuerdo con el perfil y las barreras identificadas de los oferentes.
- Proveer información general sobre el mercado laboral.
- Brindar información sobre programas de empleabilidad.
- Asesorar a buscadores en el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo, y consignar lo anterior en un Plan de Desarrollo Individual en el que se definan de manera conjunta entre el orientador y el oferente, acciones que le permitirán al último mitigar las barreras de acuerdo con sus necesidades e intereses ocupacionales.

Ajustes de primer nivel de intervención

- Apoyo en el desarrollo de pruebas psicotécnicas sistematizadas.
- Acompañamiento en la definición de su perfil ocupacional y en la construcción de la hoja de vida.
- Manejo de un lenguaje claro y sencillo dirigido a esta población en los talleres de orientación y demás actividades.
- Informar sobre los programas de atención existentes para las personas adultas mayores que se desarrollan a nivel local en materia de salud, educación, recreación, pensión, entre otros.

Ajustes de 2.º nivel de intervención

- Brindar capacitación en el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, TIC.

10.3. GESTIÓN EMPRESARIAL

Objetivo: Facilitar a las empresas la gestión de sus vacantes, brindando acompañamiento en los procesos de levantamiento de perfiles, asesoría en la descripción de vacantes y preselección de personal e informar sobre la ofertas y necesidades del mercado laboral con el fin acercar de manera más eficiente la oferta y demanda laboral.

Actividades

- Visita a empresas, para su registro en el Prestador: Sensibilización y promoción de los servicios de gestión y colocación de empleo, asesoría sobre la definición de perfiles y la eliminación de barreras no justificadas que no agregan valor al proceso de búsqueda de candidatos.
- Gestión de acuerdo: Corresponde a los puntos de entendimiento con la empresa u organización para llegar a un consenso de cómo se va a prestar el servicio. Incluyen el tiempo de respuesta, personal asignado al servicio, número de candidatos a presentar y lugar de prestación de servicio, búsqueda especializada y el envío de grupos de entre tres y cinco candidatos que cumplan con el perfil definido.
- Levantamiento de perfil: El levantamiento de perfil implica conocer con exactitud la necesidad puntual del cliente con respecto a la vacante a cubrir. El requerimiento debe contener todos los requisitos para cubrir satisfactoriamente el puesto de trabajo según las competencias que implican las características personales, habilidades y conocimientos. Se debe evitar relacionar cualquier tipo de barrera de acceso innecesaria por temas de edad, género y condición

étnica, cultural o de cualquier otro tipo, que no afecte el cumplimiento de las funciones requeridas para el cargo.

- **Registro de vacantes:** Según la Resolución 2605 del 2014, una vacante es el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

Ajustes de 1.er nivel de intervención

- El gestor empresarial debe conocer los beneficios por contratar personas adultas mayores enfatizando en la propuesta de valor (personas con experiencia, con amplio conocimiento en diferentes sectores económicos y el reconocimiento que gana la empresa entre el gremio empresarial y social).
- Sensibilizar la gestión empresarial de cara al favorecimiento de la inclusión laboral de las personas adultas mayores.
- Orientar al empresario en el ajuste del perfil del cargo de acuerdo con las competencias y experiencias laborales de las personas adultas mayores.
- Brindar información a los empresarios acerca del beneficio tributario de la Ley 2040 del 2020 acerca de la deducción en el impuesto sobre la renta del 120 % del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a estas personas durante los años gravables en los que el empleado permanezca contratado por el empleador contribuyente, siempre que correspondan por lo menos al 2,5 % de la planta de personal e información sobre el reconocimiento del 'Sello amigable' otorgado por el Ministerio del Trabajo.
- Evitar sesgos en el perfil de la vacante en razón con la edad.
- Informar sobre los ajustes razonables existentes para el acceso a la información y a las comunicaciones en el caso de que la persona adulta mayor tenga deficiencias corporales y/o sensitivas²⁴.

Ajustes de 2.º nivel de intervención

- Incentivar la creación de nuevos cargos para ser desempeñados por personas adultas mayores.
- Promover la flexibilidad horaria, el trabajo en casa y el teletrabajo.

²⁴ Ver guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad. Unidad del SPE, 2020.

10.4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Objetivo: Mejorar el proceso de coincidencia entre los oferentes que buscan empleo y las vacantes que se gestionan, con el fin de optimizar el proceso de ajuste entre las demandas de los empleadores y los buscadores de empleo, aumentando así los niveles de efectividad en la colocación.

Actividades

- Análisis de la trayectoria laboral del oferente.
- Análisis de formación frente a la trayectoria laboral del oferente.
- Análisis de las expectativas frente a la trayectoria laboral del candidato.
- Análisis de las necesidades requeridas para cubrir la vacante.
- Poner a disposición del empleador los perfiles de los candidatos preseleccionados que más se ajustan a sus requerimientos

Ajustes de 1.er nivel de intervención

- Divulgar las ofertas laborales en lenguajes claros, sencillos y accesibles para las personas adultas mayores y sin discriminación de edad o de género.
- Informar al jefe de talento humano de la empresa que, para el proceso de entrevista, prueba psicotécnica y/o prueba práctica en puesto de trabajo, debe hacer uso de lenguaje claro y sencillo para su comprensión por la persona adulta mayor, y con apoyo en el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, TIC, en caso de que la prueba sea sistematizada.

Ajuste de 2.º nivel de intervención

- Seguimiento y acompañamiento a las personas adultas mayores contratadas durante un periodo determinado con el fin de verificar su adaptación laboral.

11. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Boletines Poblacionales. Personas Adultas de 60 años o más. Ministerio de Salud y Protección Social. Agosto del 2020.
- ✓ Congreso de la República. Ley 1251 del 2008, por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores.
- ✓ Congreso de la República. Ley 1850 del 2017, por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores.
- ✓ Colombia. Congreso de la República. Ley 1857 del 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Congreso de la República. Ley 931 del 2004 (discriminación laboral).
- ✓ Congreso de la República. Ley 1315 del 2009, por medio de la cual se establecen las condiciones mínimas que dignifiquen la estadía de los adultos mayores en los centros de protección, centros de día e instituciones de atención.
- ✓ Congreso de la República. Ley 1171 - 7 de diciembre del 2007 (beneficios para las personas mayores).
- ✓ Congreso de la República. Ley 1276 del 2009, a través de la cual se modifica la Ley 687 del 15 de agosto del 2001 y se establecen nuevos criterios de atención integral del adulto mayor en los centros vida.
- ✓ Congreso de la República. Ley 2040 - 27 de julio del 2020 (impulsar el trabajo para adultos mayores).
- ✓ Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), Censo nacional de población y vivienda, 2018.
- ✓ Ebersole, Priscilla. Toward Healthy Aging: Human Needs and Nursing Response, 3rd. ed., Mosby, 1990.
- ✓ Fedesarrollo y Fundación Saldarriaga Concha (2015). Misión Colombia Envejece: cifras, retos y recomendaciones. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá, D. C., Colombia.
- ✓ OEA. (2015) Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf

- ✓ Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.
- ✓ Prado Solar, Liana Alicia, González Reguera, Maricela, Paz Gómez, Noelvis, & Romero Borges, Karelía. (2014). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. *Revista Médica Electrónica*, 36(6), 835-845. Recuperado en 20 de octubre del 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004&lng=es&tlng=es.
- ✓ Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024 (Ministerio de Salud).





Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (1) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D. C., Colombia