

**Iniciativas que fortalecen la inclusión laboral del adulto mayor en  
Colombia**

***Initiatives that Strengthen the Labor Inclusion of Older Persons in  
Colombia***

**JUAN RICARDO CUBIDES GARZÓN**

juan.cubides@correo.faba.edu.co  
<https://orcid.org/0000-0002-4637-7837>

**EDWIN YAHYR CASTIBLANCO GÓMEZ**

edwin.castiblanco@correo.faba.edu  
<https://orcid.org/0000-0003-1334-8105>

**Semillero FOTON-línea GESTEM**  
Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá

**Artículo de investigación formativa**

**Recepción:** 21 de octubre de 2025

**Aceptación:** 15 de diciembre 2025

<https://doi.org/10.52948/germina.v7i7.1311>

**Cómo citar este artículo:**

Cubides Garzón, J., & Castiblanco Gómez, E. (2024). Iniciativas que fortalecen la inclusión laboral del adulto mayor en Colombia. *Germina*, 7(7).

Reconocimiento-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND)

## **Resumen**

En esta investigación se tuvieron en cuenta aspectos positivos y negativos de las normativas y programas que enmarcan la inclusión laboral del adulto mayor en Colombia, a fin de fortalecer su divulgación, promover la vinculación de esta población en el mercado laboral y mitigar la brecha social asociada a esta problemática. Considerando el incremento en la tasa de longevidad en el país. Se analizaron artículos y documentos de diferentes bases de datos y paginas gubernamentales, para determinar el alcance de las iniciativas existentes en relación de la inclusión laboral de la población de la tercera edad, para finalmente concluir que existen muchos prejuicios que afectan negativamente el proceso de contratación de los adultos mayores, así mismo la falta de visibilización de los programas o normativas que buscan disminuir dicha problemática.

**Palabras claves:** exclusión laboral; tercera edad; normativa; programas sociales; estrategia.

## **Abstract**

In this research, we considered positive and negative aspects of the regulations and programs that frame the labor inclusion of the elderly in Colombia, to strengthen their dissemination, promote the linkage of this population in the labor market and mitigate the social gap associated with this problem. Considering the increase in the longevity rate in the country, it analyzes articles and documents from different databases and governmental pages to determine the scope of the existing initiatives in relation to the labor inclusion of the elderly population, to finally conclude that there are many prejudices that negatively affect the hiring process of older adults, as well as the lack of visibility of the programs or regulations that seek to reduce this problem.

**Keywords:** Labour exclusion; third age; normative; social programs; strategy.

## **Introducción**

Uno de los grupos poblacionales que cada día es más extenso a nivel mundial, son los adultos mayores o personas que superan los 60 años (Ministerio de la Protección Social, 2007, p. 10),

quienes también están expuestos a diferentes problemáticas sociales, siendo una de estas la exclusión laboral.

La exclusión laboral afecta de forma directa aspectos sociales, productivos y económicos del país. Este tipo de exclusión se refiere a la falta de condiciones laborales favorables para cierta parte de la población, mientras la otra parte sí cuenta con garantías laborales adecuadas (Weller, 2001).

Por ende, es indispensable ahondar en los aspectos que dificultan el proceso de inclusión de esta población en el mercado laboral, porque pese a tener amplia experiencia y habilidades en diferentes áreas, no son tenidos en cuenta y se les niega la oportunidad de vincularse de manera formal a nivel laboral. Como lo indicaba en una entrevista el viceministro de empleo y pensiones Andrés Uribe: “Hay que aprovechar los talentos y sabiduría del adulto mayor e insertarla en el mercado laboral” (Ministerio del Trabajo, 2021).

Actualmente el Gobierno nacional ha creado normativas con las cuales busca mitigar diferentes problemáticas sociales que afectan a dicha población. Creó la Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024 que tiene sus bases en el Plan Nacional de Acción Internacional de Madrid sobre el envejecimiento (Ministerio de Salud y Protección Social [Minsalud], 2021).

Adicional a eso, se han impulsado diferentes programas con los cuales busca disminuir la brecha de la exclusión laboral de los adultos mayores. Un ejemplo claro de esto es el programa Sello Amigable el cual está parametrizado en la Ley 2040 de 2020 “Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones”.

Después de analizar todos estos aspectos anteriormente mencionados, se busca difundir y visibilizar de forma positiva los beneficios que los programas existentes ofrecen, no solo a la población víctima de esta problemática, sino también para los empresarios que de forma voluntaria se acojan a estos.

### ***Contexto histórico***

Según el contexto histórico, uno de los primeros conceptos respecto al adulto mayor fue el término “*tercera edad*” el cual surgió en Francia en el año 1950 aproximadamente. Abarca a personas de cualquier edad, jubiladas y pensionadas, consideradas como de baja

productividad y bajo consumo, y poca o nula actividad laboral; posteriormente, el concepto se precisó, caracterizando a jubilados y pensionados de arriba de 60 años de edad. Lo anterior significaba que quienes alcanzaban la sexta década de vida eran sujetos pasivos, una carga económica y social (Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social [CIESS], 1995).

El concepto antes mencionado fue desarrollado por el Dr. J.A. Huet, uno de los pioneros de la gerontología, la cual se define como la “ciencia que estudia el envejecimiento en todos sus aspectos, tanto biológicos como psicológicos o sociológicos, teniendo en cuenta, además, su evolución histórica y los factores referidos a la salud de la persona mayor” (Millán, 2006, p. 3).

La Organización Mundial de la Salud en el 2015 describió la complejidad de identificar los cambios que genera el envejecimiento en un adulto mayor. Lo anterior, teniendo en cuenta que a nivel biológico este concepto se asocia a la recolección de múltiples daños moleculares y celulares los cuales general reducción de las capacidades fisiológicas y aumentan el riesgo de enfermedad, disminuyen a nivel general la capacidad del individuo, lo que a largo plazo conlleva a la muerte.

## **Marco teórico**

### ***Principales conceptos***

El concepto de *inclusión* se refiere a las oportunidades; representa la suma de los factores necesarios para que un individuo disfrute de una vida segura y productiva como un miembro totalmente integrado en la sociedad, independientemente de su raza, origen étnico, género u orientación sexual (Américas Quarterly, 2013). Por otra parte, en Europa se desarrolló el concepto de exclusión para designar una situación en la que existe un debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad, en diferentes planos (Rodgers, 1996, como se citó en Weller, J. 2001).

Dentro de esta investigación también se tuvo en cuenta el concepto de la población relacionada con la problemática social que se aborda. Al respecto, el Ministerio de la Protección Social (2007) expone: “Se consideran personas mayores a mujeres y hombres que tienen 60 años o más (o mayores de 50 años si son poblaciones de riesgo, por ejemplo, indigentes o indígenas)” (p. 10). Por su parte, según el Ministerio de Salud (Minsalud, 2020) “en Colombia una persona es considerada mayor a partir de los 60 años de edad” (p. 3).

Otro concepto clave relacionado con las problemáticas sociales es el de *proyección social*, “La proyección social es entendida como el proceso a través del cual se establecen los vínculos con el entorno y se realizan acciones en la sociedad, para la sociedad y con la sociedad” (Vargas, 2001, p. 1). Por ejemplo, encontramos entre ellos varios programas que promueven e impulsan el emprendimiento. Más adelante se ampliará más información sobre este tema. Ahora bien, de acuerdo con la Ley 1014 de 2006, el *emprendimiento* es:

Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad. (Artículo 1)

### ***Tipos de inclusión***

A nivel global se identifican diferentes tipos de inclusión, según el contexto social al que se les asocia, entre ellos encontramos que la *inclusión social* es la posibilidad de acceso igualitario a las oportunidades que determinados grupos de la sociedad imponen a otros (Behrman et al., 2003, p. 11). A su vez, la *inclusión educativa* está relacionada con la identificación y eliminación de barreras para el aprendizaje, para que cualquiera pueda acceder a la educación (Plancarte, 2017). Por su parte, la *inclusión laboral*, que se refiere a las dinámicas sociales relacionadas directamente con el mercado laboral (Weller, 2001, p. 15), siendo esta última la más relacionada con la problemática abordada en esta investigación.

### **Normativas**

Se encontró que el gobierno en asociación con otras entidades ha gestado normativas y programas con los que busca mitigar esta problemática. En la Ley 2040 de 2020, “Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones”. En esta ley se establecen los beneficios que pueden obtener los empresarios que vinculen adultos mayores; en su Artículo 2:

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 Ley, 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.

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”. Como se indica en el Artículo 1, el objeto principal de la misma es:

(...) proteger, promover, restablecer y defender los derechos de los adultos mayores, orientar políticas que tengan en cuenta el proceso de envejecimiento, planes y programas por parte del Estado, la sociedad civil y la familia y regular el funcionamiento de las instituciones que prestan servicios de atención y desarrollo integral de las personas en su vejez, de conformidad con el artículo 46 de la Constitución Nacional, la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, Plan de Viena de 1982, Deberes del Hombre de 1948, la Asamblea Mundial de Madrid y los diversos tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia.

Asimismo, en el Título II de esta ley se definen los objetivos y las directrices para la estructuración, ordenación, ejecución y monitoreo de las acciones orientadas al desarrollo integral del adulto mayor, por lo que se determina la elaboración de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez.

Por su parte, en el Título II de esta ley se definen los objetivos y las directrices para la estructuración, ordenación, ejecución y monitoreo de las acciones orientadas al desarrollo integral del adulto mayor, por lo que se determina la elaboración de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez. En esta se busca:

Facilitar y promover la obtención de ingresos mediante el empleo, el desarrollo de proyectos productivos, y la formación de empresas sociales para el adulto mayor, desarrollar mecanismos para el acceso al crédito con propósitos productivos para el

adulto mayor, promover el acceso del adulto mayor al empleo formal y por último capacitar, promover y facilitar el acceso a las nuevas tecnologías y al teletrabajo como mecanismo para la generación de ingresos y de empleo. (Artículo 17)

Cabe destacar que en el Título IV de la Ley 1251 de 2008 el Gobierno nacional establece la conformación del Consejo Nacional del adulto Mayor, como órgano consultivo del Ministerio de la Protección Social, en el cual se delimitan los objetivos, las funciones, la conformación del comité, el cual estará integrado por representantes de diferentes entidades gubernamentales, con el cual se busca hacer seguimiento al desarrollo de las políticas, estrategias y programas, fomentar y fortalecer los derechos de los adultos mayores.

Por su parte, la Ley 1850 de 2017 “Por medio de la cual se establecen medidas de protección al adulto mayor en Colombia, se modifican las leyes 1251 de 2008, 1315 de 2009, 599 de 2000 y 1276 de 2009, se penaliza el maltrato intrafamiliar por abandono y se dictan otras disposiciones”, tiene en cuenta las modificaciones registradas en la Ley 1850 del 2017, en relación con la población adulto mayor. Así, el Gobierno nacional determina en el Artículo 7 se adicionen otros deberes prescritos en el Artículo 6, numeral 1, de la Ley 1251 de 2008, como lo son elaborar políticas y proyectos específicos orientados al empoderamiento del adulto mayor para la toma de decisiones relacionadas con su calidad de vida y su participación dentro del entorno económico y social donde vive (Gobierno nacional, 2017, p. 10); así como diseñar estrategias para promover o estimular condiciones y estilos de vida que contrarresten los efectos y la discriminación acerca del envejecimiento y la vejez.

Adicional, la Ley 2055 de 2020 “Por medio de la cual se aprueba la ‘convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores’, adoptada en Washington, el 15 de junio de 2015”, tiene como objetivo resaltar:

(...) que la persona mayor tiene los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas, y que estos derechos, incluido el de no verse sometida a discriminación fundada en la edad ni a ningún tipo de violencia, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

De igual manera, en el Artículo 18 de la Ley 2055 de 2020 se aborda el tema del *derecho al trabajo*, en relación con los adultos mayores en Colombia, en el cual se establece que “La

persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad”. Con este artículo el Congreso busca que el Gobierno tome medidas legislativas, administrativas y cree programas que promuevan la capacitación e inclusión laboral de personas mayores en igualdad de condiciones a cualquier otra persona, fortaleciendo así la inclusión de esta población en el mercado laboral y productivo del país.

### ***Programas***

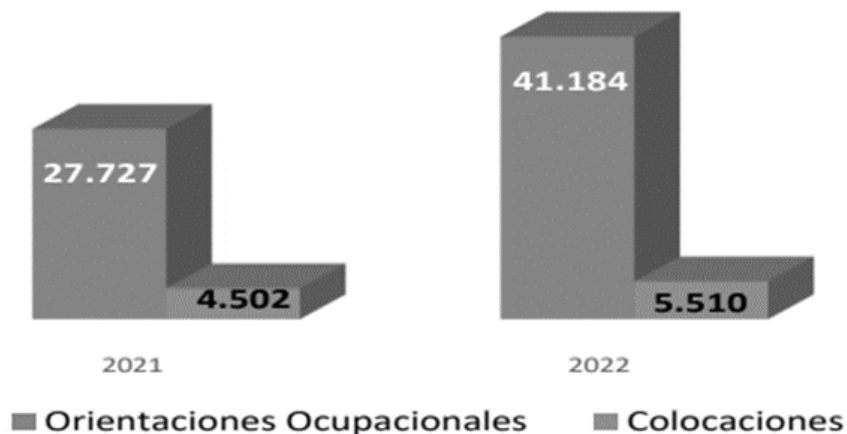
En primer lugar, la Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024. Tiene sus bases en el Plan Nacional de Acción Internacional de Madrid sobre el envejecimiento. Con esta política Colombia busca mitigar las brechas existentes y dar respuesta a los nuevos desafíos que se derivan de los cambios demográficos (Minsalud, 2021).

Dentro de la política de envejecimiento se tuvieron en cuenta diferentes campos que afectan de forma directa a la población adulto mayor, uno de ellos el empleo, para el cual se diseñó la ‘Estrategia de Inclusión Laboral para las Personas Adultas Mayores’ junto con la ‘Guía de ajustes a la Ruta de Empleabilidad’, buscando fortalecer y mejorar los parámetros técnicos al respecto, enmarcados en el Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas, mediante el cual se lograron vincular al mercado laboral 13.043 personas mayores entre 2017 y 2021 (Minsalud, 2022).

En los avances de la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031 encontramos el fortalecimiento para el acceso al trabajo, donde fueron pieza clave los siguientes instrumentos la Ley 2040 del 2020, la norma Icontec NTC No. 6535 de 2021 y el “Programa Sello Amigable Adulto Mayor”. De igual manera, la Resolución 3190 del 2022, que pretende divulgar y sensibilizar al sector empresarial para que se vinculen con la empleabilidad de adultos mayores a cambio de beneficios.

Otra de las estrategias implementadas se lleva a cabo de la mano de la Agencia Pública de Empleo (APE), quien habilitó los servicios de orientación e intermediación laboral para promover la empleabilidad de los adultos mayores, con lo cual se consiguió que al finalizar la vigencia al 2022 el número de personas mayores contratadas fuera de 5510 (Minsalud, 2023, p. 18), como se visualiza en la Figura 1.

**Figura 1.** Orientaciones ocupacionales y colocaciones 2021-2022



*Nota.* Información obtenida del *Informe al Congreso de la República Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031* (2023, p. 18).

Como lo mencionamos anteriormente, también se han generado programas que fomenten el emprendimiento para el adulto mayor en Colombia. Gracias a la alianza estratégica entre la agencia de emprendimiento iNNpuls Colombia y el fondo de emprendimiento Alianza Plan Mayor formalizan un acuerdo para beneficiar a los emprendedores de la economía Silver (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2022). Este programa se basa en el emprendimiento, la innovación y la tecnología, para impactar directamente la economía y el desarrollo del país (Minsalud, 2023, p.18).

A su vez, otra estrategia impulsada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo es Cemprende, desarrollada a través de iNNpuls Colombia. El Minsalud en el 2023 menciona que esta estrategia “Impulsa, reconoce y fortalece el tejido empresarial de los territorios, aportando al cierre de brechas, a través de la articulación de un portafolio diferenciado e integrado de servicios dirigido a los actores de la Economía Popular Comunitaria, organizaciones, micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), emprendimientos de alto impacto, innovadores y de base tecnológica” (p. 18).

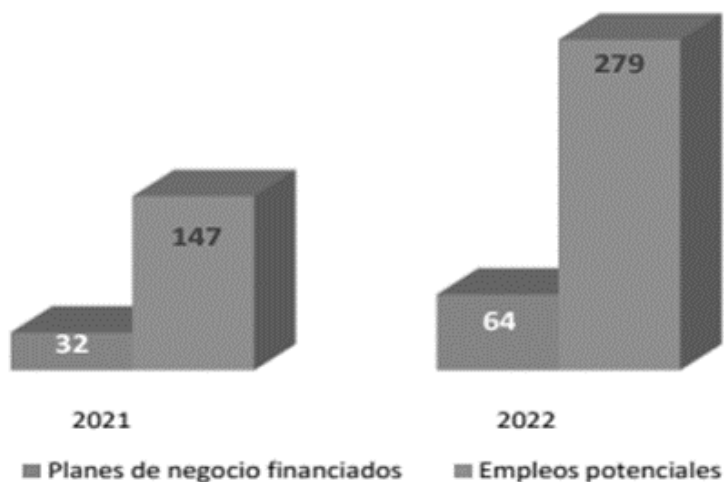
Otra entidad que se vinculó a las estrategias de emprendimiento para adultos mayores fue el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a través de las iniciativas Fondo Emprender y SENA emprende Rural, por medio de los cuales se desarrollan capacitaciones y se apoyan ideas de emprendimiento para la población adulto mayor (Minsalud, 2023).

### ***Datos estadísticos***

A nivel de cifras relacionadas con cuántos adultos mayores hay en Colombia, según las proyecciones de población, para el año 2021, en Colombia había aproximadamente 7.107.914 personas adultas mayores, que comprenden el 13,9 % de la población total del país (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2021, p. 4). Según el Minsalud (2023) en el Informe al Congreso de la República, la implementación de las estrategias anteriormente mencionadas dejan como datos estadísticos a cierre del 2022 las siguientes cifras:

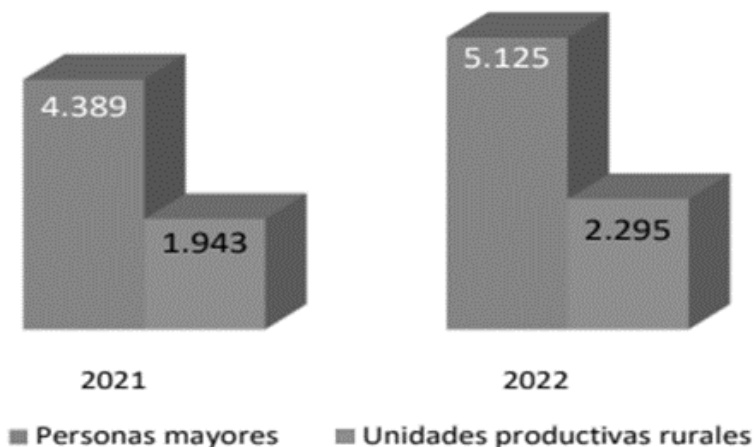
En el año 2022 se atendieron a 814 unidades productivas mientras que en el año 2021 se atendieron a 309 unidades productivas a través de capacitación, eventos, networking, socializaciones de oferta y talleres (...) En cuanto a la iniciativa para la población Economía Silver actualmente se cuenta con 3357 unidades productivas caracterizadas. (...) Al término de la vigencia 2022 se contaba con 64 planes de negocio financiados (279 empleos potenciales), 5.125 personas mayores entraron a hacer parte de 2.295 unidades productivas rurales creadas y el Programa Ser dispuso 6.186 cupos de formación para este segmento poblacional.

**Figura 2.** Planes de negocio financiados y empleos potenciales vigencias 2021-2022.



*Nota:* Información obtenida del Informe al Congreso de la República Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031 (2023, p. 18).

**Figura 3.** Unidades productivas rurales creadas y personas mayores vinculadas vigencias 2021-2022



*Nota:* Información obtenida del Informe al Congreso de la República Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031 (2023, p. 18).

Para julio del 2022 el programa Sello Amigable contaba con 35 empresas vinculadas al mismo, siendo uno de los programas claves para cerrar la brecha existente con relación al desempleo de los adultos mayores, en Colombia (Ministerio del Trabajo [Mintrabajo], 2022, p 1.). Así, para el año 2030 se prevé que una de cada seis personas en el mundo tendrá 60 años o más. Adicionalmente, se espera que el número de personas de 80 años o más se triplique entre 2020 y 2050, hasta alcanzar los 426 millones (OMS, 2022). De acuerdo con las proyecciones en el caso específico de Colombia, se prevé, para el año 2070, el país tendrá 183 adultos mayores por cada 100 jóvenes (DANE, 2021, p. 36).

### **Metodología**

El propósito de la investigación fue aplicado, se buscó generar una estrategia que mitigue esta problemática a partir de las leyes y programas existentes, de corte descriptivo y diseño observacional, porque se exploraron aspectos relacionados con la falta de inclusión de los adultos mayores en el ámbito laboral y productivo en Colombia. El seguimiento de la investigación es transversal porque se realizó en un periodo determinado y su sentido o temporalidad retrospectivo, ya que se contaron con datos e información preliminar relacionada al tema central.

El tamaño de la muestra se determinó por la información extraída de distintas bases de datos, entre ellas: Redalyc, Dialnet, Google académico, Scielo y fuentes confiables del gobierno; estadísticas relacionadas con la inclusión y exclusión en el mercado laboral del adulto mayor en Colombia, a partir del 2018 hasta abril de 2024, observando el desconocimiento de información y la aplicación de los programas que benefician a este grupo poblacional.

Para la clasificación de los artículos se incluyeron las normativas publicas desde el 2007 al 2024 y los programas de ámbito público y privado desde 1995 al 2024, establecidas por el Gobierno Nacional, Congreso de Colombia o las entidades gubernamentales; así como las empresas que han implementado estos programas en los últimos diez años.

A su vez, se excluyeron los artículos que estaban fuera del rango de tiempo consultado, los relacionados con otros tipos de inclusión u otro grupo poblacional diferente al investigado. Por otra parte, el enfoque fue cualitativo teniendo en cuenta que se revisaron las diferentes variables de toda la información gubernamental, investigativa e informativa de la inclusión laboral de la población mayor a 60 años en Colombia.

Para el instrumento se generó una base de datos con estos ítems: número del artículo, nombre del artículo, autor, día mes y año de publicación, base de datos consultada, título referencial, propósito u objetivo, conclusiones y enlace directo de los artículos y documentos consultados relacionados con el foco principal de la investigación (Anexo 1). Así, desde el instrumento mencionado se depuraron, filtraron y seleccionaron los documentos, mediante la revisión sistemática teniendo en cuenta la relación de estos con los criterios de inclusión y exclusión mencionados.

## **Resultados**

Para esta investigación se revisaron diferentes bases de datos consultando 41 artículos sobre la inclusión laboral del adulto mayor, de los cuales, considerando los criterios de inclusión y exclusión, se descartaron 13 artículos por incumplidos de parámetros. Con los 28 artículos seleccionados se creó el instrumento de esta investigación, el cual consiste en una base de datos en Excel, donde se introdujo la información más relevante de cada uno de ellos, como se observa en la Figura 4.

**Figura 4.** Instrumento de investigación

#	Nombre Artículo	Autor	Año	Base de datos	Título referencial	Propósito/Objetivo	Conclusiones	Enlace
1	Índice de inclusión social	Americas Quarterly	2013	Google Académico	Americas Quarterly. (2013). <i>Índice de inclusión social</i> , 3-15.	en la agenda de los responsables de formular las	de inclusión social en relación al 2012, Uruguay subió,	<a href="https://www.as-co.org/sites/default/files/AQSocialInclusion2013ES.pdf">https://www.as-co.org/sites/default/files/AQSocialInclusion2013ES.pdf</a>
2	América latina: Sus necesidades y sus problemas	Alvaro Carranza, Jose Luis Fajardo, Guillermo Fajardo	1995	Google Académico	latina: <i>Sus necesidades y sus problemas Colombia. (2006). LEY 1014 DE 2006. De fomento a la cultura del</i>	adulto mayor, se puede considerar como imprescindible para todas las personas interesadas	signos de deterioro, deducibles de los indicadores indirectos	<a href="https://docs.google.com/biblioref/2019/11/733154/id/118018.pdf">https://docs.google.com/biblioref/2019/11/733154/id/118018.pdf</a>
3	Ley 1014 de 2006	Congreso de Colombia	2006	Secretaría del Senado	<i>LEY 1014 DE 2006. De fomento a la cultura del</i>	propenda y trabajo conjuntamente sobre los principios y	parcialmente por el Decreto 1192 de 2009 y por el Decreto	<a href="https://www.gob.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ley-1014-2006.pdf">https://www.gob.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ley-</a>
4	Ley 1251 de 2008	Congreso de Colombia	2008	Secretaría del Senado	<i>Tendientes A Procurar La Protección, mayor en Colombia, se modifican las Leyes 1251 de 2008, 1215 de 2009, 599</i>	servicios de atención y desarrollo integral de las personas en su vejez.	promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores.	<a href="https://www.gob.gov.co/sites/default/files/118018.pdf">https://www.gob.gov.co/sites/default/files/118018.pdf</a>
5	Ley 1850 de 2017	Congreso de Colombia	2017	Secretaría del Senado	<i>Colombia. (2020). LEY 2040 DE 2020. «convención interamericana sobre la protección de los derechos</i>	Créese un artículo nuevo de la Ley 1315 de 2009.	modifican las Leyes 1251 de 2008, 1315 de 2009, 599 de 2000 y 1276 de 2009	<a href="https://www.suin-uriscol.gov.co/viewDocument.aspx?id=20022522">https://www.suin-uriscol.gov.co/viewDocument.aspx?id=20022522</a>
6	Ley 2040 de 2020	Congreso de Colombia	2020	Secretaría del Senado	<i>Colombia: Secretaría «convención interamericana sobre la protección de los derechos</i>	autonomía y autosuficiencia económica del adulto mayor,	adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras	<a href="https://www.gob.gov.co/sites/default/files/2022-10/resumen-ley-2040_2020.pdf">https://www.gob.gov.co/sites/default/files/2022-10/resumen-ley-2040_2020.pdf</a>
7	Ley 2055 de 2020	Congreso de Colombia	2020	Secretaría del Senado	<i>Colombia: Secretaría «convención interamericana sobre la protección de los derechos</i>	legislaciones internas de los Estados Parte, a favor de la persona mayor.	interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores	<a href="https://onpublica.gov.co/eva/gestornormativa/norma_pdf.php?id=280920-boletines-poblacionales-adul">onpublica.gov.co/eva/gestornormativa/norma_pdf.php?id=280920-boletines-poblacionales-adul</a>
8	Boletines Poblacionales : Personas Adultas Mayores de 60 años	DANE	2020	Gobierno de Colombia	<i>Poblacionales: Personas Adultas Mayores de 60 años.</i>	política pública dirigida a las poblaciones estudiadas.	debido a características particulares	<a href="https://onpublica.gov.co/eva/gestornormativa/norma_pdf.php?id=280920-boletines-poblacionales-adul">https://onpublica.gov.co/eva/gestornormativa/norma_pdf.php?id=280920-boletines-poblacionales-adul</a>

*Nota.* Elaboración propia, disponible el archivo completo a través del siguiente enlace ([Instrumento Investigación](#)).

Posteriormente se procedió a analizar los artículos uno a uno a profundidad, para obtener información relacionada con los conceptos que están enlazados al tema de esta investigación, así como el perfil laboral del adulto mayor, el socioeconómico y las características demográficas. De igual manera, se consultó la información de los programas y normativas existentes resaltando los beneficios de estos con relación a la inclusión laboral en Colombia de los adultos mayores.

Ahora bien, analizando los programas actuales vinculados con la problemática planteada, se encontraron cinco programas que buscan fortalecer la inclusión laboral de los adultos mayores, entre ellos, el programa Sello Amigable, impulsado desde el Congreso de la Republica el cual está dirigido directamente a los empresarios por medio del cual se otorgan beneficios tributarios a las empresas que se vinculen al mismo; También se encontró el programa INNpuls Colombia, liderado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el que se busca impulsar emprendimientos innovadores con base en la tecnología y desde el cual se creó la “Ruta de oportunidades de Cemprende” dirigida a personas mayores de 50 años.

Por su parte, el Sena también generó varios programas orientados a los adultos mayores como son Fondo Emprender del SENA, SENA Emprende Rural-SER y Emprendimiento; todos encaminados a brindar las bases y recursos iniciales para la formación y puesta en marcha de emprendimientos en el área rural y urbana (Minsalud, 2023).

De todos estos programas se determinó que los que son dirigidos a la población adulto mayor muestran una mejor acogida y participación, en comparación al programa Sello Amigable, dirigido a las empresas. Esto indica que, a pesar de todos los beneficios tributarios y económicos, los empresarios siguen renuentes a vincular en sus nóminas colaboradores de la tercera edad. Por otro lado, también se podría deducir que los adultos mayores tienden a recurrir a los programas que fomentan el emprendimiento para dar solución a sus necesidades básicas.

El análisis anterior está basado en las estadísticas generadas en 2022, por el Ministerio de Salud y Protección social, el programa INNpulsas atendió 814 unidades productivas en el año 2022 y, al término del mismo año, los programas impulsados por el Sena contaban con 64 planes de negocio financiados (279 empleos potenciales), 5125 adultos mayores empezaron a ser parte de 2295 unidades productivas rurales creadas y el Programa Ser habilitó 6186 cupos de formación para este segmento poblacional. La síntesis de la información anterior se muestra en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Alcance de los programas sociales

<b>Programa</b>	<b>Año de inicio</b>	<b>Alcance</b>
Sello Amigable	2020	A Julio del 2022 contaba con 35 empresas vinculadas
Fondo emprender del SENA	2002	A 2022 se contaban con 64 planes de negocios y 279 empleos potenciales
Sena Emprende Rural-Ser	2020	A 2022, 5125 personas mayores hacían parte de las 2295 unidades productivas rurales

		creadas y se dispuso de 6186 cupos de formación
INNpuls Colombia - Cemprende	2018	Al 2022 se atendieron 814 unidades productivas

Otra interpretación final sobre los resultados obtenidos en relación con las barreras o limitantes que afecta en mayor medida la inclusión laboral de las personas de la tercera edad es el concepto desfavorable que se sigue teniendo de esta población, por parte de las empresas, que mantienen los prejuicios sobre las dificultades en el manejo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) según su edad, desconociendo los aportes positivos que pueden ofrecer, siendo considerados como un gasto que requiere tiempo y dinero para capacitarlos.

El propósito de este artículo es fortalecer la difusión y visualización de los programas sociales existentes en relación con la inclusión laboral de los adultos mayores, con lo cual esperamos impactar de forma positiva en la sociedad para que más empresas, instituciones educativas y diferentes actores sociales se adhieran y brinden sus aportes a fin de disminuir, por una parte, la brecha académica de los adultos mayores con relación a las TIC y, por otra, de minimizar la problemática existente frente a la exclusión laboral de los adultos mayores en las empresas colombianas.

### **Conclusiones**

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación, encontramos que existen diferentes aspectos y prejuicios que influyen de manera negativa y directa en la inclusión laboral del adulto mayor. Uno de los que mayor impacto tienen, como lo indica Useche (2009), es la relación entre el manejo de las nuevas TIC y la población investigada, en comparación con la preparación y adaptación de los jóvenes con estas.

Para minimizar esta brecha, el Gobierno de Colombia en conjunto con diferentes entidades, ha desarrollado programas de capacitación para los adultos mayores. Como en el caso del SENA, en convenio con la Alcaldía de Ubaté, ofreció el curso complementario de

desarrollo de habilidades digitales, en el cual se formaron durante dos meses 150 adultos mayores (SENA, 2022).

Asimismo, la Universidad Nacional de Colombia abrió el Programa de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor, en el cual las personas mayores a 60 años pueden formarse de manera gratuita en cursos de cómputo básico (López, 2022, p. 1). Otro de los aspectos negativos dentro de la problemática de la exclusión del adulto mayor a nivel laboral es el estigma que existe de que los mayores a 60 años como que son poco productivos y se les percibe como una carga económica y social (CIESS, 1995, p. 1). Sin embargo, Uribe (2021) considera que, por el contrario, esta población puede aportar positivamente a las empresas por medio de sus habilidades y experiencia laboral (Ministerio del Trabajo, 2021).

También es importante tener en cuenta que, de acuerdo con Bertranou (2005), en América Latina se viene presentando una disminución en las tasas de crecimiento de la población joven; asimismo, la tasa de mortalidad de las personas. Esto se traduce que en las próximas décadas las personas mayores a 60 años se hayan duplicado.

Es de resaltar que el Gobierno ha impulsado una serie de instrumentos, conformados por normativas y programas, con los cuales busca estimular la empleabilidad de dicha población. Tal es el caso del Programa Sello Amigable Adulto mayor, el cual está parametrizado en la Ley 2040 de 2020, el cual hasta julio del 2022 había tenido un alcance de 35 empresas vinculadas a este, de las que siete obtuvieron un reconocimiento especial por sumarse a esta iniciativa (Ministerio de Trabajo, 2022). Pese a los esfuerzos del Gobierno colombiano, es preocupante la cifra de empresas vinculadas a este programa, teniendo en cuenta que en el año 2020 la cifra de adultos mayores en Colombia era de 6.808.641, de los cuales el 17,3 % se encontraban desempleados (DANE, 2021).

En relación con los programas Fondo Emprender del SENA, SENA Emprende Rural-Ser y Emprendimiento, al finalizar el 2022 el alcance obtenido fue de 64 planes de negocio financiados. Esto generó 279 empleos potenciales, 5125 adultos mayores formaron parte de 2295 unidades productivas rurales creadas. Por último, el programa Ser dispuso 6186 cupos de formación para este segmento poblacional (Minsalud, 2023).

Entonces, se puede concluir que siguen al ser insuficientes los programas y normativas existentes en relación con la inclusión laboral del adulto mayor en Colombia; si se tiene en cuenta que se viene presentando un incremento anual de aproximadamente un 3

% en la población adulto mayor. En Colombia se estima que para el año 2030 la población mayor se incrementará a 9.739.701 de personas (DANE, 2023), por lo cual se hace necesario que tanto el sector público como privado tengan mayor participación y hagan sus aportes, generando políticas de contratación inclusivas, incentivos fiscales y programas de formación específicos que ayuden a mitigar esta problemática.

No menos importante el hecho de fortalecer desde la educación en colegios y universidades la sensibilización sobre la problemática existente de la población adulto mayor y que a partir de ahí se desarrollen programas de capacitación que fortalezcan sus habilidades y minimicen la brecha de conocimiento a nivel tecnológico. Asimismo, reforzar la difusión de los beneficios económicos y tributarios a los cuales pueden acceder las empresas al vincularse a los programas existentes.

Por último, como recomendaciones, una de las dificultades o barreras que encontramos a lo largo de esta investigación es la poca información estadística en relación con la inclusión laboral del adulto mayor, ya que los datos encontrados estaban desactualizados. Así, se considera que hace falta que el Gobierno establezca alianzas con otras entidades y organizaciones, que se involucren con el fin de unir esfuerzos y recursos, para generar talleres y capacitaciones dirigidas a las empresas para ampliar la visualización de los programas existentes e incentivarlos a vincularse a los mismos.

Es pertinente que el Gobierno amplíe los programas de capacitación y actualización en manejo de las TIC para la población adulto mayor, en colaboración con las empresas e instituciones educativas, sumándose a las oportunidades que el SENA tiene al respecto en la actualidad. En ese sentido, se propone a los interesados en la investigación de los tópicos abordados en este estudio que se inicie verificando que normativas y programas siguen vigentes y que se incluyan normativas de origen internacional.

Además, se considera necesario fortalecer la sensibilización social a nivel general a fin de eliminar los estereotipos y prejuicios relacionados con el adulto mayor en el ámbito laboral, dando a conocer los aportes positivos que dicha población puede brindar en las empresas. Como última recomendación, se sugiere que los programas y normativas generadas en pro de fomentar la inclusión laboral de los adultos mayores no solo incluya a las personas que durante su vida productiva estuvieron vinculadas laboralmente de manera

formal, sino también se tenga en cuenta la población que laboró de manera informal antes de hacer parte de la población adulto mayor.

## Referencias

- Americas Quarterly. (2013). *Índice de inclusión social 2013*, 7(3).
- Behrman, J., Gaviria, A. & Székely, M. (2003). *Who's in and Who's Out Social Exclusion in Latin America*. Inter-American Development Bank.
- Bertranou, F. (2005). Restricciones, problemas y dilemas de la protección social en América Latina: enfrentando los desafíos del envejecimiento y la seguridad de los ingresos. *Bienestar y Política Social*, 1(1), 35-58.
- CIESS. (1995). *El adulto mayor en América latina. Sus necesidades y sus problemas médico-sociales*. CIESS, OPS, OSP, OMS.
- DANE. (2021). *Personas mayores en Colombia: hacia la inclusión y la participación*. DANE.
- DANE. (2023, marzo). *Proyecciones de población. Indicadores demográficos* [Presentación]. DANE.
- Ley 1014 de 2006. De fomento a la cultura del emprendimiento. 26 de enero de 2006. D.O. No. 46164.
- Ley 1251 de 2008. Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores. 27 de noviembre de 2008. D.O. No. 47186.
- Ley 1850 de 2017. Por medio de la cual se establecen medidas de protección al adulto mayor en Colombia, se modifican las Leyes 1251 de 2008, 1315 de 2009, 599 de 2000 y 1276 de 2009, se penaliza el maltrato intrafamiliar por abandono y se dictan otras disposiciones. 19 de julio de 2017. D.O. No. 50298.
- Ley 2040 de 2020. Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones. 27 de julio de 2020. D.O. No. 51388.
- Ley 2055 de 2020. Por medio de la cual se aprueba la «convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores», adoptada en Washington, el 15 de junio de 2015. 10 de septiembre de 2020. D.O. No. 50299.

- López, M. (2022, abril 28). *Conozca la gran variedad de cursos gratuitos para adultos mayores*. La República. <https://www.larepublica.net/noticia/conozca-la-gran-variedad-de-cursos-gratuitos-para-adultos-mayores>
- Minsalud. (2020). *Boletines poblacionales: personas adultas mayores de 60 años*. Oficina de Promoción Social Ministerio de Salud y Protección Social I-2020.
- Millán, J. (2006). *Principios de geriatría y gerontología*. McGraw-Hill.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2022, julio 12). *iNNpulsas y Alianza Plan Mayor formalizan memorando de entendimiento en beneficio de emprendedores de la economía Silver*. <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/memorando-entendimiento-emprender-economia-silver>
- Ministerio de la Protección Social. (2007). *Política Nacional de Envejecimiento y vejez 2007-2019*. República de Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2021, junio 24). “Hay que aprovechar los talentos y sabiduría del adulto mayor e insertarla en el mercado laboral”: viceministro Andrés Uribe. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/junio/hay-que-aprovechar-los-talentos-y-sabiduria-del-adulto-mayor-e-insertarla-en-el-mercado-laboral-viceministro-andres-uribe>
- Ministerio del Trabajo. (2022, julio). *Siete empresas pioneras con la empleabilidad del adulto mayor fueron reconocidas por Mintrabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/julio/siete-empresas-pioneras-con-la-empleabilidad-del-adulto-mayor-fueron-reconocidas-por-mintrabajo>
- Minsalud. (2021). *Informe nacional sobre la aplicación del plan de acción internacional de Madrid sobre el envejecimiento (2002)*. República de Colombia.
- Minsalud. (2022, mayo 2). Gobierno Nacional expidió nueva Política de Envejecimiento y Vejez. *Boletín de Prensa*, (300). <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Gobierno-Nacional-expidio-nueva-Politica-de-Envejecimiento-y-Vejez.aspx>
- Minsalud. (2023). *Informe al Congreso de la República. Cierre de la Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024*. República de Colombia.
- OMS. (2015). *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*. OMS.
- OMS. (2022). *Envejecimiento y salud. Nota descriptiva*. OMS.

Plancarte, P. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 10(2).

Resolución 3190 de 2022 [Ministerio del Trabajo]. Por medio de la cual se reglamenta la expedición del Certificado “Sello amigable Adulto Mayor”, encaminado a gestionar la empleabilidad de los adultos mayores, que cuentan con la edad de pensión. 3 de agosto de 2022.

SENA. (2022, mayo 25). *150 adultos mayores se formaron con el SENA en el programa Desarrollo de Habilidades Digitales*. <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=5796>

Useche, Ó. (2009). Jóvenes y productividad: las nuevas formas del trabajo y el problema del desarrollo humano. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(23), 195-224.

Vargas, N. (2001). Políticas, directrices y aportes teóricos sobre la proyección social en la Universidad Surcolombiana. *Revista Entornos*, (13).

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. CEPAL.