

Guía técnica para el fortalecimiento de la gestión inclusiva de la persona mayor **ENTORNO PRODUCTIVO**



FUNDACIÓN SALDARRIAGA CONCHA

Guía técnica para el fortalecimiento de la gestión inclusiva de la persona mayor - ENTORNO PRODUCTIVO

Directora de la Fundación Saldarriaga Concha

Soraya Montoya González

Líder de la Línea de Bienestar Físico y Socioemocional

Camila Andrea Castellanos Roncancio

Coordinadora de Programas

María José Cardona Pachón

Líder de la Línea de Seguridad Económica

William García Machado

Coordinadora de Programas

Laura Ospina Fuentes

Equipo técnico

Claudia Susana Castaño González

Diseño Instruccional

Edit Cely Pérez

ISBN: 978-628-97439-9-9

Primera edición, diciembre de 2025

Bogotá, Colombia

Fundación Saldarriaga Concha

www.saldarriagaconcha.org 

Cítese como:

Fundación Saldarriaga Concha. (2025). *Guía técnica para el fortalecimiento de la gestión inclusiva de la persona mayor - ENTORNO PRODUCTIVO*.

Nota legal:

La reproducción total o parcial de este documento está permitida con fines educativos y de fortalecimiento institucional, siempre y cuando se cite adecuadamente la fuente. Esta publicación no tiene fines comerciales.

Corrección de estilo, diseño y diagramación:

Jerez&Sandoval – Medios y RS

PRÓLOGO

Territorios Inclusivos es una estrategia liderada por la Fundación Saldarriaga Concha que busca fortalecer las capacidades de los territorios para avanzar hacia la garantía plena de los derechos de las personas mayores por medio de una gestión pública más equitativa y corresponsable. Esta estrategia no pretende promover diseños nuevos de política pública, sino abrir una **mirada de oportunidad para ajustar, crear o transformar políticas, planes, programas y proyectos** ya existentes, desde la perspectiva del envejecimiento digno, activo y saludable.

En este marco, la Fundación Saldarriaga Concha ha desarrollado y validado —con la participación de personas expertas en políticas públicas, envejecimiento y gestión territorial— un **instrumento técnico de valoración de capacidades institucionales**. Esta herramienta les permite a los gobiernos locales y regionales identificar con mayor claridad sus fortalezas, vacíos y prioridades de mejora en materia de gestión inclusiva para las personas mayores.

Dicho instrumento parte de la evaluación de los siguientes **siete entornos** de forma explícita:



Y de forma implícita, integra la **accesibilidad** y el **cuidado** como aspectos transversales a la gestión inclusiva de la persona mayor.

Cada uno de estos entornos se compone, a su vez, de **tres capacidades fundamentales** que orientan la acción institucional:



Estas capacidades se desagregan en **factores de calidad** y se hacen operativas mediante **indicadores de verificación** que permiten valorar de forma sistemática y participativa el estado de avance del territorio.

El propósito de las **guías técnicas** es traducir esa valoración en **recomendaciones concretas**, ajustadas al marco normativo colombiano, que fortalezcan la capacidad de los gobiernos territoriales para responder a los desafíos del envejecimiento y la vejez con pertinencia, equidad y visión de futuro. Se trata de una herramienta práctica para consolidar entornos más amigables, accesibles y protectores para las personas mayores, así como para sus familias y personas cuidadoras.

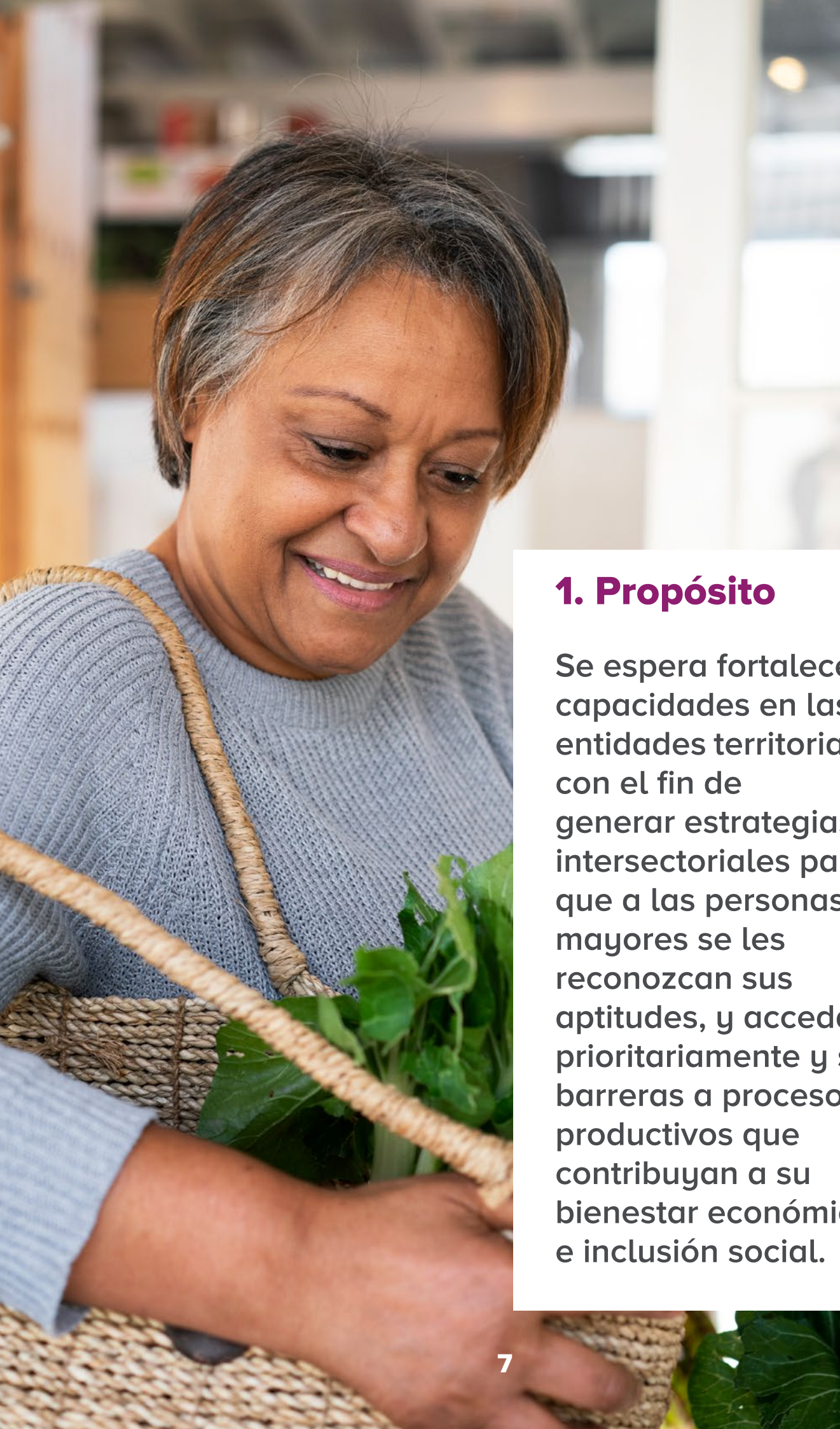
Invitamos a las entidades territoriales a utilizar este instrumento como punto de partida para construir hojas de ruta que reflejen el compromiso ético, técnico y político con una vejez digna, activa y saludable como parte fundamental del desarrollo local.

ENTORNO PRODUCTIVO



Contenido

1. <u>Propósito</u>	7
2. <u>Pregunta orientadora</u>	8
3. <u>Objetivos de la guía</u>	8
4. <u>Población objetivo</u>	9
5. <u>Capacidades e indicadores para tener en cuenta</u>	10
6. <u>Recomendaciones operativas por componente</u>	11
6.1 <u>Componente de inclusión productiva</u>	11
6.2 <u>Componente de empleabilidad</u>	13
6.3 <u>Componente empresarial y de emprendimiento</u>	15
7. <u>Recomendaciones generales por componente</u>	16
7.1 <u>Componente de inclusión productiva</u>	16
7.2 <u>Componente de empleabilidad</u>	16
7.3 <u>Componente de desarrollo empresarial</u>	20
7.4 <u>Componente de aseguramiento y protección para la vejez</u>	24
8. <u>Normativa de referencia</u>	26
9. <u>Acciones prioritarias sugeridas para el territorio</u>	28
10. <u>Observaciones adicionales o recomendaciones transversales</u>	29
11. <u>Referencias</u>	30



1. Propósito

Se espera fortalecer capacidades en las entidades territoriales con el fin de generar estrategias intersectoriales para que a las personas mayores se les reconozcan sus aptitudes, y accedan prioritariamente y sin barreras a procesos productivos que contribuyan a su bienestar económico e inclusión social.



2. Pregunta orientadora

¿Estamos promoviendo de manera efectiva, equitativa y sostenible la inclusión productiva de las personas mayores desde nuestra entidad territorial, garantizando su derecho a una vida digna y activa, y su inclusión, integración y participación en el entorno productivo local?

3. Objetivos de la guía

Esta guía se propone alcanzar los siguientes objetivos:

- **Fortalecer las capacidades institucionales** de alcaldías y gobernaciones mediante lineamientos prácticos y herramientas adaptables, que faciliten la elaboración e implementación de rutas integrales efectivas para la inclusión social y productiva de las personas mayores.
- **Promover el acceso equitativo de las personas mayores** a oportunidades laborales y de emprendimiento, eliminando barreras estructurales, normativas y/o comportamentales.
- **Reconocer y aprovechar el capital humano**, social y económico de las personas mayores en los entornos de productividad local.
- **Fomentar rutas de empleabilidad y desarrollo empresarial** ajustadas a las condiciones, necesidades, intereses y capacidades de la población mayor; integrando principios de intergeneracionalidad, bienestar emocional y autonomía productiva.

4. Población objetivo

Esta guía está dirigida a:

Servidores públicos y empleados de las entidades territoriales de las alcaldías y gobernaciones, especialmente a los equipos de:



Área de desarrollo económico, empleo, emprendimiento.



Área de desarrollo o inclusión social, o aquella que aborde poblaciones vulnerables.



Área administrativa, gestores territoriales, coordinadores de programas de promoción de desarrollo económico.



Área para la gestión de la inclusión productiva de personas mayores.



Las organizaciones del ecosistema de empleo y desarrollo empresarial, como:

- Agencias de empleo.
- SENA.
- Cajas de compensación.
- Cámaras de comercio.
- Universidades.
- Organizaciones sociales o de la sociedad civil.

5. Capacidades e indicadores para tener en cuenta



Implementar estructuras o bases de datos que permitan el perfilamiento y caracterización de la población mayor con relación a la oferta productiva.



Identificar las barreras que dificultan la participación productiva de personas mayores en los territorios.



Fortalecer la autonomía y las capacidades individuales para la participación efectiva, sin barreras, en actividades productivas, garantizando el uso de apoyos y ajustes razonables cuando se requieran.



Impulsar el desarrollo e implementación de rutas, programas y alianzas que faciliten el acceso efectivo a oportunidades de inclusión productiva.



Establecer metas e indicadores claros que permitan hacer monitoreo de su cumplimiento.



Desarrollar acciones de formación, fortalecimiento de capacidades, acompañamiento técnico y acceso a financiación para unidades productivas.

6. Recomendaciones operativas por componente

6.1 Componente de inclusión productiva

Desde una perspectiva de desarrollo territorial, la participación de las personas mayores en el empleo y el emprendimiento —como una estrategia efectiva de aprovechamiento del capital humano, reconocimiento y fortalecimiento de capacidades individuales y comunitarias— constituye un componente esencial para avanzar en la garantía de derechos. Para esto, los territorios deben:



Integrar activamente a las personas mayores dentro de las políticas económicas y productivas, reconociendo su rol estratégico en el desarrollo local, y entendiendo los cambios demográficos presentes y futuros que se están generando en torno al envejecimiento.



Avanzar en la diversificación de rutas laborales y de fortalecimiento del emprendimiento y el tejido de desarrollo empresarial, en las que se reconozcan las trayectorias laborales, conocimientos acumulados y redes sociales consolidadas.



Implementar el fortalecimiento permanente de las capacidades de gestión de la información, dirigido a quien desarrolla los programas y proyectos de inclusión productiva, con especial énfasis en los contextos de envejecimiento y enfoque diferencial.

La acción operativa municipal incluye:

Desarrollar procesos periódicos de caracterización y perfilamiento de la población mayor con potencial productivo, a través del manejo y actualización de bases de datos que permitan recoger información de esta población, de manera transversal. Se deben incorporar datos sobre:

- Edad, género, pertenencia étnica, nivel de escolaridad.
- Experiencia laboral, habilidades blandas y/o específicas.
- Determinar si la persona tiene interés en vincularse laboralmente o emprender.
- Nivel de ingresos o si cuenta actualmente con algún apoyo o subsidio.
- Levantamiento de necesidades de apoyo o barreras percibidas.
- Su condición familiar y/o de dependencia o cuidado, si aplica.

Establecer categorías de necesidades para la clasificación o la priorización, con el fin de:

- Direccionar a la persona mayor a procesos de formación o intermediación laboral.
- Diseñar respuestas ajustadas tanto al contexto territorial —urbano o rural— y cultural, como a las capacidades reales de las personas mayores.

6.2 Componente de empleabilidad

En este componente los territorios deben realizar las **siguientes acciones** operativas:



Mapear la oferta laboral y los servicios existentes, incluyendo tanto los propios como los de aliados clave, tales como el SENA, cajas de compensación y empresas privadas.



Identificar si existen posibilidades de empleo para personas mayores o establecer el diseño e implementación de rutas inclusivas y accesibles, con los apoyos y ajustes requeridos o necesarios.



Realizar un acompañamiento empresarial enfocado en la sensibilización e importancia de brindar oportunidades al contratar talento *silver* (profesionales mayores de 50), en provecho de herramientas como el *reskilling* o *upskilling*.



Puntualizar sobre la gestión de la oferta y la demanda, realizando un análisis de la gestión empresarial que priorice **sectores económicos, tamaño de empresa e intereses corporativos**, considerando factores como la rentabilidad y sostenibilidad.



¿Cómo se entienden los términos de *upskilling* y *reskilling*?



Upskilling

Proceso de actualización y fortalecimiento de competencias ya existentes en una persona mayor, incorporando nuevas herramientas, técnicas o conocimientos para responder a los cambios en su entorno laboral o productivo.



Reskilling

Proceso de adquisición de competencias nuevas que permiten a una persona mayor desempeñar funciones diferentes a las que ejercía previamente, facilitando su adaptación a nuevas oportunidades de empleo o emprendimiento.



Se hace necesario **recoger** y **compilar** información sobre contratación de personas mayores, a través de los diferentes actores del territorio. Asimismo, datos sobre informalidad y trabajo rural.



6.3 Componente empresarial y de emprendimiento

Los territorios deben reconocer que un alto porcentaje de los micronegocios en Colombia son liderados por personas mayores, que operan en condiciones de informalidad, baja productividad y escaso acceso a servicios financieros.

Las acciones operativas son:

Implementar rutas integrales de fortalecimiento para unidades productivas de personas mayores, con tres ejes fundamentales (fortalecimiento de habilidades a través de formación y asistencias técnicas; acceso a financiación para activos productivos; y, conexiones de valor) y un enfoque práctico, gradual y adaptado a los ritmos de aprendizaje de la población mayor.

Favorecer la conexión con redes de valor, incluyendo la consolidación de una red de apoyo entre las unidades productivas, y la participación en ferias empresariales, ruedas de negocio y procesos de comercialización y expansión del negocio.

Fortalecer capacidades y habilidades gerenciales, financieras, digitales, comerciales y socioemocionales, a través de procesos de aprendizaje colaborativo y asesoría técnica especializada.

Promover la intergeneracionalidad en las unidades productivas, incentivando la transmisión de saberes y la vinculación de familiares u otras personas jóvenes en el relevo generacional. Esta estrategia no solo fortalece la sostenibilidad del emprendimiento, sino que promueve el diálogo de saberes y la cohesión familiar y comunitaria.

Facilitar el acceso a la inversión en activos productivos (planes de inversión consolidados), a través de esquemas de financiación como capital semilla, préstamos a muy bajo costo o alianzas con entidades expertas en financiamiento.

Garantizar procesos de formación continua al personal técnico y administrativo sobre el enfoque diferencial del envejecimiento, la autonomía, el respeto y la dignidad de las personas mayores como sujetos económicos, pero sobre todo respecto a las oportunidades de la longevidad.



7. Recomendaciones generales por componente

7.1 Componente de inclusión productiva

Diseñar e implementar procesos de caracterización y perfilamiento periódico que recojan información relevante sobre las personas mayores en el territorio.

7.2 Componente de empleabilidad

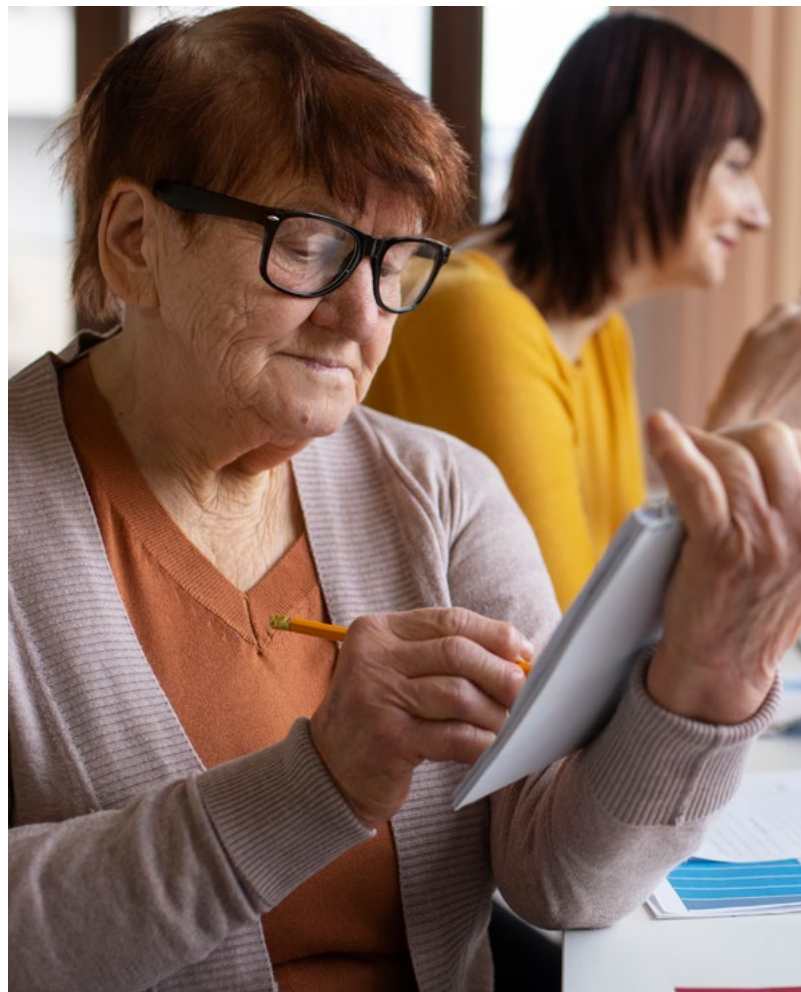
Mapear la oferta existente frente al mercado laboral dentro de la entidad territorial.



Frente a agencias de empleo propias de la entidad territorial, se debe realizar una **revisión de la accesibilidad** tanto de los servicios como de los espacios físicos: accesibilidad comunicativa, sistema de acceso a la información, material de apoyo, ubicación y accesibilidad general de los servicios.

Se considera importante que:

- **El personal de la ruta de empleabilidad** cuente con conocimientos específicos para brindar atención especializada a personas mayores que buscan empleo.
- **Se fomente la articulación efectiva** entre los servicios básicos de gestión y colocación de empleo.
- **Se garanticen apoyos y ajustes razonables** para el acceso igualitario de las personas mayores a las oportunidades.
- **Se ofrezcan tipos de servicios que se ajusten** a la necesidad de la persona que busque empleo, algunos básicos y otros más especializados.





Con relación a la atención del usuario, se hace necesario implementar los siguientes apoyos y ajustes razonables:

- **Atención presencial y virtual**, con disponibilidad de atención física mediante videollamadas.
- **Flexibilidad en el tiempo** de atención.
- **Acompañamiento guiado y asistido** en todo el proceso de ingreso y de formación.
- **Acompañamiento en el uso de tecnología** para el registro a las plataformas de empleabilidad, como el SISE.
- **Uso de lenguaje claro y empático** con la persona mayor que busca empleo, ser amable y tener paciencia durante las interacciones.



En los procesos de selección y contratación del talento humano:

- Revisar los programas del servicio gratuito de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, ofrecido por el SENA.
- Sugerir opciones de formación para personas mayores, utilizando el mapeo para el fortalecimiento de procesos de inclusión laboral con oferta propia y de otros aliados del ecosistema de empleo.
- Potenciar la productividad a través de la presencia de equipos intergeneracionales en el ámbito empresarial, brindará la oportunidad de compartir experiencias y generar aprendizajes mutuos.

En la gestión empresarial, en la ruta de empleabilidad, se hace necesario:

- Identificar las empresas que en el territorio están interesadas en la contratación o que ya realizan contratación de personas mayores.
- Crear incentivos tributarios para las empresas que tengan contratación de personas mayores, tales como el programa de la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá “Empleo incluyente”.
- Fortalecer las habilidades de las personas mayores a través de procesos de formación continua -de acuerdo con sus motivaciones- en beneficio de la productividad de las empresas contratantes.

7.3 Componente de desarrollo empresarial

Se realizan las siguientes recomendaciones:



Mapear las necesidades específicas de las unidades productivas de personas mayores.



Implementar rutas integrales de fortalecimiento y acompañamiento a micronegocios de personas mayores, orientadas a aumentar su productividad, mejorar su gestión financiera y fortalecer su presencia en el mercado.



Crear proceso de fortalecimiento de capacidades, a través de ciclos de formación grupales e individuales de propietarios de micronegocios, en habilidades digitales, comerciales, financieras y socioemocionales necesarias para aumentar su productividad, mejorar su gestión financiera y robustecer su presencia en el mercado.



Realizar la **transferencia del conocimiento** a los participantes de manera clara y creativa.



Realizar **asesorías técnicas personalizadas**, con el objetivo de afianzar las capacidades, resolver dudas e implementar las herramientas aprendidas de acuerdo con las potencialidades y necesidades de cada micronegocio y su propietario.



Promover el **financiamiento de los micronegocios**, conforme a las necesidades identificadas para la unidad productiva y enfocado en el aumento de la productividad. Se sugiere financiar el acceso a activos productivos a través de esquemas de proveeduría, creación de líneas de crédito o entrega de transferencias monetarias condicionadas.



Responder a la **necesidad del micronegocio** y su proyección en el aumento de la productividad a través de un plan de negocio/ inversión (el cual se desarrolla en la etapa de fortalecimiento).



Fomentar la **creación de redes de apoyo** y encadenamientos productivos mediante comunidades de micronegocios, lo que les permite obtener ventajas competitivas en el mercado.



Propender por **incentivar la intergeneracionalidad** en las unidades productivas, involucrando a familiares del dueño de la unidad productiva en el proceso de fortalecimiento y promoviendo el legado de la persona mayor a su familia o amigos cercanos.



Ofrecer conexiones de valor. Se busca que los micronegocios puedan **participar en ferias, ruedas de negocios y estrategias de mercadeo digital**; esto les permite ampliar su base de clientes y explorar nuevas oportunidades de comercialización.



Las administraciones locales deben **articular esfuerzos** con los programas y servicios disponibles a nivel nacional y regional que ofrecen apoyo técnico y financiero al desarrollo empresarial, con el fin de **ampliar la cobertura y el impacto de las estrategias de fortalecimiento de micronegocios** liderados por personas mayores.



Mapear la oferta con la demanda existente para poder entregar información más precisa a los propietarios. Entre estos, se destacan algunos ejemplos:

Fondo Emprender (SENA): Programa nacional que otorga capital semilla reembolsable para la creación de nuevos negocios. Brinda acompañamiento técnico y cubre hasta el 100 % del plan de negocio para emprendedores formales, incluyendo personas mayores que cumplan con los requisitos.

<https://www.fondoemprender.com>



Colombia Productiva: Entidad del Gobierno Nacional que impulsa el mejoramiento de la productividad y calidad empresarial, especialmente en mipymes. Cuenta con convocatorias permanentes para acceso a asistencia técnica, mejoras de procesos y preparación para exportaciones.

<https://www.colombiaproductiva.com>



iNNpulsa Colombia: Apoya emprendimientos dinámicos, innovación y crecimiento empresarial mediante recursos técnicos, convocatorias y programas especiales para sectores priorizados. Puede ser un aliado clave en proyectos con componentes intergeneracionales.

<https://www.innpulsacolombia.com>



Prosperidad Social – Programa de Economía Popular: Iniciativa de impulso a negocios informales y comunitarios con entregas de capital en especie y transferencias monetarias condicionadas. Incluye acompañamiento técnico y prioriza población en situación de vulnerabilidad.

<https://prosperidadsocial.gov.co>



Fondo Nacional de Garantías (FNG): Permite a personas emprendedoras mayores de edad, acceder a créditos con respaldo parcial del Estado. Facilita el acceso al financiamiento en entidades financieras aliadas.

<https://www.fng.gov.co>





Bancóldex – Líneas para micro y pequeñas empresas:

Ofrece líneas de crédito con condiciones especiales, incluidos microcréditos territoriales, para fortalecer negocios existentes o financiar su formalización.

<https://www.bancoldex.com>



Cámaras de Comercio regionales: A través de sus programas de fortalecimiento empresarial brindan asesorías, capacitaciones, redes de contacto y acceso a ferias y vitrinas comerciales. Pueden articular procesos de mentoría intergeneracional o redes de negocio lideradas por personas mayores.

<https://www.confecamaras.org.co>



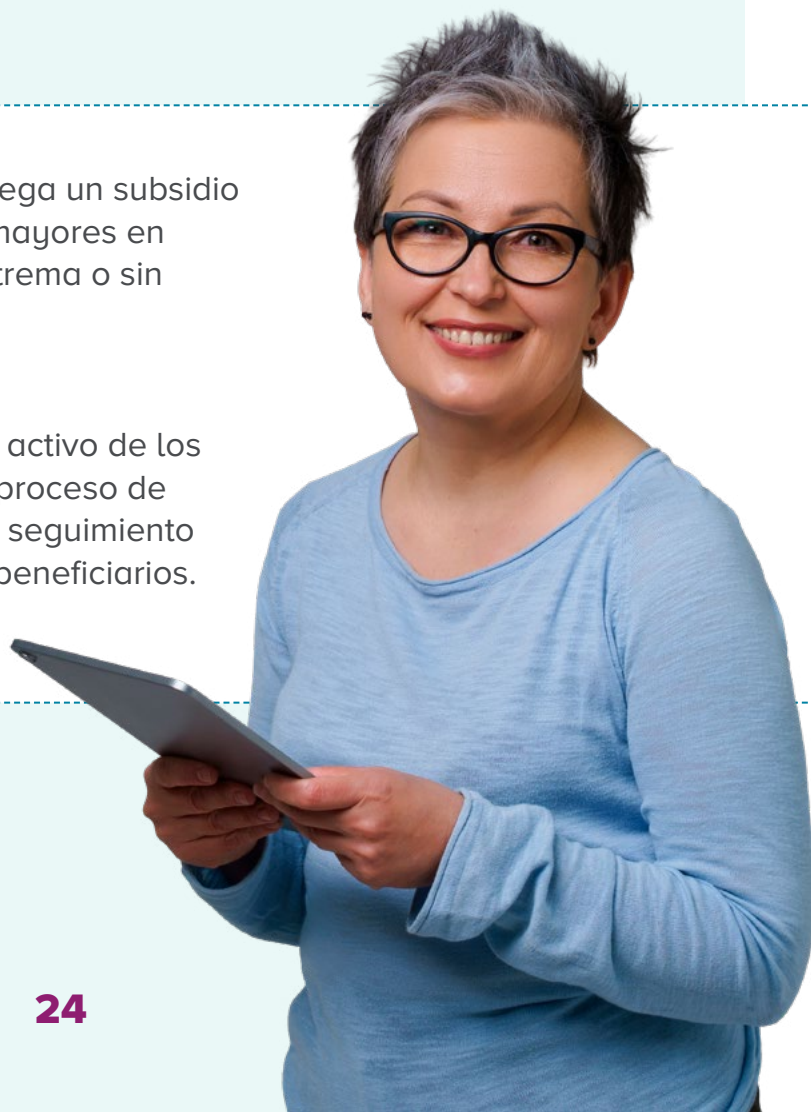
7.4 Componente de aseguramiento y protección para la vejez

El aseguramiento y la protección para la vejez es uno de los pilares estructurales que se deben priorizar desde las administraciones locales, en articulación con el Gobierno Nacional y su agenda pública. Las acciones territoriales deben orientarse al fortalecimiento de la autonomía económica de la población y a la generación de ingresos sostenibles a lo largo del curso de la vida de los ciudadanos, como una estrategia integral de inclusión social y productiva.

En respuesta a la informalidad en Colombia, el Gobierno Nacional creó mecanismos accesorios denominados Servicios Sociales Complementarios, que buscan ampliar el sistema de protección para la vejez a través de esquemas semicontributivos y no contributivos para responder a las necesidades de la población mayor, los cuales se relacionan a continuación:

Colombia Mayor entrega un subsidio económico a personas mayores en situación de pobreza extrema o sin pensión.

Requiere el compromiso activo de los gobiernos locales en el proceso de focalización, inscripción, seguimiento y atención oportuna de beneficiarios.





Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) es un programa de ahorro voluntario administrado por Colpensiones, que permite a personas con ingresos bajos y trabajos informales ahorrar de forma sencilla y flexible, recibiendo un subsidio estatal del 20 % sobre el monto acumulado de sus ahorros en su cuenta individual. Cuando la persona alcanza la edad de retiro puede acceder a un ingreso vitalicio, que le permitirá recibir una suma económica de dinero hasta el día de su muerte o trasladar sus recursos al Sistema General de Pensiones para que, a través del sistema de equivalencias (cálculos actuariales), conviertan sus ahorros en semanas de cotización para alcanzar la pensión.

- Se recomienda implementar estrategias de orientación y acompañamiento para que las administraciones incentiven el ahorro voluntario.
- Apoyar la revisión del historial laboral de las personas interesadas, lo cual facilita la toma de decisiones informadas sobre su futuro económico y sobre la posibilidad pensional que más le convenga.
- Promover los BEPS de forma preventiva. Este mecanismo puede ser utilizado por todas aquellas personas mayores de 18 años, porque ante mayor cotización desde la juventud, mayor posibilidad de adquirir una renta vitalicia de mayor valor.

Líneas especiales para la financiación de rentas vitalicias, las cuales están dirigidas a:



- Gestores y creadores culturales que pueden recibir aportes por parte del Ministerio de las Culturas a través del fondo de estímulo cultural (procultura); de esta manera, mejoran su protección económica en la vejez. La gestión la realiza la entidad territorial para el reconocimiento de su viabilidad y otorgamiento.



- Los colocadores de los concesionarios de juegos de suerte y azar, quienes de forma parafiscal deben destinar un porcentaje de ahorro en BEPS. El territorio puede explorar si alguna de las personas mayores identificadas en la entidad territorial puede ser beneficiaria de esta línea.

8. Normativa de referencia



- **La Constitución Política de Colombia, en su artículo 46,** establece que el Estado, la sociedad y la familia son responsables de garantizar la protección y el bienestar de las personas de la tercera edad (personas mayores). Se reconoce su derecho a una vida digna, activa y en condiciones de seguridad social integral.





**Ley 1251
de 2008**

Busca la protección integral, la promoción y la defensa de los derechos de las personas mayores. Su objetivo principal es asegurar el bienestar, la calidad de vida y la dignidad de esta población en todos los aspectos de su ciclo vital.



**Ley 1580
de 2012**

Busca promover la atención integral de los adultos mayores en situación de vulnerabilidad, mediante la implementación de mecanismos que garanticen su bienestar, dignidad y calidad de vida. Reconoce el deber del Estado de adoptar medidas de apoyo social, económico y familiar para aquellas personas mayores que carecen de recursos suficientes o redes de apoyo, priorizando su inclusión activa en la sociedad.



**Ley 2055
de 2020**

Adopta la “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores”. Se reafirma el derecho al trabajo digno y decente, así como la igualdad de oportunidades y trato sin discriminación por edad. Asegura que las personas mayores puedan participar, activamente, en la vida económica y la contribución al desarrollo de la sociedad.



**Ley 2040
de 2020**

Busca la promoción y protección del empleo de las personas mayores que no tienen una pensión. Su objetivo principal es incentivar su vinculación laboral y su autonomía económica a través de estímulos para los empleadores.



**Decreto 681
de 2022**

Adopta y formaliza la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez para el periodo 2022-2031 en Colombia. Establece el marco estratégico y las directrices para promover un envejecimiento activo y saludable, incluyendo la participación económica y social de las personas mayores.



**Resolución
3190 de 2022**

Del Ministerio del Trabajo de Colombia regula la entrega de un reconocimiento a las empresas que fomentan la empleabilidad de las personas mayores no pensionadas, y establece las pautas para que las organizaciones puedan obtener el “Sello Amigable Adulto Mayor”. Premia el compromiso con la inclusión laboral de este grupo poblacional.

9. Acciones prioritarias sugeridas para el territorio



Desarrollar una herramienta de recolección de datos e información que permita perfilar y caracterizar a la población mayor del territorio, para establecer sus necesidades e inclusión productiva actual.



Realizar un mapeo general de la oferta en términos de inclusión laboral y desarrollo empresarial.



Establecer alianzas y aunar esfuerzos con entidades públicas o privadas.



Proponer incentivos para la inclusión y participación de personas mayores.



Establecer rutas integrales que propendan por el fortalecimiento de unidades productivas de personas mayores.



Promover redes, alianzas o comunidades lideradas por personas mayores que se encarguen de liderar social y activamente las necesidades de esta población.



Fomentar la participación de personas mayores en los diferentes espacios políticos, sociales y económicos que se generen en los territorios.



10. Observaciones adicionales o recomendaciones transversales



Integrar de manera general el fortalecimiento de habilidades socioemocionales, con el fin de incorporar e impulsar la inclusión emocional y el bienestar mental en esta población.



Promover el trabajo y la articulación intergeneracional en temas de empleo y de desarrollo empresarial.



Incluir indicadores de seguimiento y evaluación con enfoque de gestión de resultados para medir el impacto de las intervenciones.



Realizar actualización periódica de bases de datos y de información relacionada con el ecosistema productivo y las personas mayores.

Referencias

- Constitución Política de Colombia. Art. 46. 7 de julio de 1991 (Colombia).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125> 
- Decreto 681 de 2022 [Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia]. Por medio del cual se adiciona el Capítulo 7 al Título 2 de la Parte 9 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 relativo a la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031. 2 de mayo de 2022.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186407> 
- 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.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33964> 
- Ley 1580 de 2012. Por la cual se crea la pensión familiar. 1 de octubre de 2012. D.O. No. 48570.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49622> 
- 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.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137231> 
- 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. 51433.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=141981> 
- 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.
<https://www.cerlatam.com/normatividad/mintrabajo-resolucion-3190-de-2022/> 



Fundación
Saldarriaga
Concha

