



**Estrategias de mercadeo social desde la Agencia de Empleo y Emprendimiento CAFAM
de la localidad de Bosa, para la inclusión laboral de personas desde los 40 años de edad**

Stefany Barreto ID: 00767815

Elaine Hernández ID: 00775235

Fernando Rodríguez ID: 00770443

Tutor

Diana Marisol Granados Dueñas

Especialización en Gerencia Social

Bogotá Noviembre, 2020

Tabla de Contenido

Índice de Figuras	4
Índice de Tablas	4
Resumen	5
Palabras Clave	5
Abstract	5
Keywords	5
Introducción	6
Descripción del Problema y Preguntas de Investigación	8
Identificación del Problema	8
Antecedentes	9
<i>Empleabilidad, Informes a Nivel Mundial</i>	9
<i>Análisis de Informes en Latinoamérica</i>	11
<i>Cifras de Empleabilidad en Colombia</i>	12
Descripción del Problema	13
Formulación de la Pregunta	15
Justificación	16
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Diseño Metodológico	19
Desde un Enfoque Praxeológico	20
Revisión Documental, Conceptual y Normativa	22
Mercado Laboral	22
Exclusión Laboral	24
Legislación Laboral	31
Métodos y Técnicas de Recolección de Información.	33
Aplicación de los instrumentos de medición y Diagnóstico por Categorías	34
Inclusión Laboral de Acuerdo con la experiencia	38
Inclusión Laboral de Acuerdo con el Valor Agregado que Ofrece el Aspirante y las empresas al contratar personas mayores de 40 años.	47

Inclusión Laboral y Políticas de Promoción que ofrece el Aspirante y las empresas al contratar personas mayores de 40 años	47
Resultados Finales	50
Perfil y Caracterización de la Organización	50
Mercadeo Social	50
<i>Diagnóstico de Tendencia</i>	51
Conclusiones y recomendaciones	63
Referencias	66

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Árbol Problema</i>	15
Figura 2 <i>Población en edad de trabajar</i>	29
Figura 3 <i>La edad como factor de influencia en la contratación laboral, percepción de los encuestados</i>	35
Figura 4 <i>A nivel organizacional la edad del candidato por mayor de 40 años influye en su proceso de contratación</i>	36
Figura 5 <i>El conocimiento y manejo de la tecnología como factor de exclusión laboral</i>	37
Figura 6 <i>La vinculación laboral frente al conocimiento tecnológico del aspirante</i>	37
Figura 7 <i>La experiencia exigida de acuerdo con el perfil laboral requerido como factor de exclusión laboral</i>	38
Figura 8 <i>Los factores de experiencia formal e informal a la hora de ingreso al ruedo laboral</i>	39
Figura 9 <i>La experiencia formal con una incidencia directa la selección de personal</i>	39
Figura 10 <i>Se considera la experiencia informal a la hora de evaluar un candidato, percepción del aspirante</i>	40
Figura 11 <i>Se tiene en cuenta o no la experiencia informal presentada por los aspirantes</i>	41
Figura 12 <i>La condición de salud, una variable de exclusión en el campo laboral</i>	41
Figura 13 <i>La condición de salud como determinante en el proceso de selección</i>	42
Figura 14 <i>El nivel de titulación versus la experiencia una relación que puede afectar la inclusión laboral</i>	43
Figura 15 <i>Influencia del nivel académico del aspirante la obtención del empleo</i>	43
Figura 16 <i>La experiencia laboral versus el nivel académico influye en el proceso de contratación</i>	44
Figura 17 <i>La adaptación al cambio, una oportunidad para la cultura laboral, desde el aspirante</i>	45
Figura 18 <i>Se considera o no la adaptabilidad al cambio como una capacidad en la población participante de este proyecto</i>	45
Figura 19 <i>Árbol de objetivos</i>	65

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Fases de la Investigación</i>	21
Tabla 2 <i>Matriz de plan de mercadeo</i>	52
Tabla 3 <i>Indicadores de Gestión</i>	54
Tabla 4 <i>Presupuesto Aplicación Presencial</i>	56
Tabla 5 <i>Presupuesto Aplicación Virtual</i>	57
Tabla 6 <i>Cronograma Modalidad Presencial</i>	58
Tabla 7 <i>Cronograma Modalidad Virtual</i>	59

Resumen

El presente proyecto busca desarrollar estrategias de mercadeo social en la agencia de empleo CAFAM de la localidad de Bosa, para la inclusión laboral de personas mayores de 40 años de edad, con el fin de mitigar la incidencia de la edad, respecto a las posibilidades para laborar en Colombia. A través de la agencia de empleo, se busca indagar y describir los factores por los que las empresas contratantes no vinculan laboral y activamente a personas de esta población; articulados con los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) como los son el trabajo decente y crecimiento económico, y la reducción de las desigualdades, que apunta a la inclusión y cohesión social; adicionalmente se pretende generar estrategias de mercadeo social de impacto, que subsane los efectos que ocasionan el estado cesante de esta población y generar responsabilidad social en la organización.

Palabras Clave

Inclusión, laboral, edad, mercadeo social, desempleo

Abstract

This project seeks to develop social marketing strategies at the CAFAM employment agency in the town of Bosa, for the employment inclusion of people over 40 years of age, in order to mitigate the incidence of age, regarding the possibilities to work in Colombia. Through the employment agency, it seeks to inform and describe the factors by which contracting companies do not actively and actively link persons of this population; articulated with the objective of sustainable development (SCC), which aims at inclusion and social cohesion, are intended to generate impact social marketing strategies, which underpin the effects of the state of loss on this population and generate social responsibility in the organization.

Keywords

Labor, inclusion, age, social marketing, unemployment

Introducción

Es evidente que los índices de desempleo en Colombia son altos y más aún en épocas de Pandemia, por ejemplo, el índice de desempleo en el mes de marzo del año 2020 alcanzó el 20%, según el Boletín Técnico del Mercado Laboral publicado el mes de abril por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020), siendo esto un agravante más en materia de economía para el país.

Adicionalmente, en un estudio realizado por la empresa Líder en Recursos Humanos Adecco en el 2016, que mide las condiciones de empleabilidad de los colombianos, las cifras indican que las personas menores de 40 años tienen en su mayoría contratos a término indefinido, lo que predice una menor estabilidad laboral para los empleados que superen este rango de edad, generando incertidumbre frente al desempleo inmediato en la población en este ciclo vital en particular. (Portafolio, 2016)

“Según Marcela Castillo, de la dirección de Candidato y Servicio de Adecco en el 2016, los colombianos empiezan a sentir muchas más dificultades a la hora de conseguir trabajo entre los 42 y 45 años.” (Portafolio, 2016, párrafo 8)

Dentro de la organización Agencia de Empleo y Emprendimiento CAFAM de la localidad de Bosa, se presentan barreras laborales en el momento de los procesos de vinculación, para personas desde los 40 años, teniendo en cuenta que las empresas contratantes no vinculan personal de estas edades por diferentes factores no argumentativos para un proceso de selección legal. Esto afecta a las personas de dichas edades, que se acercan a la agencia de empleo, con el objetivo de que esta entidad sea un canal para la obtención de empleo, confirmando los antecedentes anteriormente planteados.

Por consiguiente, lo que se busca con este proyecto es poder generar estrategias de inclusión laboral, desde la Agencia de Empleo y Emprendimiento CAFAM de la localidad de Bosa, para la vinculación y/o contratación de personas desde los 40 años de edad.

Estrategias que puedan ser atractivas para las empresas contratantes y a su vez que puedan generar un valor social agregado de manera inherente para la empresa. Adicional a esto, que la Agencia de empleo CAFAM de la localidad de Bosa, pueda incrementar sus índices de vinculación y así aportar a disminuir el porcentaje de desempleo en el país y con esto permitir al empleado terminar de cotizar las semanas de pensión requeridas para su vejez.

Descripción del Problema y Preguntas de Investigación

Identificación del Problema

Según el DANE, en Colombia para el mes de agosto de 2020, la tasa de desempleo nacional fue 16,8%, lo que significó un aumento de 6,0 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (10,8%), muestra de que el desempleo en el país tuvo un crecimiento considerable a causa de la pandemia vivida a nivel mundial; este crecimiento de índice de desempleo incide en la exclusión laboral en personas mayores de 40 años, sumando que en Colombia no existen políticas públicas frente a este tipo de población.

En el año 2017 se creó el programa de generación de 40 mil primeros empleos a través del Ministerio de Trabajo y articulado a la Ley 1636 del 2013 de protección al cesante, se generaron 42.635 empleos para jóvenes entre los 18 y 28 años de edad, esto por citar uno de los programas que se crean para diferentes poblaciones empleables en Colombia, adicional a esto en las agencias de empleo públicas se crearon programas como “Equidad de Género” para promover la empleabilidad en las mujeres. (Ley 1636 del 2013)

Por otro lado, el índice de población en edad para trabajar (PET) en Colombia se encuentra entre los 12 a 62 años, sin embargo, según el DANE entre el 2005 y el 2020, se presume que el 27% de las personas en edad de trabajar son mayores de 40 años, tiempo en que los colombianos tienen la percepción de encontrar menos trabajo para emplearse de manera formal; Esto da por entendido que es importante que se generen políticas públicas, decretos o estrategias de mercado social que generen la conciencia de vinculación laboral en las empresas a personas mayores de 40 años. (DANE, 2007)

Por otra parte, la Cámara de Comercio de Bogotá en su último censo realizado en la localidad de Bosa, identificó que la localidad se encuentra en el quinto lugar a nivel de desempleo y tuvo una aproximación de 37 mil personas cesantes para el año 2017. Adicionalmente, por medio del servicio de gestión empresarial desde la agencia de empleo CAFAM de la localidad de Bosa, se evidenció que los adultos mayores de 40 años tienen

mayor limitación en la consecución de empleo por factores que pueden clasificarse en los contextos sociales, culturales y económicos. Por tal razón, la participación de la agencia de empleo y emprendimiento debe ser inminente, articulando su principal objetivo social que es la ayuda y búsqueda de oportunidades laborales a personas que se encuentran en situación de desempleo. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2020).

Antecedentes

Durante el proceso de investigación que se ha realizado sobre el desempleo a nivel global, regional y nacional, se identificó que los países enfocan sus investigaciones frente a la empleabilidad versus nivel educativo, género, trabajo informal y el trabajo en edades tempranas (infancia, adolescencia y población joven). Referente al trabajo en la adultez y su inclusión laboral, las intervenciones gubernamentales y organizacionales encontradas son pocas o nulas, sin políticas públicas o programas frente a la inclusión laboral de personas mayores de los 40 años de edad.

Empleabilidad, Informes a Nivel Mundial

A nivel mundial se realizó una encuesta por parte del Foro Económico Mundial para medir la percepción laboral, arrojando que el 54% de los trabajadores en 27 países del mundo manifestaron que están muy preocupados por la posibilidad de perder su trabajo en 2021, por otra parte, los empleados en Rusia son los que más preocupación tienen con un porcentaje del 73%, mientras que los menos preocupados son los alemanes con un 26%, esta encuesta fue aplicada a 12.340 personas en el mundo, esto a causa de la crisis económica a nivel mundial por la pandemia del COVID 19. (Orguloso, A. 2020)

Adhiriéndose a la crisis económica a nivel mundial, la economía colombiana mostró la mayor contracción de su historia reciente en el segundo trimestre de 2020, con un registro de -15,7%. Para la experta Martha Elena Delgado, “si bien la dinámica económica ha mejorado en los últimos meses al decrecer 9,6% en julio, la recesión significó una tasa de desempleo de 20,2%: una destrucción de 4,2 millones de empleos respecto a julio del año anterior.” (2020, p.

4) Dentro de la misma estadística “Las mujeres inactivas en febrero eran 9,6 millones, de las cuales 5,8 millones se dedicaban a los oficios del hogar.” (Delgado, M., 2020, p.4)

Por su parte en un estudio realizado por la Comisión de Productividad de Australia, por Christina Donatti, Lyn Moorfoot, & David Deans, en 2004, en el que se encontró que las implicaciones de un Australia que envejece, no necesariamente son negativas, ya que la fuerza de trabajo de la gente mayor puede ofrecer a las empresas una mayor y mejor experiencia laboral, en su campo de acción, presentan además menores niveles de ausentismo, relacionados con altos niveles de compromiso y responsabilidad adquiridos por su madurez y por su trayectoria laboral, y finalmente una menor rotación laboral, ya que tras un carrera laboral, las personas mayores que se encuentran en el mercado laboral buscan también su propia estabilidad, con miras a conseguir una vejez amparada por beneficios como la pensión. (p. 2)

En otro estudio del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación (2018), es posible apreciar los retos en materia laboral que enfrenta el país Vasco, frente al envejecimiento de la población trabajadora, uno de los puntos importante que toca la investigación es acerca de la cualificación que directamente tiene que ver con la preparación de estudios de alto nivel para el mundo laboral, ya que en los últimos años las personas entre 25 y 64 años se encuentran mejor cualificadas, y aunque este sea un rango amplio de edad, se presume que son muy pocos los altamente cualificados para desempeñar los cargos, este sin duda en un punto importante en la implementación de un sistema de inclusión de rangos de edades de difícil empleabilidad.

En el marco del estudio que se menciona anteriormente, también se tocan puntos álgidos, como el evidente envejecimiento de la población activa laboralmente, y la migración, ya que, aunque la movilidad de las personas en el mundo permite e impulsa en gran medida la fluidez económica, también pone en cuestión la capacidad de los sistemas pensionales para dar respuesta a la seguridad social de esta población; sumado a lo anterior se pone en

evidencia que en diversos países la población mayor cada vez es más por lo que se requiere que esta fuerza laboral pueda encontrar oportunidades en el mercado.

Análisis de Informes en Latinoamérica

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) anunció que, en el año 2018 gracias a la producción de los países subdesarrollados, el desempleo tuvo una decadencia del 5.5%, por lo anterior se estima que los países flotables o en progreso puedan generar iguales cifras de declive. De esta manera, se evidencio que:

- Se tenía previsto que para el año 2019 en América Latina y el Caribe, el desempleo tendría una disminución del 7.7%
- La población femenina continúa en un porcentaje inferior en materia de empleabilidad que los hombres.
- El crecimiento mundial aún no logrará indemnizar el crecimiento de la población de las personas retiradas.
- El empleo en el sector de la agricultura continuará en decadencia.

Igualmente, estableció que en América latina y el Caribe en el 2019 atravesaron un índice de desempleo aproximado a unos 25 mil millones de personas desocupadas y manifiestan que para el 2020 los índices no son muy alentadores, esto sin contar con lo que se ha vivido por temas de pandemia del COVID-19 que no se había contemplado. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2020)

De acuerdo con el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) estableció que el 2019 el crecimiento de los países latinoamericanos fue de un 0.1%. Asimismo, se pronosticó que para el 2020 sería de 1.3%, sin embargo, se hace la claridad que para este informe no se contó los países de México y Brasil, ya que aumentaría un 0.5% de acuerdo con los datos del tercer trimestre del 2019.

También se estableció un apartado frente a la población femenina la cual instituye que su índice de ocupación llegó al 50.9% y el de los hombres fue de 74.3%, es notorio que se

sigue presentando una brecha de desigualdad frente a la empleabilidad de los hombres y mujeres. Por otro lado, y no menos importante, las personas jóvenes ocuparon un 19.8%. La Organización Mundial del Trabajo (OIT) en el año 2019, para América latina y el caribe, estableció que uno de cinco jóvenes en búsqueda de trabajo, no pueden conseguir empleo. Este es el nivel más alto registrado de esa tasa en la última década. El director regional de la OIT, Juan Hunt en el año 2019, dijo: “La falta de oportunidades, para los jóvenes causa gran preocupación y es fuente de desaliento y frustración.” (La República, 2019)

Cifras de Empleabilidad en Colombia

Ahora bien, en Colombia de acuerdo con las cifras del DANE, en el último trimestre del año 2019 la tasa de desempleo en mujeres fue del 13.1% y de hombres fue del 6.9% esto se debe a que en Colombia se sigue observando que culturalmente existen acciones machistas frente a la empleabilidad de las mujeres. Asimismo, Julio E, Romero (2020), manifiesta que, la maternidad se percibe como falta de compromiso, poca competitividad y baja productividad en un contexto laboral, esto va ligado a la decisión de algunas empresas en no contratar mujeres.

Por otro lado, se evidencia un alto índice de desempleo en la población joven de un 16.0% para el año 2019, esto se debe a que muchas empresas e industrias no contratan esta población por su desconocimiento en las actividades laborales, es decir, su poca experiencia.

En cuanto al sector agrícola la tasa de desempleo aumentó en un 13%, sus principales causas fueron el cambio climático que se viene presentando en las últimas décadas y la falta de apoyo económico por parte del gobierno. Stefano Farne director del observatorio laboral de la Universidad del Externado, establece que “El campo está perdiendo empleo. Vale la pena revisar si también tiene que ver con puestos de trabajo públicos, es decir, que haya un menor compromiso por parte del Estado en todos sus niveles”. (Semana, 2019)

Por lo anterior, muchos colombianos han convertido la informalidad en el camino para abastecer sus necesidades y las de sus familias, pero estas cifras no son alentadoras ya que, de acuerdo con las cifras del DANE, en Colombia la informalidad en el año 2019 cerró en el

47%. Es importante aclarar que la informalidad para las personas que la practican, acarrea no contar, aunque sea con un salario mínimo legal vigente, viviendo del día a día, sin tener prestaciones sociales, entre otras. Esto ocurre también con la población migrante, específicamente con la población venezolana que ha llegado en los últimos años al país en busca de nuevas oportunidades y, de acuerdo con el Banco de la República, el desempleo de estas personas fue del 19. 0002% en noviembre del 2020. (Herrera, F., 2020)

Sumado a lo anterior, Julián Arévalo, (s.f.) Decano de la facultad de Economía de la Universidad del Externado de Colombia, señala que para el año 2020 “los avances que ha tenido el país en términos de reducción de pobreza y pobreza extrema, así como la corrección de desigualdades pueden perderse” (p.5). Efectivamente, en Colombia, en materia de empleo los avances en reducción de pobreza se pueden perder a causa del COVID, las cifras que han arrojado las estadísticas en los últimos tres trimestres del año 2020 lo avalan, sin embargo, los confinamientos de horizonte indefinido a causa del COVID, han reactivado la economía en algunos sectores como el tecnológico, comercio electrónico y farmacéutico, según informe de la consultora de tecnología Strategy Analytics realizado en el año 2020, permitiendo disminuir las cifras de desempleo para el tercer trimestre del mismo año. (Culma, A., 2019)

En Colombia para el mes de agosto de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 16,8%, lo que significó un aumento de 6,0 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (10,8%) según el DANE; El impacto de la pandemia se manifestó de manera más dramática en el empleo, para el mes de marzo, alcanzando una tasa de desocupación a nivel nacional alrededor de un 20% (2020, p. 1)

Descripción del Problema

Dentro de la Agencia de Empleo y Emprendimiento CAFAM de Bosa, se presentan barreras laborales en el momento de proceso de vinculación para personas mayores de 40 años de edad, teniendo en cuenta que las empresas contratantes no vinculan personal de estas edades por diferentes factores no argumentativos para un proceso de selección legal;

esto afecta a los sujetos de dichas edades, que se acercan a la agencia de empleo, con el fin de que esta entidad sea un canal para la obtención de trabajo.

Por otro lado, la organización agencia de empleo y emprendimiento CAFAM de Bosa, queda en entredicho con esta población en particular ya que, la percepción de las personas que buscan la empleabilidad discurre entre las objeciones que se puedan presentar, alrededor de características personales como la edad, la adaptabilidad al cambio, el manejo de la tecnología entre otras. Además de la posibilidad de vinculación de trabajo es menor en comparación con la demás población y con tiempos largos para una respuesta frente la vinculación laboral; lo que puede acarrear riesgo reputacional, perdiendo la credibilidad en las personas desempleadas que se acercan a solicitar trabajo.

Se vale rescatar en este punto que, se busca con este proyecto generar estrategias de mercadeo social para la inclusión laboral desde la agencia de empleo y emprendimiento CAFAM de Bosa para la vinculación y/o contratación de personas mayores de 40 años de edad, estrategias que puedan ser atractivas para las empresas contratantes para generar un valor social agregado, inherente para la empresa. Adicionalmente a esto, se busca que la agencia de empleo y emprendimiento CAFAM de Bosa logre incrementar sus índices de vinculación aportando a la disminución en los porcentajes de desempleo tanto nacional como distrital, en particular para esta población.

Adicionalmente, se identifica a través de la plataforma del servicio público de empleo SISE, que en el año 2020, en la colocación de personas, de un 100% de colocados el 30 % fueron personas entre los 15 y 24 años de edad, 42% personas entre los 25 y 34 años de edad, 20% entre los 35 y 44 años de edad, 7% entre los 45 y 54 años de edad y solo un 1% mayor de 55 años de edad; se puede identificar que el porcentaje de personas contratadas mayores de 45 años es bajo en comparación con las demás edades, lo cual permite establecer la magnitud del problema.

Formulación de la Pregunta

Después de revisar la literatura, estadísticas a nivel regional y mundial sobre la empleabilidad en personas mayores de 40 años. se da paso al título del proyecto y la pregunta surge a partir de cuestionar sobre ¿Qué tipo de estrategias de la gerencia social se podrían realizar para lograr la inclusión laboral de esta población?

En la figura 1, se encuentran las dificultades que manifiestan las empresas para realizar proceso de selección y contratación con personas que superan los 40 años de edad, además de las consecuencias que esto trae para la agencia de empleo y los efectos que produce en la población de 40 años que busca un empleo a través de la agencia.

Figura 1 Árbol Problema

Árbol Problema



Nota. En la parte superior se encuentran descritas las secuelas que trae el desempleo en personas mayores de 40 años identificado con líneas amarillas, en verde las consecuencias para la agencia de empleo y en azul la perspectiva desde las empresas de la empleabilidad de esta población.

Justificación

Este proyecto investiga las posibles estrategias de inclusión laboral que se pueden utilizar desde la Agencia de Empleo y Emprendimiento CAFAM de Bosa, dirigidas a personas mayores de 40 años; entendiendo la inclusión laboral como una forma de inclusión social. Es evidente que tener un empleo dentro de una sociedad se puede evaluar como una ventaja ante una labor de inclusión social, donde es indiscutible que la pérdida de trabajo para una persona trae consigo eventos negativos para la calidad de vida de un individuo, como lo exponen, Tsaklogou y Papadopoulos (2001, p. 32), confirmando que tener una oportunidad de empleo mejora la calidad de vida (Pérez, 2013).

Según la European Council (2002, p.5): “el empleo es la mejor salvaguarda contra la exclusión social”, el término exclusión social se empezó a utilizar por Rene Lenoir en su libro “Los excluidos; un francés de diez” en 1974, citado por Pedraza, A., (2012, p. 138) donde se refería a “personas que no tenían una protección social o personas problemas para la sociedad por su situación laboral”. En esta época existen una gran cantidad de definiciones de la exclusión social, sin embargo, siempre se ve como el rechazo de un individuo a pertenecer a un grupo social. “Para Jordan (1996), el concepto se asocia a la incapacidad de poder individual para acceder a recursos comunes en un ciudadano.” (Pedraza, A., 2012, p. 138)

Por otra parte, en Colombia para el mes de agosto de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 16,8%, lo que significó un aumento de 6,0 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (10,8%) según el GEIH realizada por el DANE en el mes de septiembre de 2020. Analizando el mercado colombiano se considera que la oferta laboral, se puede medir por la tasa global de participación (TGP) definida por la siguiente ecuación:

$$TGP = \frac{PEA}{PET} = \frac{O+C+A}{PET}$$

Siendo: PEA: población económicamente activa; PET: población en edad de trabajar; O: ocupados (número de personas); C: desocupados cesantes; y A: desocupados aspirantes.

El índice de población en edad para trabajar (PET) en Colombia se encuentra entre los 12 y 62 años, según el DANE entre el 2005 y el 2020, presume que el 27% de las personas en edad de trabajar son mayores de 40 años, edad en la que los colombianos tienen la sensación de encontrar menores oportunidades de trabajo para emplearse de manera formal; el índice PET ha sentido una caída, pero la población aumentó. (Portafolio, 2016)

Finalmente y teniendo en cuenta la tasa de desempleo, la exclusión laboral y el índice de población para trabajar en Colombia, se busca desarrollar con este proyecto estrategias de mercadeo social para la inclusión laboral y así mitigar la incidencia de la población en edad para trabajar, a través de la agencia de empleo y emprendimiento CAFAM de la localidad de Bosa, articulando el objetivo del desarrollo sostenible (ODS), que apunta a la búsqueda de un trabajo digno, crecimiento económico y reducción de las desigualdades.

Objetivos

Objetivo General

Generar estrategias de mercadeo social para fortalecer la inclusión laboral en la Agencia de Empleo y Emprendimiento CAFAM de la localidad de Bosa, para la vinculación y/o contratación de personas mayores de 40 años.

Objetivos Específicos

- Analizar el contexto de exclusión laboral de personas mayores de 40 años.
- Establecer un instrumento de recolección de información dentro de la organización, que permitan conocer las causas de exclusión laboral en personas mayores de 40 años por parte de las empresas.
- Diseñar herramientas de mercadeo social, desde la gerencia social que permitan mitigar la exclusión laboral de personas mayores de 40 años, dentro de las organizaciones.

Diseño Metodológico

La investigación a realizar es de tipo descriptivo, con el que se busca especificar qué motivos limitan a las empresas para contratar personas mayores de 40 años, siendo este un objeto de análisis, como refieren Fernández y Baptista en su texto Metodología de la investigación “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014) p. 88) Adicionalmente, se hará uso del método inductivo, el cual permitirá pasar de hechos particulares a principios generales, por medio del razonamiento (Hurtado, I. y Toro, J. (2007) p. 84), principalmente observando, analizando y/o estudiando hechos particulares, con el fin de inducir conclusiones, que permitan llegar a una teoría (Bernal C, 2006).

Con este método de estudio, se pretende identificar factores por lo que las empresas contratantes a través de la agencia de empleo y emprendimiento CAFAM de la localidad de Bosa, no contratan personas mayores de 40 años de edad, para poder identificar estos factores de exclusión es pertinente realizar una investigación a partir de encuestas con una muestra de empresas. Así, después de aplicar las encuestas, se empezará a realizar un ejercicio cuantitativo de análisis, respecto a lo encontrado y evidenciado a partir del instrumento, y de esta manera diseñar una estrategia de mercadeo social que ayude tanto a la población desempleada como a la Agencia de empleo y Emprendimiento CAFAM de Bosa, para que se pueda contratar este tipo de población que se encuentra cesante ayudando en su bienestar, calidad y proyecto de vida.

Para concluir el tipo de investigación, utiliza un enfoque mixto el cual representa un proceso organizado, experimental y crítico de investigación e implican el análisis de datos numéricos y específicos, de igual manera su efecto y discusión grupal para realizar conclusiones de toda la información encontrada y lograr el entendimiento del fenómeno que se estudia (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2008).

Desde un Enfoque Praxeológico

La investigación praxeológica es la comprensión para realizar una acción transformadora o en viceversa, actuando de manera variada para generar la comprensión; esta investigación genera un método aproximado a los contextos de realidad que buscan no solo observar el fenómeno para medirlo, sino para modificar el fenómeno de investigación y a su vez los contextos que lo intervienen (Juliao, 2011 p. 16 como se citó en Gutiérrez, L. 2013). Por consiguiente, este proyecto de investigación, busca generar a través de su proyecto una estrategia de mercadeo social que contribuya a la implementación de procesos de selección incluyentes dentro de las organizaciones.

En su primera etapa pudo observar “ver”, que se presentan una serie de barreras frente a la asignación de empleo a personas mayores de 40 años de edad, por parte de algunas empresas.

Teniendo en cuenta lo anterior en un sentido del “juzgar”, se puede establecer que se tienen imaginarios frente a estas edades en cuanto al uso de las nuevas tecnologías de la información y frente a la percepción de una posible mayor vulnerabilidad y afectación por problemas de salud de esta población.

Es de esta manera que se realiza un “actuar”, frente a esta problemática a través de la agencia de empleo y emprendimiento CAFAM de la localidad de Bosa en la que se propone una estrategia de mercadeo social que propenda por visibilizar el valor que aportan estos trabajadores a las organizaciones y a la economía general favoreciendo su contratación. A partir de lo anterior, se presentará una “devolución creativa” que plantee acciones puntuales a realizar como Agencia de empleo que puedan ser replicadas por otras agencias e instituciones y que favorezcan la empleabilidad y una nueva perspectiva sobre las oportunidades que plantea la contratación de esta población.

En resumen, se realizará un proceso de observación, recolección de información a través de formularios electrónicos, entrevistas y demás dispositivos utilizados para recopilar la

información pertinente, posteriormente se realizará una clasificación e integración de todos los datos, con el fin de construir un análisis crítico que permita la planeación, realización y evaluación del proyecto integrador que se plantea a la población desempleada mayor de 40 años, a las empresas que pueden beneficiarse del programa y en general a las sociedad.

A continuación, se describe a nivel de metodología el análisis de las fases, su descripción, y finalmente las técnicas utilizadas dentro de la propuesta gerencial mediante la estrategia de mercadeo social. Así como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1 Fases de la Investigación

Fases de la Investigación

Fases	Definición	Técnicas
Planteamiento del problema	Se realiza una observación frente a la Agencia de Empleo y Emprendimiento CAFAM de la localidad de Bosa, y se analizará los datos obtenidos en cuanto al grupo de edad en particular.	Observación
Realización y aplicación de las encuestas	Aplicar las encuestas a los empresarios de tipo abierta y cerrada, con el objetivo de evidenciar las principales causas de la no contratación de personas mayores de 40 años de edad.	Encuestas de tipo abierto y cerrado
Análisis de la información	Interpretar la información obtenida de las encuestas frente a la percepción que tienen las empresas en cuanto al rango de edad seleccionado para la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de la información. • Caracterización más estructurada de la información. • Sistematización de la información.

Diseño de herramienta para la organización	Después de realizar el análisis de lo investigado por medio de las encuestas, se procede a realizar la estrategia de mercadeo social, la cual la organización pueda implementar y generar empleabilidad.	<ul style="list-style-type: none">• Realización del diseño de la herramienta.
--	--	---

Revisión Documental, Conceptual y Normativa

Mercado Laboral

El trabajo es uno de los factores más importantes en la actividad económica de un país, y el desempleo una de las dificultades económicas más graves (Segovia, A., 2014); en este sentido, los gobiernos necesitan generar alternativas de mercado laboral para impulsar el Producto Interno Bruto (PIB) del país.

Por otra parte, se identifica que el mercado laboral está sujeto a la oferta y demanda, y la oferta está ligada a factores económicos intrínsecos de un país, como la inflación; el profesor Phillips (1958), confirma que hay una relación entre la tasa de desempleo y la inflación, adicional, Friedman & Phelps (1968, como se citó en Merino. A., 2014) , desarrollaron la teoría de la tasa natural, que trabaja el aspecto macroeconómico y su relación con el desempleo, Friedman precisa la tasa natural de desempleo como “el nivel de desempleo dadas las características estructurales de los mercados de bienes y trabajo, incluyendo las imperfecciones del mercado, la variabilidad estocástica de las demandas y ofertas, los costos de recolectar información acerca de la disponibilidad de empleos, los costos de movilidad y otros” (Friedman & Phelps, 1968, como se citó en Merino. A., 2014).

Por su parte, Núñez, J. & Bernal, R. (1997) concluyen que hay diferencias entre la tasa de desempleo y diferentes grupos sociales clasificados con características de género, edad,

nivel educativo, rama económica, región y posición ocupacional y en las últimas décadas se ha acentuado más la brecha de desempleo por género y edad (p. 55).

El Centro de Información para el Empleo (CIE) del Sena, genera un informe en el año 2002, donde indica que los empresarios que acuden al CIE, buscan personas con perfiles técnicos y no necesariamente profesionales y un 56% de demanda buscan grupos de edades entre los 25 y 34 años de edad, adicional una encuesta realizada en el 2014 por ManpowerGroup a empleados de más de 300 empresas, se encontró que a un grupo de personas mayores de 40 años, que aplicaron a cinco ofertas de empleo, solo el 57.1% recibieron respuesta de su aplicación, con esto hallaron tres razones principales por las que las empresas rechazaron las aplicaciones, siendo estas: i) estar sobrecalificados, ii) la falta de experiencia y iii) ser mayor de 40 años, de esta última razón sustentaban que las personas mayores de 40 años, les falta capacidad de adaptación al cambio, tienen problemas de salud y se les dificulta el manejo de las tecnologías.

Estos resultados dejan percibir, que las empresas buscan principalmente personas entre las edades de 25 y 34 años dejando a un lado a las primeras edades laborales entre los 18 y 25 años, y de igual manera las edades después de los 34 años reduciendo la demanda de mercado laboral; esta tendencia puede estar ligada a que dentro del mercado laboral según la CIE, los empresarios colombianos encuentran limitaciones referentes a las capacitaciones, se percibe que el 70% del personal contratado adolece de formación inicial a lo exigido, a esto sumándole que los empresarios consideran que los costos de capacitación son altos y los centros de formación son de baja calidad.

Aunque el panorama no sea alentador según las conjeturas anteriores, el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, afirma que las cifras de desempleo en Colombia, están descendiendo en los últimos meses, se recuperaron 1.82 millones de puestos de trabajo en el mes de julio del 2020, se han reactivado gradualmente algunos sectores de la economía como la agropecuaria, construcción, comercio y reparación de vehículos, actividades artísticas,

entretenimiento y recreación, la recuperación de estos puestos laborales puede ser beneficioso también para las personas mayores de 40 años. (DANE, 2007).

Sin embargo, el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, según sus estudios indica que el mercado laboral post pandemia estará centrado en seis ámbitos de desempeño principales como lo son gestión documental, inteligencia artificial, trabajo y educación en la nube, comercio electrónico, telemedicina, turismo de naturaleza y demás ocupaciones que puedan tener un potencial de transformación digital; el mercado laboral constantemente ha estado evolucionando y en algunos casos dicha evolución se acelera por cambios en la historia por efectos de guerra, cambios climáticos, desastres naturales o epidemias, cambios que pueden ser una desventaja laboral para las personas mayores de 40 años, por la falta de flexibilidad frente a la transformación digital, como lo manifiesta un estudio de Manpowergroup en el año 2014, las empresas buscan personas con disposición al cambio, adaptación, pensamiento estratégico y conocimiento en temas tecnológicos, confirmando estos aspectos como falencias a la hora de contratar una persona mayor de 40 años. (Portafolio, 2006).

Exclusión Laboral

La (OIT, 1960), define la Discriminación laboral como:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo especificado por un Estado parte en el Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y con otros organismos apropiados y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación. (OIT, 2003, p. 1).

La ley en Colombia protege a las personas para concursar por un empleo en igualdad de condiciones, resaltando solo sus propios méritos, todo esto para evitar la discriminación. Ningún empleador tiene el derecho de excluir a un aspirante a trabajo por el solo hecho de su edad (Amaya, 2013 como se citó en Nuvaes, J. 2018).

Según, Castro (2010 como se citó en Nuvaes, J. 2018), Las personas consideradas de mayor edad para las empresas, usualmente son excluidas laboralmente, generándose una discriminación, solo ofreciendo a estas personas trabajos transitorios o tareas de difícil aceptación por otros, estos trabajos terminan siendo aceptados porque no se tiene otra posibilidad para satisfacer sus necesidades y más cuando se tienen deudas y obligaciones familiares.

En Colombia existe la tendencia de rechazar a las personas en el momento de postularse a una vacante por su edad, aun así, aunque estas personas tengan las capacidades para ejercer la labor, esto promueve el desempleo; tal como lo plantea Jiménez (2015 como se citó en Nuvaes, J. 2018):

“Para nadie es un secreto el que los patronos rechazan a solicitantes de empleo que ofrecen madurez, estabilidad, experiencia y buenas calificaciones sencillamente a causa de la edad. Los anuncios de vacantes proclaman descaradamente, los límites máximos de edad para los solicitantes. De una u otra forma, las empresas ejercen políticas que alientan franca o encubiertamente, la discriminación laboral, por razón de la edad. Bajo toda consideración, la edad es un criterio demasiado arbitrario para servir de importante consideración aplicable a las técnicas de selección y de ascenso. (p. 316)”

La discriminación laboral por edad o por sexo es violatoria de los derechos humanos fundamentales de las personas. La discriminación laboral por sexo puede generar efectos negativos y acciones de violencia, acciones que afectan la autoestima de las personas involucradas, influyendo en las relaciones interpersonales. Es fundamental reintroducir en el mercado laboral, la condición social que tiene el trabajo, a nivel de libertad, dignidad, y autonomía para quien lo realiza, como garante de su propio bienestar y como factor que posibilita la constitución de un papel constructivo para la sociedad. (Horvath, J. & Gracia, A. 2014)

En el año 2016 la Agencia corporativa de periodismo español “Efe” junto con una serie de profesionales en el tema laboral, revelaron la importancia de personas mayores de 40 años en el mercado. Sin embargo, el mundo laboral desconfía de esta aseveración “porque entiende que son personas que se adaptan mal, reacias al cambio y poco dispuestas a aprender” (El confidencial, 2016) situación que apoya el investigar Vinod Khosla, quien afirma que “las personas mayores de cuarenta y cinco años están muertas en cuanto a nuevas ideas” (s.f. citado por El confidencial, 2016). De igual manera, Michael Moriz apoya a la población joven, ya que no presentan “distracciones” de unión familiar e hijos.

Asimismo, estos autores declaran,

Optan por contratar personas jóvenes porque van a aceptar menos remuneración, van a hacer más horas extra, van a ser más flexibles, pero es una visión errónea porque no reparan en los valores que pueden aportar los mayores de 45 en madurez, responsabilidad, seriedad y control emocional. (s.f. citados por El Confidencial, 2016)

Sin embargo, el periodista Carlos Prallong estableció que este sector es el auténtico “motor de la economía” porque en estas edades aumentan los consumos de impuestos, adicional al pago de seguridad social, destacando que el 90% de la población mayor de 40 años tienen más cargas familiares. Adicionalmente, mencionan que los medios de comunicación no hablan frente a este grupo de edad, ya que se han enfocado en la población juvenil haciendo que no se tengan cifras exactas sobre esta población. Esta información es respaldada por la socióloga Diana Calcerrada, del instituto de investigación de mercados “The Room Research”, quien manifiesta que esta problemática es invisible para la sociedad, a comparación de la población juvenil “no existen unas características generacionales que agrupen a todo el mayor de 40 años”. A esto, se une Ángela Gorostizu, quien defiende que no existen “unas características generacionales para todos los mayores de 40 años, por lo que en los procesos de selección debería ser más importante el perfil que la edad.” (s.f. citados por El Confidencial, 2016)

El panorama no es muy alentador en Colombia, según un estudio realizado por la Dirección general de promoción del trabajo del Ministerio de Protección Social se concluyó, que la población más afectada por el desempleo son las personas mayores de 40 años, esto se debe a que a su edad son muy pocos los empresarios que están dispuestos a brindar una oportunidad de trabajo. Por otro lado, sus ingresos no les permiten seguir con sus formaciones o capacitaciones para mejorar su empleabilidad, lo cual presenta desventajas competitivas frente a las nuevas generaciones por estas tener conocimiento actualizados y el dominio de las tecnologías, y en algunas ocasiones manejar un segundo idioma. El estudio estableció que “El 23 por ciento de la población desempleada en las 13 principales ciudades del país es mayor de 40 años” (Portafolio, 2006)

Según el presidente de la junta directiva de la Asociación Colombiana de Gestión Humana, Willy Mayenberger, informó que en la actualidad algunas multinacionales desean emplear a jóvenes recién graduados, sintiendo un cierto temor en contratar a personas mayores de 40 años, bajo la premisa de que tienen malos hábitos laborales, definiéndolo como “vicios a su larga vida laboral” (Portafolio, 2006). Esta situación no sucede en algunos países europeos y norteamericanos, como Canadá en donde la población mayor de 55 años el índice de desempleo es de 7.4%, la de 25 a 54 años es del 6.6% y menores de 25 años es del 16.1%, según el portal web, Datosmacro.com en 2021, estas cifras dan cuenta de la situación de empleabilidad de los jóvenes canadienses, al no ser contratados por su poca experiencia y preparación, prefiriendo emplear a personas mayores que cuenten con mayor experiencia. Mayenberger menciona, además, que los costos laborales de la población joven no son impedimento para emplearlos, puesto que, con los nuevos sistemas de contratación, se les facilita a los empresarios generar empleabilidad en esta edad, también comenta sobre la idiosincrasia del país que no ve un futuro para estas edades. En este mismo estudio, directivos de gremios laborales aseguran que en Colombia después de cierta edad, las personas se

convierten en una carga familiar y a su vez también para las empresas a causa de la disminución de su productividad.

Este escenario, ratifica porque uno de los principales temores de las personas de 40 años en adelante es la pérdida de su empleo. Según estadísticas del año 2006 del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) el 21.2 % de desempleo en la población colombiana, corresponde a mayores de 40 años que equivalen a 60.000 personas, de igual manera establece que llevan aproximadamente dos años buscando empleo, sin ningún tipo de resultado. Además, la ciudad con más desempleo es Bogotá, con el 37%, seguido de Medellín y Cali con el 13% y Barranquilla y Bucaramanga con el 7% de desempleo. Se estableció que el desempleo está sectorizado principalmente en el comercio y la industria, mientras que los establecimientos financieros, electricidad y gas son en los que menos índices de desempleo se evidencian para esta edad.

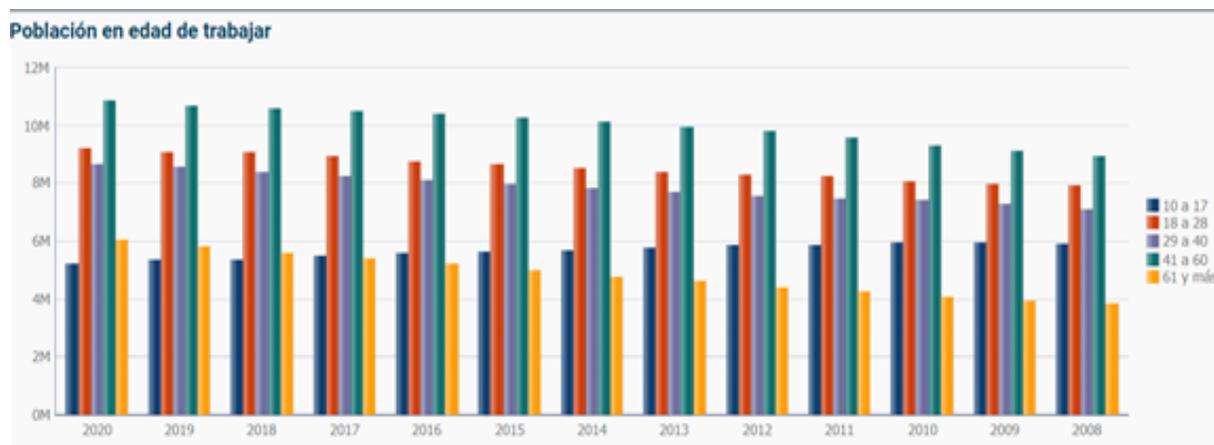
Sumado a lo anterior, a finales del año 2004, el Congreso de la República de Colombia aprobó la Ley 931, por la cual se dictan las normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de edad. Sin embargo, se evidencia que las empresas contratantes no lo cumplen, aunque la Ley en el artículo 4, manifiesta sanciones equivalentes a cincuenta salarios mínimos legales mensuales vigentes por la violación de la disposición en dicha Ley.

Por su parte, el Ministerio de trabajo de Colombia publicó a través de la Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO), el Boletín de Análisis de Coyuntura Laboral del Dic 2019 - Feb 2020 donde se evidencia que:

La desocupación a nivel nacional aumentó para el mes de febrero 2020 en 101 mil personas, de las cuales el 69,3% del total corresponde a personas entre 25-54 años, lo cual denota que la población adulta carece de oportunidades laborales, encontrándose inactivas laboralmente. (FILCO, s.f.)

Figura 2 Fases de la Investigación

Población en edad de trabajar



(Fuente de Información Laboral de Colombia)

Es así como, desde el año 2008 al 2020, aproximadamente en Colombia existen 11 millones de habitantes entre los 41 a 60 años que están disponibles para trabajar, y se puede observar que al pasar del tiempo esta población va en aumento.

En el marco departamental, Enmanuel Nieto, Luz M. Mejía & Alvaro Cardona (2013) evidenciaron a través de su estudio “Probabilidades de empleo-desempleo en Medellín: evidencia empírica para pensar un seguro de desempleo en Colombia”, que tuvo como objetivo evaluar las probabilidades de duración del desempleo según características individuales y de tiempo en búsqueda laboral de personas cesantes en el año 2004 cómo las mujeres desempleadas, con edad superior a los 44 años, educación media y experiencia laboral en los sectores de la industria y el comercio, fueron las que registraron mayores probabilidades de permanecer desempleadas, y permanecieron durante un mayor tiempo en búsqueda de empleo. (Nieto E., Mejía L., & Cardona A. 2013)

Por otro lado, el Artículo 61, del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras públicas del Distrito Capital del 2020 al 2024 de Bogotá, refiere que la política de trabajo decente es un derecho, y tiene como objetivo disminuir las brechas de desigualdad laboral

entre los géneros, diseñar estrategias del primer empleo en los jóvenes y la posibilidad de acceder a empleos formales de personas mayores antes de alcanzar su jubilación. Dentro del artículo se plantean acciones a ejecutar, que aporten para el cumplimiento de estos objetivos en temas laborales y de empleabilidad, se pueden destacar para el presente proyecto las siguientes acciones: diseño e implementación de estrategias para la formalización del empleo, dignificación del trabajo y acceso público a cargos por mérito, con la creación de 1500 empleos y elaboración de concursos por mérito con la posibilidad de acceder a 1850 vacantes.

De igual manera se busca fortalecer la gestión e innovación y creatividad de la administración pública, generar empleos para diferentes poblaciones con el fin de generar discriminación positiva y aportar en empleabilidad y bienestar de las personas activas en consecución de trabajo. Adicionalmente, se puntualiza el aumento del 30% de capacidad en los centros de inclusión digital para mujeres. Formar y capacitar a 50000 personas en competencias y habilidades para el mundo laboral como ayuda a la reactivación económica. Implementar y ejecutar estrategias totales de teletrabajo para entidades públicas en Bogotá, que manejen horarios flexibles y priorización de población específica como los son personas con discapacidad, cuidadores y madres cabeza de hogar. Para finalizar, se menciona el cumplimiento del Decreto Nacional 2365 del 2019, en donde se busca el nombramiento provisional de jóvenes entre los 18 a 28 años de edad.

En este Plan de desarrollo se evidencia que se toma en cuenta diferentes poblaciones, pero no se puntualiza en programas o proyectos para personas mayores de 40 años que se ven tan afectadas por no ser empleadas. Enfrentar la exclusión laboral, implica generar o establecer acciones jurídicas, desarrollar políticas públicas, crear movimientos sociales que se fundamenten en defender los derechos humanos y derechos laborales, para fomentar un sistema deontológico social que despierte el interés de las personas por defender su dignidad y derecho al trabajo y promover acciones claras que disminuyan la discriminación laboral.

Legislación Laboral

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (1991) consagra el derecho fundamental al trabajo estableciendo que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”.

En Colombia se expiden leyes que propenden a cuidar y proteger los derechos de los ciudadanos, la Ley 931 de 2004 promulga:

ARTÍCULO 1o. OBJETIVO. La presente ley tiene por objeto la 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.

ARTÍCULO 2o. PROHIBICIÓN. 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. (Ley 931 de 2004, p 1)

Encaminados a la Ley 931, anteriormente citada, (UNESCO, 2015), En septiembre de 2015, durante la Cumbre de Desarrollo Sostenible realizada en New York (EEUU) aprobó la Agenda Mundial que contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), uno de los objetivos está dirigido a mitigar los índices de desigualdad entre las naciones y promover el trabajo decente y el crecimiento económico, inclusivo y sostenible.

Adicional a esto, en Colombia existe una Ley de protección al desempleado, la ley 1636 del 2013, creó el Mecanismo de Protección al Cesante, que tiene como finalidad la articulación y ejecución de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos de desempleo.

El Mecanismo de Protección al Cesante esta articulado con el Servicio Público de Empleo, que contiene componentes de capacitación para la reinserción laboral, el artículo 19

de la ley 1636, creó el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, FOSFEC, cuyo objeto será “financiar el Mecanismo de Protección al Cesante y las acciones que de este se desprendan con el fin de proteger de los riesgos producidos por las fluctuaciones en los ingresos, que en periodos de desempleo, enfrentan los trabajadores y que facilite la adecuada reinserción de los desempleados en el mercado laboral” (Ley 1636 del 2013).

Aunque existen leyes que protegen la integridad del empleado, que protegen los derechos fundamentales de las personas y los derechos laborales e instituciones que promueven la igualdad entre los ciudadanos; en Colombia no existe un marco legal claro que proteja a las personas en búsqueda de trabajo, frente a la exclusión laboral por sexo o edad, de igual forma no se encuentran políticas públicas ni mesas de dialogo con empresarios frente a esta problemática que influye en el índice de desempleo en Colombia.

Métodos y Técnicas de Recolección de Información.

El presente proyecto integrador estudiará a la Caja de Compensación Familiar CAFAM, particularmente desde el servicio social que presta desde la Agencia de empleo y emprendimiento que se ubica en varias partes del Distrito Capital. Sin embargo, para esta investigación se abordarán las acciones que ejecuta la Agencia en la localidad de Bosa.

La población a la que se le aplicará el instrumento para la recolección de información será de siete (7) personas mayores de 40 años en situación de desempleo que residen dentro de la localidad. De igual manera, también se administrará este instrumento a cinco (5) empresas contratantes inscritas al Servicio Público de Empleo a través de la agencia de empleo CAFAM de Bosa, las cuales utilizan esta plataforma de empleabilidad para la consecución de vacantes, la cantidad de empresas y personas escogidas para aplicar este instrumento se da después de un análisis de la situación sanitaria y económica actual que se vive a nivel mundial a causa de Covid-19, teniendo en cuenta que la agencia de empleo se encuentra en trabajo alternante (remoto y presencial), dificulta el contacto personalizado con la población y empresarios y esto ha influenciado en la baja visita de candidatos en la búsqueda de trabajo y por otro lado la baja solicitud de vacantes e inscripción de empresas a la agencia de empleo. Esta información se puede encontrar y visualizar en el apéndice A1. Para el diseño de dichos instrumentos, se realizó la matriz de categorización de variables, que define los ítems, instrumentos y actores que se identifican en el trabajo de campo, esta matriz se encuentra en el Anexo A1.

El instrumento de recolección de información escogido será una encuesta aplicada a empresarios y desempleados mayores de 40 años, a partir de preguntas abiertas y cerradas. Este instrumento es pertinente para la recolección de información teniendo en cuenta la precisión de las variables a medir y practicidad para la aplicación a las empresas y personas, adicionalmente la objetividad en la información que se obtiene y se recolecta.

Las encuestas serán aplicadas a través de recursos tecnológicos, como lo son los formularios que se adaptan a las necesidades de la investigación. Actualmente existen sistemas de gestión de encuestas que se realizan vía Internet, que facilitan la consecución de datos, estadísticas e información de la población de estudio.

Tras realizar la gestión correspondiente con personas y empresas, fue posible realizar las encuestas con una muestra mayor a la inicialmente planteada, equivalente a 9 personas mayores de 40 años de la localidad de Bosa y 8 empresas inscritas al servicio público de empleo en la agencia de empleo CAFAM de Bosa.

Aplicación de los instrumentos de medición y Diagnóstico por Categorías

En esta parte del proyecto se realiza la primera intervención con los participantes, a los cuales se aplicará el instrumento de encuesta desarrollado por el equipo, mediante el cual se busca un punto de encuentro, frente a las percepciones de las personas desempleadas y las organizaciones que ofrecen las vacantes.

Aunque el tema es bastante amplio en cuanto a la capacidad, y las dinámicas de inclusión activa al mundo laboral, de la población mayor de 40 años en adelante, en atención particular a los instrumentos utilizados para este estudio, se establecen categorías de análisis que más adelante permitirán de manera efectiva el planteamiento y confirmación de la importancia del proyecto que se desarrolla en la Agencia de Empleo Cafam de Bosa.

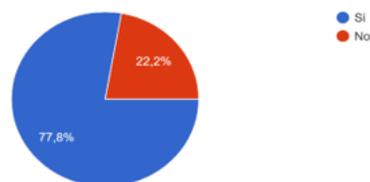
Se utilizarán las mismas categorías para las empresas, con el fin de que en las conclusiones se puedan contrastar las respuestas sobre la percepción en cada una de las categorías, de los participantes que se encuentran en búsqueda de empleo y empresas que pueden contratar personal. Con el fin de identificar puntos potenciales, que ayuden en el diseño de la estrategia de mercadeo social que se planteara. El desarrollo de estas categorías se relaciona en el Anexo A1.

Los resultados cuantitativos obtenidos, se mostrarán a continuación por cada una de las categorías desde la percepción de los empresarios y las personas.

Categoría Inclusión Laboral de Acuerdo con la Edad.

Figura 3 *La edad como factor de influencia en la contratación laboral, percepción de los encuestados.*

1. ¿Cree usted que ser mayor de 40 años influye para la no contratación en las empresas?
9 respuestas



Nota: El 77.8% de la población si cree que ser mayor de 40 años influye para la no contratación y el 22.2% cree que la edad no influye.

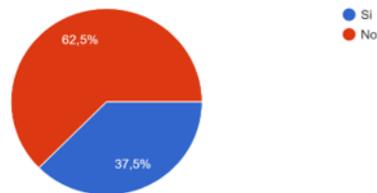
Se puede observar en la figura 3, que la mayor cantidad de personas encuestadas piensa que ser mayores de edad 40 años influye a la hora de contratarlos las empresas. El 77.8% de la población encuestada tiene la percepción de que son excluidos laboralmente por la edad, mostrándose realmente afectada. Se confirma con este resultado la postura que tiene Castro (2010 como se citó en Nuvaes, J. 2018), donde refiere que las personas mayores de edad son discriminadas y excluidas laboralmente. Adicional a esto, se debe resaltar que la legislación laboral en la Ley 931 de 2004 Artículo 2 refiere 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 cualidades de experiencia, profesión u ocupación”*.

Así mismo al evaluar este mismo factor con las empresas contratantes, se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 4 A nivel organizacional la edad del candidato por mayor de 40 años influye en su proceso de contratación.

1. ¿Cree usted que, si el candidato tiene más de 40 años, influye para la no contratación?

8 respuestas



Nota. EL 62.5% de los directivos de empresas creen que la edad mayor a 40 años influye para la no contratación y el 37.5% considera que la edad no es un requisito indispensable en la contratación.

Dentro de los resultados de la encuesta realizada a empresas, se puede evidenciar un contraste de la realidad, frente a la percepción que tienen los aspirantes, ya que el 62.5% de los directivos de empresas encuestadas considera que la población mayor de 40 años no es excluida laboralmente por su edad, como se evidencia en la Figura 4. Sin embargo, cabe resaltar como lo plantea Jiménez (2015 como se citó en Nuvaes, J. 2018), “no es un secreto que las organizaciones rechazan candidatos por su edad, dejando de lado su madurez, estabilidad y experiencia.”

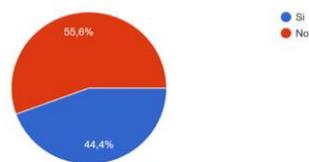
Durante la aplicación del instrumento, se podría determinar que algunos empresarios no son abiertos al responder preguntas frente a la edad, ya que este tema es muy sensible, en cuanto a demandas y procesos legales.

Inclusión Laboral desde el Conocimiento y Manejo de la Tecnología

Figura 5 *El conocimiento y manejo de la tecnología como factor de exclusión laboral*

2. ¿Siente que ha sido excluido laboralmente por algunas empresas por causa de su conocimiento tecnológico?

9 respuestas



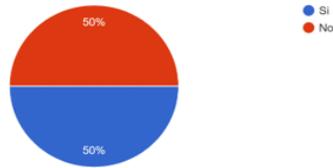
Nota. El 56.6% de la población se siente excluida laboralmente por su conocimiento tecnológico, el 44.4% no se siente excluida laboralmente por esta causa.

En este apartado el 55.6% de personas encuestadas tiene la percepción de que no contar con fuertes conocimientos y manejo de medios tecnológicos, no es motivo de exclusión laboral, como se evidencia en la Figura 5. Sin embargo, el restante de la población si lo considera, con esto se puede mencionar la encuesta realizada en el 2014 por ManpowerGroup, donde uno de los hallazgos por los cuales las empresas rechazan los currículos de personas mayores de 40 años es la dificultad en el manejo de las tecnologías. No obstante, se podría evidenciar un avance hasta la actualidad en el desarrollo de estas competencias, que le ayuda a esta población para no sentirse excluidos en este momento de su vida.

Figura 6 *La vinculación laboral frente al conocimiento tecnológico del aspirante*

2. ¿El conocimiento tecnológico influye para vinculación laboral de personas de mayores de 40 años?

8 respuestas



Nota. El 50% de los directivos de empresas consideran que el conocimiento tecnológico influye para la vinculación laboral y el otro 50% restante no considera la tecnología como influyente para la contratación.

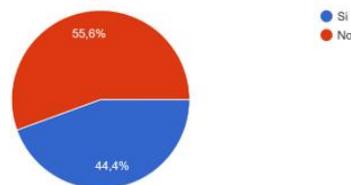
Dentro de esta categoría en las empresas se evidencia que el 50% de los directivos tienen la percepción que el conocimiento tecnológico no es índice de exclusión laboral en personas mayores de 40 años. Como se aprecia en la Figura 6. Cabe resaltar, que la evolución digital y el constante desarrollo de nuevas tecnologías, quizás no sea por el momento, como se observa, un motivo de exclusión de personal para los empresarios u organizaciones, no obstante, esta brecha de conocimiento será cada vez más amplia y generara la búsqueda de capacitaciones y la adquisición de conocimiento complementario que ayude a fortalecer estas competencias.

Inclusión Laboral de Acuerdo con la experiencia

Figura 7 *La experiencia exigida de acuerdo con el perfil laboral requerido como factor de exclusión laboral*

3. ¿Ha sido excluido laboralmente por no tener experiencia para el perfil exigido por la empresa?

9 respuestas



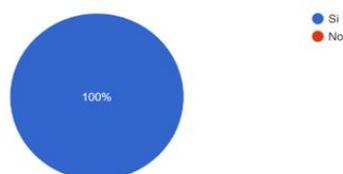
Nota. Sólo el 44.4% de la población cree que fue excluido por no tener la experiencia requerida para el cargo. Versus el 55.6% que valora lo contrario.

En la categoría de experiencia laboral, el 44,4% de las personas encuestadas, refieren haberse sentido excluidas al no tener la experiencia laboral exigida para el cargo. Por el contrario, el 55.6% de la población encuestada no piensa que este sea un índice de exclusión laboral.

Figura 8 *Los factores de experiencia formal e informal a la hora de ingreso al ruedo laboral*

6. ¿Siente que la experiencia formal es más importante para las empresas a la hora de la selección de personal?

9 respuestas



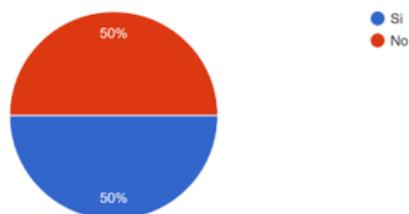
Nota. El 100% de la población siente que la experiencia formal es importante para que los contraten laboralmente.

La totalidad de las personas encuestadas piensan que tener experiencia laboral formal es determinante en la selección de personal de las organizaciones. Esta percepción afirma que para las personas es importante tener empleos donde puedan obtener una certificación laboral, contar con prestaciones sociales y beneficios de bienestar laboral, adicionalmente tener la evidencia de haberse desempeñado en determinado cargo y/o rol dentro de una empresa legalmente constituida.

Figura 9 *La experiencia formal con una incidencia directa la selección de personal*

6. ¿La vinculación laboral de personas mayores de 40 años está determinada por su experiencia formal?

8 respuestas



Nota. El 50% de los directivos de empresas consideran que la experiencia formal es determinante en la contratación de personas mayores de 40 años, el otro 50% considera que no es determinante.

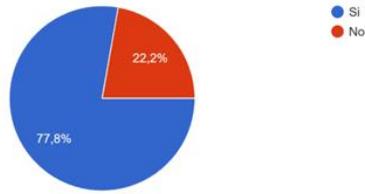
El 50% de las empresas encuestadas, considera que la experiencia laboral formal es decisiva para la toma de decisiones al momento de contratar o no, personas mayores de 40 años. Sin embargo, la mitad de la población no lo ve relevante. Es importante aclarar y conocer el contexto actual de empleo en Colombia, pues cifras que aporta el DANE, muestran que casi la mitad de la población subsiste con empleos informales, por tal motivo sería interesante que las empresas le dieran relevancia a las competencias blandas con las que viene el candidato que puede de manera automática hacer uso, o que se debe fortalecer para el desarrollo de tareas dentro de la misma organización.

Para las empresas encuestadas, la experiencia laboral es un factor determinante al momento de seleccionar y contratar personal. Por esta razón las capacidades, previamente desarrolladas en los aspirantes, son importantes para los procesos de efectividad y eficacia de las organizaciones.

Figura 10 *Se considera la experiencia informal a la hora de evaluar un candidato, percepción del aspirante.*

7. ¿Siente que la experiencia informal no es tomada en cuenta por las empresas a la hora de ser seleccionado por una vacante?

9 respuestas



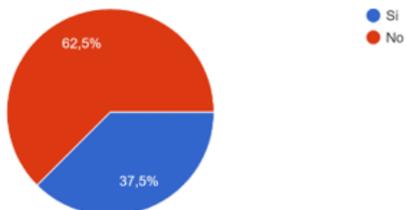
Nota. El 77,8% siente que la experiencia informal no la tienen en cuenta para la selección de personal, el 22,2% no se siente excluido por su experiencia informal.

La experiencia informal influye en gran medida para las personas encuestadas, ya que el 77,8% tiene la percepción de que las empresas no tienen en cuenta la experiencia informal. Las cifras del DANE en el año 2019 de trabajo informal para la población colombiana fueron del 47%, siendo esta la opción más viable para satisfacer necesidades de la persona y su núcleo familiar, ante la falta de oportunidades laborales. Por este motivo, los empresarios y organizaciones deberían apoyar los currículos laborales con experiencia informal, por ser esta una forma de empleo recurrente en la población y adicionalmente porque el porcentaje de colombianos que la desarrollan es significativo.

Figura 11 Se tiene en cuenta o no la experiencia informal presentada por los aspirantes

7. ¿La experiencia informal en personas mayores de 40 años no es tomada en cuenta al momento de la selección?

8 respuestas



Nota. El 62,5% de los directivos de las empresas consideran que la experiencia informal no es tomada en cuenta en el momento de la contratación, el 37,5% considera que sí es tomada en cuenta.

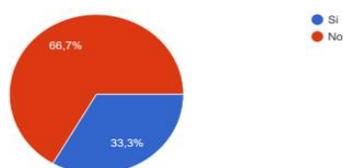
El 62.5% de los directivos de las empresas encuestadas piensan que la experiencia informal no es tomada en cuenta en el momento de la selección del personal. Percepción que se confirma con las respuestas dadas por las personas encuestadas a partir del instrumento aplicado.

Inclusión Laboral de Acuerdo con la Condición de Salud

Figura 12 *La condición de salud, una variable de exclusión en el campo laboral*

4. ¿Considera que su condición de salud es una variable de exclusión laboral por parte de las empresas?

9 respuestas



Nota. El 66.7% de la población considera que su condición de salud afecta para la no contratación laboral, el 33.3% no lo ve como exclusión laboral.

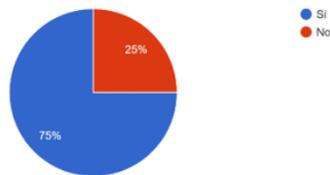
La siguiente categoría hace referencia al estado de salud, ya que en este apartado se evidencia que el 33.3% de las personas si sienten exclusión por su condición de salud, lo anterior se puede observar en la Figura 12.

En la encuesta aplicada en el año 2014 por ManpowerGroup a empleados de más de 300 empresas, se identificó que una de las razones principales por las cuales las empresas no contratan personas mayores de 40 años, es porque presentan problemas de salud. Sin embargo, el 66,7% de la población encuestada, no se siente excluida por temas de salud en el contexto laboral. Esta percepción de la condición de salud de las personas, versus la experiencia laboral formal, señalaría que es más importante la experiencia formal a la hora de aplicar a vacantes y realizar procesos de selección, que el mismo estado de salud.

Figura 13 *La condición de salud como determinante en el proceso de selección, percepción de las empresas*

4. ¿Considera que el estado de salud es determinante para la vinculación laboral de personas mayor de 40 años?

8 respuestas



Nota. El 75% de los directivos de empresas consideran que el estado de salud si es una determinante para la vinculación laboral, el 25% considera que el estado de salud no es importante para la vinculación.

Frente a las respuestas de las personas y empresas encuestadas, se encuentra una diferencia frente a esta categoría, ya que en esta categoría el 75% de los directivos creen que el estado de salud es excluyente para la contratación laboral, y más de la mitad de la población encuesta siente que no es un motivo de exclusión laboral.

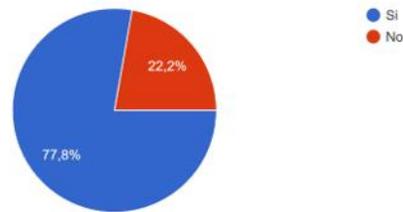
Se podría concluir en la categoría de salud que es más relevantes para los empresarios la condición de salud de las personas mayores de 40 años a vincular, que la percepción de exclusión que tiene la misma población. Tal cual, se evidencia en el hallazgo encontrado por la encuesta aplicada en el año 2014 por ManpowerGroup a personas desempleadas.

Inclusión Laboral en relación a la Titulación y la Flexibilización ante el Cambio

Figura 14 *El nivel de titulación versus la experiencia, una relación que puede afectar la inclusión laboral.*

5. ¿Siente que algunas empresas lo han excluido laboralmente por su nivel de escolaridad, así cumpla con la experiencia?

9 respuestas



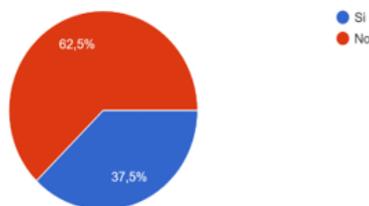
Nota. EL 77,8% de la población siente que los excluyen laboralmente por su nivel de escolaridad, cumpliendo aún con la experiencia, el 22,2% no se siente excluido laboralmente.

El nivel educativo es una categoría relevante para las personas encuestadas, ya que el 77,8% piensa que las empresa u organizaciones los excluyen por su nivel de escolaridad, así cuenten con la experiencia laboral requerida. De esta manera, se observa que las empresas posiblemente requieren que los currículos laborales no solamente cuenten con la experticia en la tarea a realizar, si no también cuenten con el soporte de estudios relacionados.

Figura 45 Influencia del nivel académico del aspirante la obtención del empleo, percepción de empresas.

5. ¿El nivel de estudio es determinante para la contratación de personas mayor de 40 años?

8 respuestas



Nota. El 62,5% de los directivos de empresas consideran que el nivel educativo no es determinante a la hora de contratar personas mayores de 40 años, el 37,5% consideran que si es determinante.

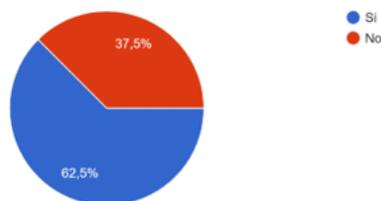
El nivel educativo es un factor importante para las empresas, en relación a las aptitudes que se deben tener en cuenta para la selección de candidatos que cumplan con los requisitos de cada perfil de puesto dentro de la organización respecto a su nivel de estudios, es por ello que en esta categoría el 37,5% de los directivos creen que el nivel de estudio es excluyente

laboralmente para las personas mayores de 40 años. Sin embargo, para la empresa como se observa no es tan relevante como para la población en situación de desempleo.

Figura 16 *La experiencia laboral versus el nivel académico influye en el proceso de contratación, percepción de empresas.*

3. ¿La experiencia laboral puede ser más importante que el nivel académico, a la hora de contratar una persona mayor de 40 años?

8 respuestas



Nota. El 62.5% de los directivos de empresas piensan que es más importante el nivel académico que la experiencia laboral a la hora de contratar, el 37.5% no consideran que el nivel educativo sea más importante que la experiencia.

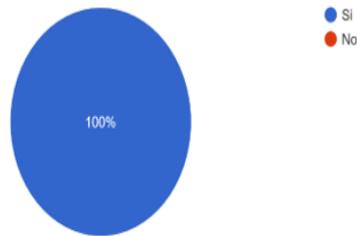
Lo analizado en la figura 16, se puede reafirmar con los resultados obtenidos en esta pregunta, ya que para el 62.5% los empresarios es más relevante la experiencia laboral con la que cuenta el aspirante, que el nivel de escolaridad.

En conclusión, se observa que tanto el nivel educativo y la experiencia laboral con la que venga la personas son importantes para los empresarios.

Figura 17 *La adaptación al cambio, una oportunidad para la cultura laboral, desde el aspirante*

8. ¿Se podría usted adaptar fácilmente a las diferentes culturas laborales en las empresas?

9 respuestas



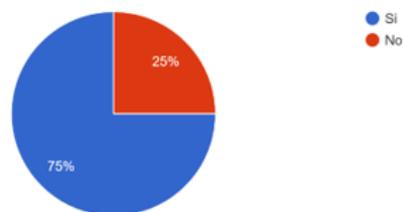
Nota. El 100% de la población cree que se podría adaptar a las diferentes culturas empresariales.

El 100% de las personas encuestadas, piensan que podría adaptarse fácilmente a las culturas laborales u organizacionales, con las cuales tenga algún acercamiento. Este porcentaje evidencia que las personas que se encuentran en búsqueda de empleo podrán ser flexibles y adaptables a recursos o herramientas propuestas por las empresas que ayuden a su bienestar, durante su permanencia en la organización.

Figura 18 *Se considera o no la adaptabilidad al cambio como una capacidad en la población participante de este proyecto. Percepción Empresas*

8. ¿La adaptación al cambio influye en la no contratación de personas mayores de 40 años?

8 respuestas



Nota. El 75% de los directivos de empresas consideran que las personas mayores de 40 años no se adaptan a los cambios en las empresas y por eso su no contratación, el 25% considera que si se adaptan.

Una característica del mundo actual es el cambio y el avance tanto de la tecnología como en los distintos procesos empresariales, lo anterior permite entender por qué el 75% de los directivos entrevistados en esta categoría tiene la percepción que la adaptación al cambio es excluyente a la hora de contratar a personas mayores de 40 años, como se muestra en la Figura 18.

Inclusión Laboral de Acuerdo con el Valor Agregado que Ofrece el Aspirante y las empresas al contratar personas mayores de 40 años.

En este apartado se indagó acerca de las oportunidades que pueden ofrecer los aspirantes a las empresas, como valor agregado tras su contratación. En los encuestados se evidencia el sentido de responsabilidad por su trayectoria, y su proyección dentro del ciclo vital actual, donde se tienen definidos sus metas y proyecciones. Ofreciendo así, su conocimiento, madurez, sentido de pertenencia y mayor adaptabilidad a circunstancias difíciles.

Frente a las ventajas de contratar personas mayores de 40 años; los directivos encuestados de las empresas respondieron, y coinciden con la población encontrando ventajas como son: la experiencia de este tipo de personas, el compromiso, la responsabilidad y estabilidad que puede llegar a tener dentro de la organización, lo cual beneficia en gran medida tiempos, recursos y procesos al interior de las empresas.

Inclusión Laboral y Políticas de Promoción que ofrece el Aspirante y las empresas al contratar personas mayores de 40 años

La población está de acuerdo que es difícil demostrar las aptitudes y actitudes en el mundo laboral, así como las capacidades con las que se cuenta, si no existe la posibilidad de una inclusión laboral. Además, de diseñar políticas e incentivos por parte del gobierno dirigido a empresas que vinculen activamente a esta población.

Es importante señalar la creciente percepción de discriminación, que resalta la muestra participante de este estudio, basada desde su propia experiencia en la tarea de búsqueda de empleo. Esto reafirma el compromiso adquirido al inicio de este proyecto, con el único objetivo de diseñar una estrategia de mercadeo social que impacte de manera positiva y logre contribuir a la solución de esta situación.

En cuanto a los factores que motivan a las empresas para contratar personas mayores de 40 años; se afirma que pueden existir factores motivadores políticos de inclusión laboral, un nivel más alto de propiedad de conocimientos y estabilidad laboral a nivel económico, y de desarrollo sostenible.

Finalmente, frente a cómo se logra fortalecer la contratación de esta población; representantes de las empresas muestran su respaldo a capacitaciones en nuevas tecnologías, contar con el apoyo de entidades Aseguradoras de Riesgos Laborales “ARL” para su cuidado laboral, entrenamiento de reclutadores de selección que evalúen en las aspirantes competencias y no ser evaluados por su edad, y para terminar la generación de programas de empleabilidad por parte del estado.

Discusión

Para concluir este apartado, se tiene que en general, los resultados de las encuestas indican que, aunque la población siente que son excluidos laboralmente por su edad, los directivos de las empresas no creen que la edad sea determinante a la hora de la contratación de personal, aunque la tendencia en Colombia es rechazar laboralmente a las personas por su edad, como lo plantea Jiménez (2015 como se citó en Nuvaes, J. 2018)

Sin embargo, los directivos aseguran que el estado de salud y sus conocimientos tecnológicos si son determinantes para la vinculación laboral de personas mayores de 40 años, otra de las variables que influyen en el momento de la selección y contratación de personas de esta población según los resultados arrojados, es la categoría de gestión del cambio, donde los directivos de las empresas aseguran que es una de la variables más importantes a la hora de

seleccionar esta población ya que creen que no se adaptan a las nuevas culturas satisfactoriamente, en contra posición la población asegura que su adaptación a los cambios es alta, que es falta de brindar oportunidad por parte de la empresa hacia esta población, resultados que respalda la encuesta realizada por ManpowerGroup en el 2014 (Portafolio, 2006), donde se encontró que a las personas mayores de 40 años, les falta poder de adaptación al cambio, tienen problemas de salud y se les dificulta el manejo de las tecnologías.

Adicionalmente, los directivos de empresas indican que en el momento de la selección de personal tienen en cuenta la experiencia formal y no la experiencia informal, aclarando que las experiencias deben ser verificables, determinación que genera sensación de exclusión laboral en la población, como se evidencio en la encuesta, acentuando esto un incremento en la brecha de desempleo por edad como lo manifiesta, Núñez, J. & Bernal, R. (1997), (p. 55).

Para concluir los directivos proponen que para fortalecer la contratación de personas mayores de 40 años en los diferentes sectores se deben reforzar sus competencias tecnológicas, generar alianzas desde las empresas con las ARL, para el cuidado laboral de esta población, incentivar programas gubernamentales que protejan a las personas mayores de 40 años y desde las empresas capacitar a sus reclutadores de personal para que evalúen las competencias y no la edad, propuestas que se apalancan a las ventajas que encuentran las empresas en el momento de contratar a personas de estas edades como, experiencia, compromiso, responsabilidad y estabilidad laboral; estos se constituyen entonces en factores o líneas de trabajo sobre las que deben girar las propuestas que se desarrollen en materia de inclusión laboral y sobre algunas de ellas se centrará la propuesta de mercadeo social que se plantea en el siguiente apartado.

Resultados Finales

Perfil y Caracterización de la Organización

La agencia de empleo CAFAM, esta creada desde el año 2013, bajo la ley 1636 del 2013 de protección al cesante, con el cual el gobierno busca disminuir los índices de desempleo, protegiendo a los desempleados mediante beneficios económicos, intermediación laboral y capacitaciones para fortalecer las competencias laborales, logrando una participación de cerca de 400 empresas a nivel nacional con las que se realiza intermediación laboral. Por su parte desde la labor que realiza la agencia de empleo CAFAM en la localidad de Bosa, se tiene incidencia sobre una población cercana a las 600 a 800 personas mensualmente a quienes se les brinda un portafolio de servicios sin costo entre los que están: asesorías laborales a desempleados, registro a empresas y publicación de vacantes, intermediación laboral-asesoría preselección y remisión de candidatos, acompañamiento y procesos de capacitación en el manejo de la plataforma de sistema de información de servicio de empleo-SISE, acompañamiento y programas de capacitación a personas cesantes para la inclusión laboral.

Mercadeo Social

El mercadeo social es el instrumento de la gerencia social que se eligió para ser utilizada en la promoción que se pretende hacer para la inclusión laboral de personas mayores de 40 años desde la agencia de empleo CAFAM de la localidad de Bosa, teniendo en cuenta que el mercadeo social es una práctica social, idea o innovación en una comunidad en particular (Comunidar, 2008). Se evidenció que la agencia de empleo CAFAM tiene alianzas, redes y medios de medición como la plataforma del servicio público de empleo que le permiten mapear e intervenir esta problemática. Sin embargo, se identificó que no existe un mecanismo que promueva la vinculación de esta población a las empresas contratantes, que sirva como puente de información entre los servicios disponibles para los desempleados y las empresas.

Adicionalmente, la agencia de empleo CAFAM ha contado con portafolios específicos para población vulnerable como: población joven con el programa “40 mil nuevos empleos”, y mujeres con el programa “equidad de género”, pero no existe un portafolio que contenga información para los adultos mayores de 40 años en condición de desempleo. Por tal motivo es pertinente utilizar el mercadeo social como una alternativa para mitigar la exclusión laboral en esta población a continuación, se presenta la propuesta de la estrategia.

Diagnóstico de Tendencia

a) Descripción del problema a solucionar

En Colombia se identificó que no existen políticas públicas, decretos o programas que promuevan la contratación de personas mayores de 40 años, aunque la agencia de empleo CAFAM de Bosa presta servicios que pueden promover la vinculación laboral de esta población fortaleciendo sus competencias, no se identifica un área de mercadeo social que promueva estos servicios e incentive la inclusión laboral desde las empresas inscritas al servicio público de empleo, por lo cual, se pretende desarrollar una estrategia de mercadeo social que permita incentivar la práctica de inclusión laboral a personas mayores de 40 años.

b) Causas que generan el problema

Existen posibles causas que generan la no vinculación de personas mayores de 40 años, como son: la falta de conocimiento y experiencia tecnológica, sus condiciones de salud y sobre todo y según la encuesta realizada la falta de adaptación al cambio; estereotipos que se crean en el interior de las organizaciones que no permiten dar la posibilidad a las personas de mostrar sus competencias o simplemente la oportunidad de desarrollarlas.

c) Integración Social

Al describir el problema y las causas que ocasionan la exclusión laboral de personas mayores de 40 años, se propone que desde la agencia de empleo CAFAM de Bosa se fortalezcan la intermediación laboral de dicha población, a partir del mercadeo de las

capacitaciones tecnológicas y de competencias a los candidatos que se presentan a las convocatorias laborales y a su vez se diseñe una capacitación dirigida a los gestores de recursos humanos donde se les guiara en la selección por competencias y no por edad, haciendo especial énfasis en aquellos factores generadores de valor identificados por las empresas en la recolección de información y que hacen relación a diferenciadores con los que cuentan las personas mayores de 40 años que pueden aportar al desarrollo y crecimiento organizacional.

Generación del Servicio Innovador

Desde la gerencia social, como una práctica que promueve el desarrollo social en la comunidad, y con la herramienta del mercadeo social, por medio de la cual se busca fomentar la inclusión laboral de personas mayores de 40 años, con una intervención de la agencia de empleo CAFAM de Bosa, se desarrollara un completo portafolio de servicios de inclusión laboral para personas mayores de 40 años, dirigido a las empresas, donde se ofrecerán asesorías legales y laborales, coaching empresarial sobre los beneficios de contratación de esta población, fortalecimiento de competencias blandas, talleres de hábitos de vida saludable, fortalecimiento del manejo de las TICs y acompañamiento profesional de SST, por medio de los cuales se reactiva e incentiva la creación de espacios de empleo dirigidos a este público.

Este portafolio de servicio está implementado en dos sentidos; uno empresarial y otro social. En el sentido empresarial se dirigen servicios como: coaching empresarial, en el que un profesional especializado sensibilizará a directivos y personas que tengan que ver con la inclusión laboral acerca de la importancia de contratar personas mayores de 40 años ya que, como lo manifiesta esta misma población, se encontrarán con personas altamente responsables, comprometidas y estables laboralmente. Además, tendrán asesorías legales y laborales que impliquen la vinculación de esta población, acompañamiento de profesionales de seguridad y salud en el trabajo que asesorarán sobre el plan ergonómico y seguridad industrial

que en particular pueda tener el trabajador mayor de 40 años, y por último la empresa tendrá la posibilidad de tomar un entrenamiento en el que se tratarán temas de como seleccionar por competencias y no por edad.

Con respecto a la población, tendrán la posibilidad a través de la agencia de empleo CAFAM de Bosa, de obtener capacitaciones laborales sobre TICs y fortalecer sus competencias blandas, en las que se trabajará principalmente la habilidad de adaptación al cambio, competencia que según las empresas es la que más les impide vincular a personas mayores de 40 años, por un temor estereotipado sobre la ausencia de dicha competencia, y adicional tomarán un taller de vida saludable para prevenir enfermedades futuras que le impidan su óptimo desempeño laboral, todo esto con el fin de buscar la mejor intermediación con la empresa para su vinculación laboral.

Lo anterior como una contribución desde la gerencia social, orientado hacia estrategias de nuevas rutas de selección y al mejoramiento de las condiciones sociales en las políticas de las empresas para la promoción de la empleabilidad de las personas mayores de 40 años, quienes no cuenten con un empleo al momento de la intervención desde el presente proyecto.

El esquema general del plan de mercadeo propuesto a partir del cual se desarrollarán las estrategias previamente descritas, se relaciona a continuación en la Tabla 2.

Tabla 2 Matriz de Plan de Mercadeo

Matriz de mercadeo social	
	<p>Va dirigido principalmente a las empresas contratantes con el fin de generar impacto positivo en la contratación de personas mayores de 40 años, se comunicará a través de redes sociales como Facebook e Instagram, que son las redes más utilizadas para promocionar la agencia de empleo, y página oficial de la agencia de empleo CAFAM.</p> <p>Adicional se promocionará con los gestores empresariales, con un portafolio en físico, estos dos portafolios el virtual y el físico, llevarán como marca de producto “Portafolio de inclusión laboral de personas mayores de 40 años” y se discriminarán los servicios ofrecidos como:</p>
Diseño de las estrategias de mercadeo	<ul style="list-style-type: none">- asesorías legales y laborales- coaching empresarial sobre los beneficios de contratación de esta población- fortalecimiento de competencias blandas- talleres de hábitos de vida saludable- fortalecimiento del manejo de las TICs- acompañamiento profesional de seguridad y salud en el trabajo.
	<p>El fin es dar a conocer la agencia de empleo CAFAM de Bosa a las empresas, y para ello se desarrolló un programa diferencial para la inclusión laboral de personas mayores de 40 años.</p>
Programa del mercadeo	Precio: presencial \$ 13.491.357 y virtual \$ 8.440.287.

Producto: Portafolio empresarial de servicio integral para la inclusión laboral de personas mayores de 40 años.

Posicionamiento: Posicionar a la agencia de empleo CAFAM Bosa, como una institución que trabaja en pro de la sociedad más vulnerable en búsqueda de la inclusión laboral de personas mayores de 40 años.

Se buscará que las empresas contratantes a través de la agencia de empleo CAFAM Bosa, tengan un aliado estratégico que les oriente en la vinculación laboral de personas mayores de 40 años, con un servicio personalizado desde la selección hasta la contratación, para finalizar reportando los registros de contratados a la plataforma del servicio público con el fin de tener un control empresarial y gubernamental en la disminución del índice de desempleo de esta población.

Organización y control

Sumado a lo anterior, se realizará la visibilización de los procesos de contratación y empresas contratantes, lo que repercutirá también en un impacto positivo en la reputación de estas empresas y su compromiso social con la inclusión laboral, favoreciendo su imagen a la vez que incentiva una posible vinculación de una mayor cantidad de empresas interesadas en hacer parte de esta estrategia y verse beneficiadas tanto en productividad como en su imagen institucional.

Lo anterior, se realizará a través de los canales de comunicación de la agencia, entre ellos sus redes sociales que son medios de alto alcance divulgativo que permitirán así mismo evidenciar la gestión y la contribución de la Agencia de empleo Cafam sobre esta problemática.

Resultado de la aplicación del instrumento

Aspectos a mejorar o fortalecer

Se sugiere como paso a seguir, el desarrollo de herramientas de mercadeo social que generen alianzas y redes estratégicas con empresarios, el servicio público de empleo y entes gubernamentales, que tengan como objetivo fortalecer la ejecución del portafolio de inclusión laboral en personas mayores de 40 años.

Para conocer el impacto del portafolio de servicio para las personas mayores de 40 años dentro de la organización, se recomienda que la empresa estandarice los indicadores sugeridos para la evaluación de la herramienta del mercadeo social.

Estrategias de mejoramiento o fortalecimiento

Las estrategias de mejoramiento y fortalecimiento del proyecto se desarrollarán una vez se realice el primer ejercicio del portafolio integral de inclusión laboral, con la empresa contratante y la población a contratar.

La intención de esta propuesta es poder llegar a ser replicable para las diferentes localidades, y regiones en las que tiene influencia la Agencia de empleo Cafam, de forma que el impacto pueda ser mayor en el mediano y largo plazo, para ello se requiere del desarrollo de esta propuesta con apoyo de la Dirección y con una permanente estrategia de sistematización y divulgación de resultados en las diferentes fases de ejecución de forma que puedan identificarse oportunamente acciones de mejora, potencialidades, limitaciones, y factores que deban ajustarse en una posterior implementación en otro lugar. Se hace la salvedad que esa replicabilidad de la estrategia debe responder también al contexto del lugar por lo que se requiere analizarlo y adaptar algunas variables a necesidad.

Alcance de su aplicación

La aplicación de la estrategia de mercadeo social tiene un alcance empresarial y social con el fin de posicionar a la agencia de empleo CAFAM de Bosa, como una entidad inclusiva, como se mencionó anteriormente en primer lugar tendrá alcance sobre la localidad de Bosa, y posteriormente podrá ser replicada.

Indicadores/ Métricas de seguimiento y control

Tabla 3. Indicadores de gestión				
Ítems	Objetivos	Indicadores de Gestión	evidencias	N° actividades meta
Reuniones de Aprestamiento	Realizar reuniones con los profesionales involucrados, con el fin de establecer actividades a desarrollar para la creación del portafolio de servicios.	Cantidad de reuniones	Actas de las reuniones realizadas	5
Reuniones de confrontación	Realizar reuniones con los profesionales en coach empresarial y asesoría legal, para presentar el portafolio de servicio y establecer la manera por la cual se impactará a las empresas.	Cantidad de reuniones	Actas de las reuniones realizadas	2
Reuniones con empresarios	Presentar el portafolio de servicios a los empresarios para identificar y conocer su percepción del mismo.	Cantidad de reuniones	Actas de las reuniones realizadas	3
Capacitación al recurso humano	Diseñar capacitaciones con los profesionales del área de recursos humanos, que ayuden a identificar las fortalezas y debilidades, con el fin de	Cantidad de sesiones	Actas de la sesión Registro fotográfico	10 por tema

Tabla 3. Indicadores de gestión

	realizar acciones de mejora.			
Generación de contenido de divulgación	Diseño de contenido y material de divulgación a través de redes sociales	N.º de publicaciones realizadas	Fotografías Videos Documentos Casos de éxito	20 por semana
Evaluación de las metas	Recolectar la información de la implementación del portafolio de servicios, para realizar su respectivo informe.	Resultados obtenidos	Informe de gestión	1
Evaluación de las metas	Comunicar los resultados obtenidos a la agencia de empleo y emprendimiento Cafam de Bosa, de la implementación del portafolio de servicios en las empresas.	Reunión	Resultados	1

Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto planteado para las modalidades presencial o virtual.

Tabla 4 Presupuesto Aplicación Presencial

Presupuesto de Aplicación del Instrumento /Presencial				
Concepto	Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Capital Humano	Asesoría Gerente Social	3	\$ 500.000	\$ 1.500.000
	Sesión Coach Empresarial	1	\$ 500.000	\$ 1.500.000
	Asesoría Legal	1	\$ 700.000	\$ 700.000
	Asesor Salud Ocupacional	1	\$ 66.000	\$ 660.000
Proveedores Educación	Capacitación en Tics (10 Días)	10	\$ 180.000	1'800.000
	Nutricionista o Enfermera jefe (Hora)	10	\$ 200.000	\$ 2.000.000
	Capacitación Competencias Blandas (10 Días)	10	\$ 300.000	3'000.000
Papelería	Papel periódico	1 rollo	\$ 100	\$ 5.000

Presupuesto de Aplicación del Instrumento /Presencial				
Concepto	Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
	Marcadores	100U	\$ 500	\$ 50.000
Internet	Plan de 13 GB	31 días	\$ 961	\$ 29.807
Equipos Tecnológicos	Computador	1	N/A	N/A
	Video Beam	1	N/A	N/A
Servicios públicos	Hojas	2 resma	\$ 7.500	\$ 15.000
	Agua	1m2	\$ 8.244	\$ 82.440
	Luz	9.3 kwh	\$ 528	\$ 49.110
Refrigerio	Menú 1 (Jugo, fruta, Sándwich)	20	\$ 5.000	\$ 1.000.000
	Menú 2 (Café, Aromática, Galletas)	20	\$ 2.500	\$ 500.000
Inmobiliario	Sillas	50	N/A	N/A
	Mesas	20	N/A	N/A
	Tablero	1	N/A	N/A
Publicidad	Diseño de Brochure	1	\$ 100.000	\$ 100.000
	Impresión	1000	\$ 500	\$ 500.000
Total			\$ 2.571.833	\$ 13.491.357

Para esta implementación algunos recursos se apalancarán a partir de lo ya existente en la Agencia de empleo Cafam, no obstante, se requerirá hacer inversiones en capital humano especializado y otros materiales propios de la estrategia presencial.

Adicionalmente se plantea el presupuesto en modalidad virtual, como se refleja en la Tabla 5.

Tabla 5 Presupuesto Aplicación Virtual

Presupuesto de Aplicación del Instrumento / Virtual				
Concepto	Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Capital Humano	Asesoría Gerente Social	3	\$ 500.000	\$ 1.500.000
	Sesión Coach Empresarial	1	\$ 500.000	\$ 0
	Asesoría Legal	1	\$ 0	\$ 0
	Asesor Salud Ocupacional	1	\$ 0	\$ 0
Proveedores Educación	Capacitación en herramientas de TIC (10 Días)	10	\$ 180.000	\$ 1.800.000

Presupuesto de Aplicación del Instrumento / Virtual				
Concepto	Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
	Nutricionista o Enfermera jefe (Hora)	10	\$ 200.000	\$ 2.000.000
	Capacitación Competencias Blandas (10 Días)	10	\$ 300.000	3'000.000
Internet	Paquete de internet	31 días	\$ 1.299	\$ 40.287
Equipos Tecnológicos	Computador	1	N/A	N/A
Publicidad	Diseño de Brochure	1	\$ 100.000	\$ 100.000
Total			\$1.781.299	\$ 8.440.287

Al igual que en la propuesta presencial, se buscará apalancar recursos a partir de lo ya existente en la Agencia de empleo Cafam, buscando la optimización de recursos y la generación de valor a partir de los recursos actuales.

Cronograma de ejecución de la estrategia

Para la implementación de la estrategia, se plantean nuevamente dos escenarios de acuerdo a la modalidad tal como se presentan en las Tablas 6 y 7 a continuación.

Es de aclarar que bajo cualquiera de los dos escenarios el tiempo de implementación de la estrategia es de 3 meses.

Tabla 6

Cronograma de Aplicación del Instrumento Modalidad Presencial

Etapa	Actividad	Tiempo
Preliminar	Diseño de Brochure	1 semana
	Impresión	1 semana
	Sesión Coach Empresarial /Asesoría Legal	1 día
	Aprobación de los empresarios	3 días
Desarrollo	Capacitación Competencias Blandas	10 días
	Capacitación en Tics	10 días
	Asesor Salud Ocupacional	10 días
	Nutricionista o Enfermera jefe	10 días
Evaluación y Control	Socialización de la información	1 semana

Así mismo es importante considerar que sumado a estos 3 meses de implementación, se requiere hacer seguimiento de la efectividad de la estrategia durante y después de su implementación de forma permanente.

Tabla 7***Cronograma de Aplicación del Instrumento Modalidad Virtual***

Etapa	Actividad	Tiempo
Preliminar	Diseño de Brochure	1 semana
	Sesión Coach Empresarial /Asesoría Legal	1 día
Desarrollo	Aprobación de los empresarios	3 días
	Capacitación Competencias Blandas	10 días
	Capacitación en Tics	10 días
	Asesor Salud Ocupacional	10 días
	Nutricionista o Enfermera jefe	10 días
Evaluación y Control	Socialización de la información	1 semana

Finalmente, tras la implementación de la estrategia se recomienda la realización de una evaluación de resultados e impacto del mismo, para tomar acciones de mejora que sirvan a una segunda fase de implementación en la que pueden plantearse actividades adicionales o complementarias que posibiliten una mayor inclusión laboral para esta población y mayores niveles de efectividad en la intermediación laboral por parte de la Agencia de empleo Cafam.

Conclusiones y recomendaciones

En conclusión, en el ejercicio de este proyecto se logró identificar que en Colombia existe una alta discriminación laboral por edad, aun cuando la Ley 931 del 2004 en su artículo 4, sanciona esta práctica en las empresas, lo siguen haciendo sin ningún asombro por la sanción y la exclusión laboral dirigida a esta población. Con el instrumento aplicado se concluyó que los paradigmas en los gestores del recurso humano, frente a la contratación de personas mayores de 40 años son diversos, como lo son pensar que sus competencias de adaptación al cambio y flexibilidad son bajas frente a las exigencias laborales en la actualidad o aseveraciones como lo es no contratar a personas mayores de 40 años por su condición de salud o por falta de conocimientos ofimáticos, sin antes darles la oportunidad de medir sus competencias blandas en temas de empleabilidad.

Adicionalmente, la percepción de la población no es diferente a estas conclusiones, al manifestar que se han sentido excluidos laboralmente al presentar procesos de selección e incluso antes, cuando intentan aplicar a ofertas laborales en las diferentes plataformas de empleabilidad y se evidencia explícitamente el requisito de edad por rangos específicos, que no les permiten aplicar a la oferta visualizada.

El rol del gerente social frente a la problemática de exclusión laboral en personas mayores de 40 años, debe estar enfocada en la generación de instrumentos y/o herramientas que ayuden al contexto cultural, tratando la desesperanza en poblaciones vulnerables económicamente como esta, siendo actores de protección y guía en el manejo de la situación.

La inclusión laboral de personas mayores de 40 años sin duda beneficia a una sociedad, comunidad y a una familia que depende económicamente de una persona que no cuenta con posibilidades laborales por decisiones de un tercero, decisiones que son guiadas por estereotipos preconcebidos, sin una reflexión frente a una situación de vulnerabilidad y

abandono gubernamental. Es necesario crear conciencia en los empresarios, que, al emplear a personas mayores de 40 años, su organización contaría con personal experto, competente y responsable, además de ser vistos como inclusivos socialmente de esta población vulnerable.

Se pretende mitigar esta problemática colectiva en Colombia por medio de la estrategia de mercadeo social, a través de la cual la agencia de empleo CAFAM de la localidad de Bosa, genera un programa con el desarrollo del portafolio de servicios para la inclusión laboral de personas mayores de 40 años, que busca sensibilizar a las empresas con esta incidencia de empleabilidad. Adicionalmente, se realizaría un acompañamiento por parte de la agencia de empleo que garantice que la persona mayor de 40 años, tenga las competencias exigidas por las empresas y que cumpla con un perfil laboral requerido.

Sin embargo, existe una variable importante en el desarrollo del programa de mercadeo social, que desde la gerencia social se recomienda realizar y es la articulación de proyectos o programas con entidades públicas, que incrementen la contratación de esta población. Además, el diseño de políticas públicas que protejan a estas personas frente a la situación de desempleo. Cabe resaltar que, el DANE como ente regulador estadístico, debería ampliar y/o especificar las categorías de edades, de la población desempleada, con el fin de que haya información actualizada para la creación de estos.

Para saber el impacto del portafolio de servicio para las personas mayores de 40 años dentro de la organización, se recomienda realizar la valoración en los cambios de contratación posterior a la implementación sumado a un seguimiento y mejora constante de la estrategia.

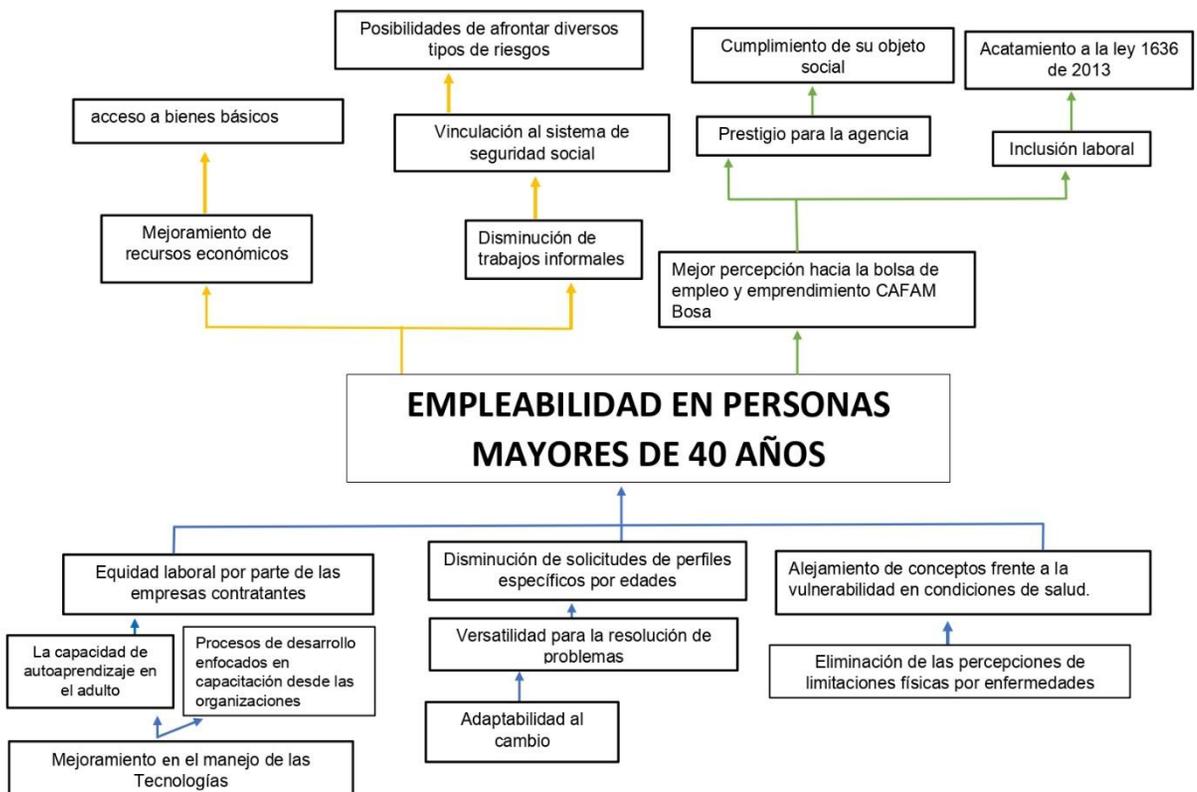
Finalmente, el ejercicio investigativo puede dar una visión a futuros investigadores de la importancia de la inclusión laboral de personas mayores de 40 años en Colombia, ya que son alrededor del 15% de la población, esto podrá ayudar a disminuir los índices de desempleo en

el país, adicional, la inclusión laboral de esta población garantiza la generación oportunidades educativas, económicas y estabilidad en pro de un cambio social global.

Tal como se ve en el mapa de objetivos, se corroboran las conclusiones obtenidas y las ventajas que se generarían con la inclusión laboral de personas que superan los 40 años, además los puntos positivos que puede tener la agencia de empleo CAFAM de la localidad de Bosa al brindar este nuevo portafolio de servicios.

Figura 59 Árbol de Objetivos

Árbol de objetivos



Referencias

- Acuerdo 761 de 2020 Concejo de Bogotá D.C. *Plan De Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024*. Acuerdo No. 761 del 11 de junio de 2020. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=93649>
- Arévalo, J. (s.f.) *Entre el desempleo y la pandemia: la realidad de la clase media colombiana*. Universidad Externado de Colombia. <https://www.uexternado.edu.co/economia/entre-el-desempleo-y-la-pandemia-la-realidad-de-la-clase-media-colombiana/> (p. 5)
- Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación: para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera Edición Pearson
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2020). *Perfil Económico y empresarial de las Localidades de Bogotá*.
<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/25980/23%2010%202020%20Perfil%20de%20las%20localidades%20de%20Bogot%C3%A1%20VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (21 de mayo de 2020)
Lanzamiento del informe conjunto CEPAL-OIT N° 22 (mayo 2020) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)
<https://www.cepal.org/es/eventos/lanzamiento-informe-conjunto-cepal-oit-n0-22-mayo-2020-coyuntura-laboral-america-latina>
- Comunicar (2008). Concepto de marketing social. Extraído de
<http://www.comunicar.org.ar/mkt2.htm> Consulta: 20/03/2008.

Constitución Política de Colombia (1991) *Artículo 25*. Capítulo 1 de los Derechos fundamentales.

Culma, A. (2019) *Entre el desempleo y la pandemia: la realidad de la clase media colombiana*.
<https://www.uexternado.edu.co/economia/entre-el-desempleo-y-la-pandemia-la-realidad-de-la-clase-media-colombiana/>

Datosmacro. (2021) Expansión, Desempleo de Canadá.
<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=datos+macro+canada>

Delgado, M. (2020) *Las mujeres, prioridad*. *Revista Dinero*.
<https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/enlosmediosimpreso/dinerocon1octubre2020a.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2007) *Encuesta sobre Desarrollo Tecnológico en el Establecimiento Industrial Colombiano, Observatorio de Ciencia y Tecnología*. <http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/529>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (30 de abril de 2020) *Boletín Técnico, Gran Encuesta integrada de Hogares GEIH*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (30 de septiembre de 2020) *Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado laboral. Información agosto 2020*.
<https://hoyesviernes.com/gran-encuesta-integrada-de-hogares-geih-mercado-laboral/>

Donatti, C., Moorfoot, L., & Deans, D., (2004) Discussion Paper Defining Productive Ageing - Engaging Consumers. Productive Agein Centre. p. 2.

El confidencial (29 de junio de 2016) *Por qué si tienes más de 40 años lo llevas muy crudo en el mercado laboral*. Obtenido de El confidencial: <https://www.elconfidencial.com/alma->

corazon-vida/2016-06-29/por-que-los-mayores-de-40-son-invisibles-para-el-mundo-laboral_1225061/

European Council. (2002) Revised Text on the Common Objectives: Fight Against Poverty and Social Exclusion: Common Objectives for the Second Round of National Action Plans. Brussels: European Council

Gutiérrez, L. (2013) *El Proceso De Enseñanza - Aprendizaje de la Comunicación Organizacional en un Modelo Praxeológico*. Facebook para enseñar y Aprender. Caso Programa de Tecnología en Comunicación Gráfica. Uniminuto.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*

Herrera, F., (12 de febrero de 2020) Colombia cerró el 2019 con una tasa de informalidad del 47%. <https://www.rcnradio.com/economia/colombia-cerro-el-2019-con-una-tasa-de-informalidad-del-47#:~:text=Econom%C3%ADa-,Colombia%20cerr%C3%B3%20el%202019%20con%20una%20tasa%20de%20informalidad%20del,llega%20al%2071%2C2%25.&text=Vendedores%20informales%20en%20Bogot%C3%A1>.

Horbath, J., & Gracia, A. (2014). *Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México*. Economía, Sociedad y Territorio, XIV (45),465-495. [fecha de Consulta 29 de Marzo de 2021]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11130276005>.

Hurtado, I. & Toro, J. (2007) *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC.

La República. (29 de enero de 2020) *El desempleo regional sería 8,1% según la Organización Internacional del Trabajo*. Los Contrastes. Juan Hunt. Director Regional de la OIT.

Ley 1636 de 2013 Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>.

Ley 931 de diciembre 30 de 2004. Diario Oficial No. 45.777, diciembre 30 de 2004.

Merino, A. (2014) *Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo*.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100004.

Nieto E., Mejía L., & Cardona A. (2013) *Probabilidades de empleo-desempleo en Medellín: evidencia empírica para pensar un seguro de desempleo en Colombia*. Revista Nacional de Salud Pública 2013; 31(1): 67-74.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5079484>.

Núñez, J. & Bernal, R. (1997) *“El Desempleo en Colombia: Tasa Natural, Desempleo Cíclico y Estructural y la Duración de Desempleo en Colombia (1976-1998)”*,

<https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/4083/espe.pdf>.

Nuvaes, J. (2018) *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia*.

[file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Dialnet-](file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Dialnet-LaDiscriminacionLaboralEnRazonDelGeneroYLaEdadEnCo-7062693.pdf)

<LaDiscriminacionLaboralEnRazonDelGeneroYLaEdadEnCo-7062693.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo (12 de mayo de 2003) La OIT lanza el primer informe global sobre discriminación en el trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071447/lang--es/index.htm.

Organización Internacional del Trabajo. (1 de Julio del 2020) *Fuerte aumento del desempleo en América Latina y el Caribe deja a millones sin ingresos Fuerte aumento del desempleo en América Latina y el Caribe deja a millones sin ingresos*

- Orguloso, A., (2020) *Ante la crisis se requiere un nuevo contrato social: Encuesta de CSI Agencia de Información Laboral AIL*. <https://ail.ens.org.co/opinion/ante-la-crisis-se-requiere-un-nuevo-contrato-social-encuesta-de-csi/>.
- Pedraza, A., (2012) *Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral?* <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n22/n22a06.pdf>.
- Phillips (1958) *The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom*. <https://www.jstor.org/stable/2550759?seq=1>.
- Portafolio (7 de septiembre de 2016) *Nos estamos volviendo viejos y quedando sin mano de obra*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/cual-es-la-edad-mas-dificil-para-conseguir-trabajo-en-colombia-500141>.
- Portafolio. (11 de Mayo de 2006). *A los 40 años de edad comienza el retiro laboral forzoso en el país*. Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/40-anos-edad-comienza-retiro-laboral-forzoso-pais-444840>.
- Romero, J., (2020) *La maternidad y el empleo formal en Colombia*. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana. Banco de la República Num. 268.
- Semana (2019) *Desempleo: el principal problema económico de Colombia* <https://www.semana.com/pais/articulo/que-pasa-con-el-desempleo-en-colombia/273148/>.
- Tsaklogou, Panos y Fotis P. (2001) *Identifying population groups at high risk of social exclusion*. <https://www.iza.org/publications/dp/392/identifying-population-groups-at-high-risk-of-social-exclusion-evidence-from-the-echp>.

UNESCO (2015) *La Cumbre de Desarrollo Sostenible Sede de las Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos de América)*

<https://www.who.int/mediacentre/events/meetings/2015/un-sustainable-development-summit/es/>.

Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación (2018) *El Envejecimiento de la Población Trabajadora. Balance crítico de la situación y propuestas de mejora.*

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_201905/es_def/adjuntos/envejecimiento_poblacion_trabajadora.pdf.