



INCLUSIÓN LABORAL PARA LA POBLACIÓN ADULTO MAYOR A TRAVÉS DE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON LOS PROVEEDORES CONTRATADOS POR LA
SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL

Presentado por:

Jenny Paola Baquero García

Oscar Enrique Polo Meza

Diego Antonio Zamudio Álvarez

Presentado a:

Tutora: Soraya Husáin-Talero

Especialización en Gerencia Social

Bogotá

2018

Tabla de contenido

Introducción	5
1. Problemática	7
2. Justificación	14
3. Objetivos	15
4. Diseño Metodológico.....	16
5. Estado del arte.....	18
6. Marco teórico	30
7. Elaboración De Instrumentos De La Gerencia Social	37
Conclusiones	57
Bibliografía	60

Lista de figuras

No se encontraron entradas de tabla de contenido.

Lista de tablas

Tabla 1 Elaboración De Instrumentos De La Gerencia Social	39
---	----

Lista de graficas

Grafica 1 Tiempo de la organización en la SDIS	43
Grafica 2 Aplicación de la RS.....	43
Grafica 3 Interés de aplicar RS	44
Grafica 4 Interés de vincular a la población mayor	44
Grafica 5 Edad pertinente para contratar.....	44
Grafica 5 Edad pertinente para contratar	44
Grafica 6 Beneficios que aportaría la PAM a la organización	45
Grafica 7 Edad	51
Grafica 8 Género.....	51
Grafica 9 Nivel educativo	52
Grafica 10 Actividad ocupacional.....	52
Grafica 11 Vive solo	52
Grafica 12 Vive con algún familiar.....	53
Grafica 13 Problema para las personas mayores	53
Grafica 14 Capacitarse en un arte u oficio pro de lograr una posible vinculación laboral.....	53
Grafica 15 Capacitación en algún programa de empleabilidad	54
Grafica 16 Disponibilidad de tiempo para asistir a estas capacitaciones de empleabilidad 54	54
Grafica 17 Cuanto tiempo le dedicaría a esta actividad	54
Grafica 18 Campos de capacitación.....	55
Grafica 19 Le gustaría hacer parte de un proyecto de empleabilidad	55
Grafica 20 Estaría de acuerdo en los SDIS generara alianzas con los diversos sectores para la empleabilidad.....	56

Palabras Clave: Responsabilidad social, inclusión laboral y personas mayores

Resumen

El presente trabajo pretende analizar la viabilidad de incluir en los pliegos de condiciones del proceso de contratación del servicio integral de aseo y cafetería, una estrategia de ponderación que le permita a los oferentes aplicar políticas de responsabilidad social en sus modelos empresariales frente a la vinculación laboral de las personas mayores en situación de vulnerabilidad y fragilidad socioeconómica atendidas en los servicios de la secretaria Distrital de Integración Social, toda vez que en la actualidad esta institución no ofrece un portafolio dirigido a la inclusión laboral de esta población. Para ello se aplicará el instrumento de redes y alianzas, y se estudiará la población adulto mayor de la localidad de Usme, la cual cuenta con las condiciones aptas para el desarrollo del presente proyecto.

Abstract.

The present work intends to analyze the feasibility of including in the bidding conditions of the contracting process of the comprehensive cleaning and cafeteria service, a weighting strategy that allows the bidders to apply social responsibility policies in their business models against the employment relationship of the elderly in situations of vulnerability and socio-economic fragility served in the services of the District Social Integration Secretariat, which will henceforth be understood as District Secretary of Social Integration, since this institution currently does not offer a portfolio aimed at the labor inclusion of this population. To this end, the instrument of networks and alliances will be applied, and the older adult population of Usme will be studied, which has suitable conditions for the development of this project.

Introducción

Esta investigación se desarrolló en dos momentos, en el primero se realizó una revisión bibliográfica relacionada con la problemática identificada desde el trabajo de campo y la observación de los investigadores en el desarrollo propio de sus obligaciones, la cual se centró en la responsabilidad social, empleabilidad y la actual situación de las personas mayores frente a la inclusión laboral y por último la normatividad vigente que puede ser aplicada para el desarrollo de la estrategia a estudiar, analizando los aspectos técnicos y jurídicos que se puedan determinar la viabilidad o no, de la misma, por los actores que intervienen a saber : la secretaria Distrital de Integración Social, proveedores y adultos mayores.

Por otra parte se realizó una revisión institucional en la cual se tuvieron en cuenta los aspectos inherentes al proyecto 1099 denominado “Envejecimiento Digno Activo y Feliz el cual se divide en cuatro servicios : Centros de Protección, Centro Día, Centro Noche y Apoyo para la Seguridad Económica, con el fin de determinar si la secretaria Distrital de Integración Social, ha incluido en alguno de estos servicios estrategias referentes a la inclusión laboral, realizada esta revisión se identificó que éste último servicio se abarca desde el suministro de subsidios que no garantizan realmente la seguridad económica de las personas mayores por lo que se ven obligados a desempeñar actividades económicas informales que son mal remuneradas.

Una vez identificada y estudiada la problemática percibida por los profesionales que a su vez actúan como investigadores se realizó un diagnostico que condujo a un segundo momento en el cual se realiza la aplicación de instrumentos que permiten conocer la percepción de los

diferentes actores frente a la falta de oportunidades laborales para la población objeto de investigación (proveedores u oferentes, personas mayores y la secretaria Distrital de Integración Social) lo que conlleva a la elaboración de una estrategia que a su vez se analizará en el desarrollo del presente documento al igual que su viabilidad.

1. Formulación del problema y su relación con la gerencia social.

La secretaria Distrital de Integración Social dentro de su misionalidad incluye a la población adulto mayor en sus diferentes programas y es consciente de la necesidad que existe en parte de esta población (65,7% de la población adulto mayor en Bogotá) la de vincularse laboralmente a una empresa, para mejorar su calidad de vida y la de su núcleo familiar, así como para sentirse parte activa de la sociedad.

Desafortunadamente en nuestro país solo se han enfocado en el impacto que está teniendo dicha población en las finanzas públicas referente a los sistemas de pensiones y no se están generando políticas públicas que encuentren una solución a la situación laboral de la población adulto mayor.

Analizando una variable de suma importancia como lo es la demográfica, donde de acuerdo con estudios realizados por:

Según CEPAL (2009) donde nos indica que la expectativa de vida se ha ido incrementando en estos años, al igual que el factor salud, el cual ha mejorado sustancialmente, gracias a los avances en medicina, lo que nos sugiere una vida más larga y saludable. En Colombia la expectativa de vida aumentó desde 1990 hasta 2013. En el caso de las mujeres pasó de 75 a 79 años, mientras que el promedio de los hombres pasó de 67 a 72 años. En cuanto a los años de vida saludables, la cifra cambió de 63 a 68 años en la población femenina y de 58 a 63 años en la población masculina.

Bajo este panorama, donde la expectativa de vida viene en aumento, la población adulto mayor ha quedado rezagada a que solo la tengan en cuenta para aspectos asistenciales en el

estado, y no se han generado los espacios adecuados para integrarlos al campo laboral por medio de empleos dignos CEPAL (2009).

Es aquí donde la Responsabilidad Social, basada en valores éticos y principios de transparencia que incluyen una estrategia de mejoramiento continuo que le permiten a la empresa garantizar su crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio ambiental, entra a formar parte activa en el modelo que estamos investigando, donde gracias a los planes y programas desarrollados en materia de Responsabilidad Social, por el sector privado, los cuales pueden convertirse en insumos para construir un documento, que estandarice estas acciones y puedan ser utilizadas por el sector público, como uno de los mecanismos o insumos a tener en cuenta en el momento de contratar CEPAL (2009).

¿Que se ha evidenciado en Bogotá?,” Junto con la disminución de la fuerza de trabajo, se pronostican bajas en la productividad las cuales inciden directamente en el crecimiento económico y en el mercado laboral.

A su vez, dada la escasez de puestos de trabajo en el mercado laboral, tradicionalmente se espera que las personas mayores dejen su sitio a los jóvenes. A partir de este supuesto, se han elaborado las políticas laborales Política Publica Social Para El Envejecimiento Y La Vejez De Distrito Capital, Línea Base (2014), donde el empleo formal es poco frecuente y es difícil para los numerosos jóvenes desempleados encontrar un puesto de trabajo en este sector. De ahí el temor de que la situación empeore si los trabajadores de edad siguen prolongando su vida activa. El problema de la inseguridad de ingresos de las personas mayores no se debería resolver a expensas de otros grupos sociales CEPAL (2009).

Es aquí donde también se busca con esta investigación romper este paradigma y a la vez demostrar que las empresas pueden beneficiarse de la experticia laboral, la responsabilidad y empeño que esta población adulto mayor en su mayoría está acostumbrada a ejercer en sus quehaceres laborales, se quiere que la entidad no solo aborde el tema de su responsabilidad social frente a esta población, con subsidios, centros de protección y centros de recreación y aprendizaje, si no que incorpore a la empresa privada en este propósito de ayudar esta población, como ya se ha expuesto, con mecanismos de inclusión laboral.

La SDIS es la entidad distrital competente para generar la política social; identifica, estudia y da respuesta eficaz a los desequilibrios sociales, mediante una gestión activa, intenta cerrar la brecha de marginalidad, encamina todos los esfuerzos y recursos, tanto físicos como financieros en pro de la población más vulnerable de esta ciudad, el rol del sector público habitualmente es concebido como promotor y facilitador de las condiciones necesarias para que la responsabilidad social se transforme en un aspecto relevante en el funcionamiento de las organizaciones empresariales.

Es por eso que mediante la Responsabilidad Social, como instrumento de medida y compromiso social, se puede involucrar de una forma más activa a las empresas del sector privado, desarrollando acciones concretas como por ejemplo establecer a la responsabilidad social como un criterio que deben cumplir los proveedores que participan de los sistemas de contratación con la entidad, precisamente en los procesos bajo la modalidad de Licitación Pública, en donde se establecería criterios de ponderación a aquellos proponentes que dentro del personal que vinculen para prestar sus servicios a la secretaria Distrital de Integración Social, deben incluir a un porcentaje de la población Adulto Mayor que esté en condiciones óptimas de laborar, con lo cual sería de cumplimiento estricto por parte de las empresas, y como es bien

sabido en los procesos de contratación estatal las empresas con tal de ganarse esos contratos, pueden llegar a aceptar esa condición, con esto se encaminan acciones que permiten la promoción, prevención, protección, rehabilitación y restablecimiento de los derechos, de la población adulto mayor mediante el ejercicio de la corresponsabilidad y siendo la vinculación laboral de esta población un ejercicio social enriquecedor y generador de sostenibilidad de equilibrio social y una real respuesta a las necesidades de esta población, con lo cual la secretaria Distrital de Integración Social contribuye al mejoramiento de la calidad de vida y lideran acciones positivas que optimizan los espacios de la sociedad.

Todo individuo tiene el derecho a una vejez digna, sin embargo, la población adulto mayor es una de las más excluidas y vulneradas, la falta de oportunidades ha influido en que se crea que social y económicamente ya no tienen las capacidades de aportar al desarrollo y crecimiento, sin embargo, la realidad es otra, parte de esta población cuenta con las capacidades físicas y actitudinales para desempeñarse laboralmente, es así, que se pretende generar redes y alianzas con la empresa privada, avocando a la responsabilidad social, como instrumento canalizador de estabilidad, crecimiento, desarrollo económico y social, así se dará cumplimiento a lo establecido en la conferencia Regional Intergubernamental sobre envejecimiento celebrada en Madrid en el año 2003, aquí quedó estipulado la necesidad que los Estados desarrollen las medidas pertinentes para garantizar a toda la población la satisfacción de sus necesidades básicas como lo son entre otras la seguridad económica.

A su vez Colombia ratifica este derecho en su Constitución Política de 1991, artículo 53, en el que se consiga el estatuto del trabajo, y se establece que deben tener en cuenta principios mínimos fundamentales: “igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima

vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo. CEPAL (2009).

Así pues, es importante mencionar que para la presente investigación la población objeto de estudio son los adultos mayores atendidos en los servicios que ofrece la secretaria Distrital de Integración Social en la localidad de la Usme en el distrito. De acuerdo a la Política Pública Nacional vigente, se entiende como adulto mayor a mujeres y hombres que tienen 60 años o más (o mayores de 50 años si son poblaciones de riesgo, por ejemplo indigentes o indígenas). Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez (2007-2019)

Expone Betancourt (2007) que la población adulto mayor no solo representa un sector importante de la sociedad 10,8% de la población de Colombia, y 8,7% de la población de Bogotá sino que es una población que necesita de la intervención estatal, para mitigar el abandono social al cual se encuentran hoy en día, no son solamente una minoría sino toda una generación de aportes históricos, políticos, sociales, económicos y culturales de una sociedad.

Ahora bien, el estado en su calidad de contratante de servicios con empresas del sector privado debe implementar mecanismos de inclusión laboral dignas para este tipo de población, tomando como base la Responsabilidad Social y cohesionando a las empresas del sector privado a incluirlas en sus procesos de selección de personal, obviamente cumpliendo con los requisitos que estas organizaciones establezcan.

Así mismo, el Estado y la empresa privada deben brindar espacios de capacitación adecuada que les permita a los adultos mayores, desempeñarse dignamente en labores acorde a

su condición, como empleados o independizarse y de esta manera mejorar su calidad de vida y la de su entorno familiar, a través de mecanismos de inclusión laboral digna.

Es por esta razón que mediante la presente investigación se desea presentar a la secretaria Distrital de Integración Social una estrategia de inclusión laboral digna para la población adulto mayor en los procesos de contratación que adelante la entidad con diferentes proponentes en la licitación del servicio de aseo y cafetería. Esta estrategia propone incluir en los pliegos de condiciones un ítem en el cual se sugiera la contratación de población adulto mayor según la caracterización previa de la misma, sus saberes y experiencias y el cumplimiento de este ítem le otorgaría una mayor ponderación en la puntuación final de la licitación.

Los procesos de contratación que adelanta la Entidad se enmarcan en lo establecido en la Ley 80/93 y la Ley 1150/2007, la licitación pública es una de las más utilizadas y por las características de la misma se pueden establecer obligaciones que condicionen a los posibles oferentes a cumplir con la vinculación de la población adulto mayor.

1.1 Pregunta de investigación.

¿Cómo se podría desarrollar un mecanismo que permita a la secretaria en sus procesos de contratación incentivar a los proveedores para que vinculen laboralmente a la población adulto mayor atendida por la Entidad a través de la Responsabilidad Social?

Árbol de problemas

Con la siguiente grafica se quiere representar, como la inclusión laboral de la Población Adulto Mayor, mejoraría la calidad de vida de este grupo poblacional, teniendo en cuenta diferentes factores que dificultan los procesos de contratación para ellos, como lo son: el nivel educativo alcanzado, que sea n utilizados en temas de hogar, dependen de un familiar, exclusión laboral por su condición.

Así mismo, esos factores generan efectos para estas personas, las cuales se ven reflejadas en la poca productividad, se sientan mal utilizados, poca formación y crecimiento educativo, dependencia económica del grupo familiar.

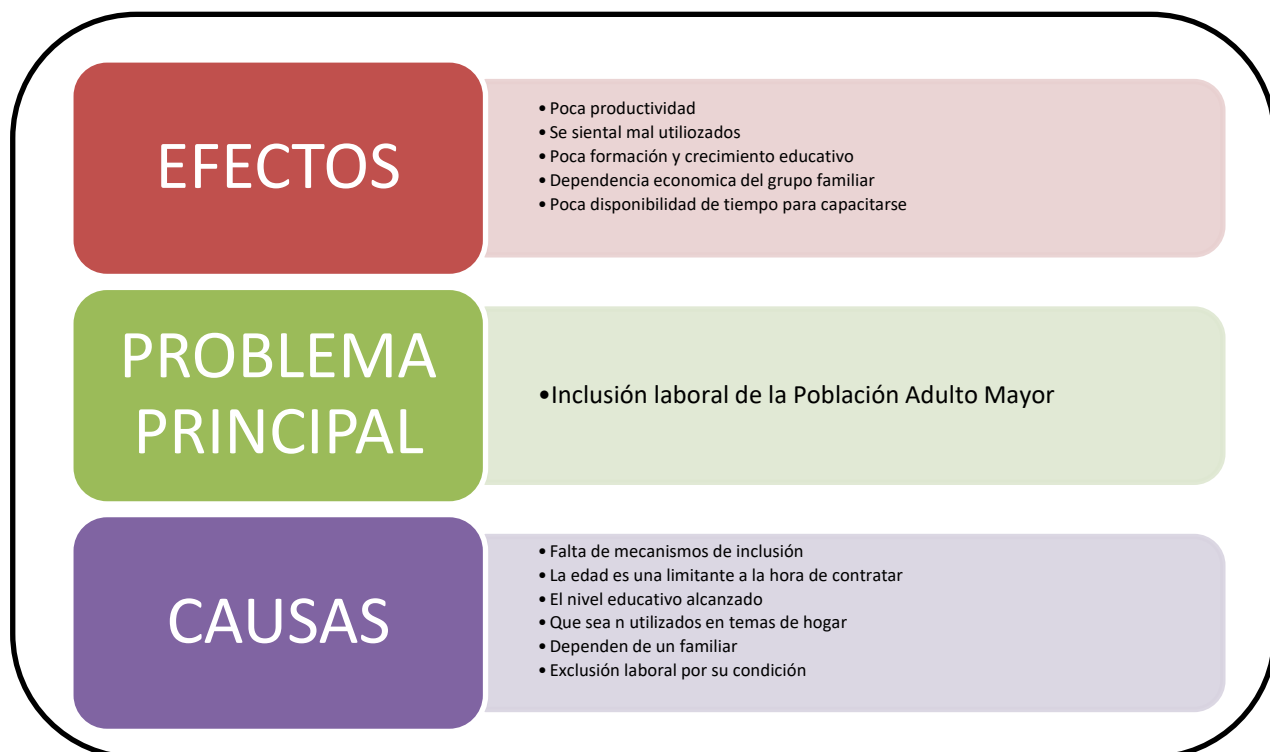


Figura 1 Árbol de problemas Fuente: Elaboración propia

2. Justificación

De acuerdo a los lineamientos institucionales de la Facultad de ciencias empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, y siguiendo con la formación que nos han brindado en los módulos de la especialización, como lo son, la Política Pública, Conceptos y Paradigmas básicos de la Gerencia Social y Mercadeo Social, Redes, Alianzas, Balance Score Card entre otras, tenemos como una de nuestras referencias la política pública de envejecimiento y buscamos identificar mecanismos, con los cuales a través de las empresas que prestan diferentes servicios a la SDIS en particular el proponente de Servicios de aseo y cafetería, se puedan generar espacios de inclusión laboral, para la población Adulto Mayor beneficiaria de los programas de la secretaria Distrital de Integración Social en la localidad de Usme, con lo cual se mezcla la política pública con el servicio público y las prácticas empresariales privadas responsables, el gobierno, la ciudadanía para romper el paradigma que la empresa privada hacen mejor las cosas que las del sector público.

Teniendo en cuenta que la Gerencia Social es un mecanismo adecuado para identificar las condiciones negativas que afectan a un grupo social vulnerable como lo es la población adulto mayor, se pretenden desarrollar acciones eficaces, eficientes y sostenibles que permitan generar un mejoramiento de la calidad de vida de este grupo de interés.

Es importante para el Gerente Social, porque el estudio de esta problemática enriquece el conocimiento y brinda herramientas prácticas que permiten generar soluciones a corto y mediano plazo al grupo de interés de estudio, con lo cual se formulan políticas públicas acordes con la realidad.

Por otro lado, una de las herramientas o mecanismos que se podrían utilizar para lograr lo sugerido, sería por medio de la Responsabilidad Social a través de las diferentes empresas que prestan servicios a la entidad, por medio de la vinculación laboral de las personas mayores que estén en condiciones aptas para laborar, con lo cual se abren mayores espacios de inclusión social y por ende el mejoramiento de la calidad de vida de este tipo de población. Por todo lo anterior, se genera un espacio de trabajo mancomunado entre el sector público y la empresa privada, para articular acciones contundentes de inclusión laboral, a una mejor aplicación de la Responsabilidad Social y de mejorar los procesos de contratación que adelanta la Entidad.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general.

Proponer una estrategia de ponderación que le permita a los oferentes aplicar políticas de responsabilidad social en sus modelos empresariales frente a la vinculación laboral de las personas mayores en situación de vulnerabilidad y fragilidad socioeconómica atendidas en los servicios de la secretaria Distrital de Integración Social y su viabilidad.

3.2 Objetivos específicos.

- Caracterizar de una muestra de población adulto mayor de la localidad de Usme, con el fin de evaluar si cumplen el perfil ocupacional para la vinculación laboral en los procesos licitatorios de aseo y cafetería.
- Conocer la percepción de los proveedores frente a esta estrategia a través de la aplicación y análisis de los diversos instrumentos propios de la gerencia social.

- Conocer la percepción de la secretaria Distrital de Integración Social a través de las áreas técnicas y jurídicas que intervienen en la elaboración de los estudios previos para los procesos licitatorios.

4. Diseño metodológico

Este proyecto se desarrolló con un modelo de investigación descriptivo, ya que explica una problemática social centrada en la exclusión laboral de las personas mayores en atención de la secretaria Distrital de Integración Social y a partir de la misma se plantean una posible estrategia que permite abordar dicha problemática.

Esta investigación plantea el problema de la falta de opciones de inclusión laboral, se ha hecho una observación detallada de los hechos y se busca desarrollar una respuesta coherente al problema, durante el proceso de investigación se han recolectado datos, mediante entrevistas en campo y la investigación se ha ido ajustando, de acuerdo con los datos arrojados se definirá la viabilidad o no de la implementación de la estrategia, por estas razones se está manejando un enfoque cualitativo.

En esta investigación o proyecto se busca aplicar el modelo praxeológico, el cual indica que la principal motivación del ser, es la realización personal, encontrando las capacidades, explotando todo el potencial, autocuestionándose y generando las mejoras para encontrar su mejor versión y aportarla a su entorno personal y social.

Este enfoque se desarrolla bajo 4 pilares, en primer lugar con este proyecto se observa, que existe una población vulnerable (población adulto Mayor) la cual está siendo marginada sistemáticamente de los programas de inclusión y responsabilidad social, se quiere abordar

la posibilidad de idear un mecanismo de inclusión laboral, en segundo lugar, se juzga el papel activo que podemos implementar dentro de la secretaria Distrital de Integración Social, al idear un mecanismo que permita, la inclusión laboral del adulto mayor, bajo el esquema de Responsabilidad social empresarial, en tercer lugar, se actúa al crear e implementar el mecanismo que se puede incluir en los procesos licitatorios de la secretaria Distrital de Integración Social, finalmente en cuarto lugar, la devolución creativa, se verá reflejada, en el cambio progresivo que puede tener el empresario, al reconocer su papel como ente multiplicador de equidad social, sembrando la semilla de autocrítica en sus prácticas y filosofía empresarial responsable.

Este enfoque permite que el profesional mediante el conocimiento de sus capacidades transforme su visión gracias a la investigación y desarrolle los canales que repliquen en un crecimiento y desarrollo social.

Con este proyecto se abarca todo el modelo educativo de la UNIMINUTO, donde se ha reconocido nuestro proceso de realización personal ideando el mecanismo que permita dar solución a un problema social, se desarrolló una investigación sobre este problema y esta investigación acción se implementara gracias a nuestro compromiso y filosofía social, en conjunto con la empresa privada y la secretaria Distrital de Integración Social.

Este proyecto utiliza un método inductivo, ya que de la observación de una necesidad latente, como lo es la falta de oportunidad laboral en la población adulto mayor, de acuerdo con la aplicación de los instrumentos, su estudio y análisis determinara la viabilidad de aplicar la estrategia de inclusión laboral.

5. Estado del arte

En cuanto a la revisión realizada por el grupo investigativo en el seminario de investigación de la Especialización de Gerencia Social, respecto a desarrollar mecanismos que permitan a la secretaria Distrital de Integración Social, en sus procesos de contratación, que la empresa privada, mediante la Responsabilidad Social Empresarial, vincule laboralmente a la población adulto mayor, atendida por la Entidad, donde se obtuvo la siguiente información:

Partiendo de la necesidad de contribuir de alguna manera a mejorar las condiciones de vida de los individuos de una comunidad, tomando como foco o punto de partida el desarrollo de políticas que apunten por lo menos a reducir aspectos relevantes que frenan el desarrollo de la calidad de vida de un individuo, población o comunidad. Tomamos el enfoque de la responsabilidad social empresarial que plantea el Nobel de Paz Muhammad Yunus en su libro *Empresas para todos* (2010), de que si se puede enfocar desde una organización estímulos, instrumentos o mecanismos que pueden mejorar las condiciones de vida de una comunidad; es importante resaltar el empeño y puesta en marcha de iniciativas que buscan este objetivo implementadas desde el sector público en donde la inclusión social juega un papel importante. Lo que se quiere como lo plantea el nobel de paz, es a través de instrumentos en la contratación como lo es la Licitación Pública con proveedores de Servicios de aseo y cafetería incentivar la inclusión laboral con los adultos mayores atendidos en la localidad de mártires por medio de condiciones especiales plasmadas en los requisitos de dicho mecanismo.

A nivel internacional un estudio de la revista *Business Chile* muestra que el 85% de los adultos mayores es autovalente, pero sólo un tercio de ellos mantiene un trabajo remunerado. Una situación que, sumada a la decreciente tasa de natalidad nacional, en el largo plazo podría

afectar la cobertura de todas las plazas laborales necesarias para el desarrollo del país, y que plantea el reto, tanto a los generadores de las políticas públicas como a la sociedad en su conjunto, de definir nuevas y mejores formas de inclusión de este segmento en el mercado laboral. En este escenario evidencia que algunos de los desafíos por resolver son generar espacios laborales para las personas mayores, avanzar en superar ciertas rigideces en el mercado laboral que impiden, por ejemplo, una mayor flexibilidad horaria.

En ese sentido, según Consuelo Moreno (2017) una de las grandes barreras que obstaculizan el ingreso de este grupo al trabajo es la posible pérdida de la Pensión Básica Solidaria. Si una persona con este beneficio cuenta con un empleo formal, se arriesga a perder el puntaje exigible para recibirlo, desincentivando la búsqueda de trabajo y estimulando la realización de labores informales en condiciones muy precarias con bajos ingresos.

Por lo tanto, en Chile, según el abogado Jorge Alfaro (2017) un programa de integración adecuada debe incluir el incentivo al empleador y al trabajador, quien también podría ser un emprendedor, de manera que pueda mantener su actividad más allá de los 60 años.

Lo cual incluye el proyecto a aplicar y que a través de la herramienta de Redes y alianzas se dé la creación de programas de capacitación y potenciación de sus habilidades laborales y tecnológicas. Lograr así un cambio no solo a nivel legal sino también cultural, el cual es terminar con el estigma instalado en nuestra sociedad de asociar la vejez con aspectos negativos, improductividad y que se traduce en los temas de la cotidianidad, como el abandono, por ejemplo. Se requiere que esta mirada de la vejez vaya cediendo paso a un envejecimiento activo en las comunidades donde se desenvuelven los adultos mayores, con familias que los cuidan y con un Estado presente cuando se requiere, frente a personas que están abandonadas y más

vulnerables que otras como es el caso de quienes atiende la secretaria Distrital de Integración Social.

Como parte de este necesario cambio de perspectiva, un estudio desarrollado por la Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (2009) expone junto con la Universidad de Santiago y el Sence, arrojó que 96% de las empresas de retail, servicios y turismo está dispuesto a contratar adultos mayores, destacando atributos como su compromiso, responsabilidad, orientación a la excelencia, puntualidad, bajo nivel de ausentismo y, sobre todo, su optimismo, entre los aspectos más valorados. Por otro lado el Senado chileno acaba de ratificar la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, documento que establece y resguarda los derechos de la tercera edad y que, de hecho, señala en su artículo 18 que “la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad”, obligando a los Estados que lo suscriben a adoptar medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor.

Un ejemplo de la buena Política de Diversidad e Inclusión de Walmart Chile se ha visto reflejada en un caso particular: en el supermercado Líder de Príncipe de Gales, en la comuna de La Reina, José Sáez, de 92 años, trabaja en la sección frutas y verduras, siendo parte de la política de Diversidad Generacional de Walmart. “Con la ayuda de todos he salido adelante”, comenta Sáez con gratitud, ya que en su opinión el adulto mayor no es bien acogido en el ámbito laboral, porque “creen que no va a ser capaz de desarrollar el cargo que le van a dar”.

El gerente de Ventas Príncipe de Gales, Francisco Eguiguren (2017) , en cambio, cree que la contribución del adulto mayor –que ve representado en José–, es que “ellos traen un

aporte que muchas veces no hemos sido capaces de valorar y de integrar. José nos entrega conocimientos, sabiduría y experiencia. Nos da una visión de la vida de que no hay que tirarse al suelo y hay que reinventarse.

En Cencosud (2017), por otro lado, 20% de sus colaboradores tiene actualmente más de 50 años, 11% más de 55 años y 4%, más de 60 años, con la meta de tener 5% de personas mayores de 60 años a 2018.

Una iniciativa que partió hace dos años y que contempla beneficios en salud y la disposición para que los mayores ocupen todo tipo de cargos. “Contar con más de 3.700 trabajadores seniors o mayores de 50 años, no sólo enriquece los equipos de trabajo por la experiencia que aportan, sino que genera ambientes complementarios, colaborativos y con una fuerte conciencia social, ya que de la interacción entre las nuevas generaciones –los llamados millennials–, y nuestros trabajadores adultos mayores, se genera un puente que nos conecta con la realidad de una sociedad actual que trabaja junta por entregar igualdad de oportunidades, independiente de muchos factores, como puede ser la edad cuenta la subgerente de Cultura e Inclusión de Jumbo, María Paz Franzani Cencosud (2017).

A nivel nacional La POLITICA NACIONAL DE ENVEJECIMIENTO “2007-2019”- Ministerio de la Protección Social, menciona que “la vejez se ha relacionado con la dependencia, la enfermedad y la falta de productividad, sin embargo en los países desarrollados se puede observar que las personas mayores mantienen su autonomía y continúan laborando después de los 60 años; en general en los países en desarrollo presentan mayor desprotección, por ejemplo salen del mercado laboral aún antes de la edad de jubilación. Las políticas pensionales cada vez más han aumentado la edad de jubilación, sin embargo, no se corresponde en la misma

proporción la oferta de empleos para personas mayores de 60 años. Por tanto, este grupo de personas entra a competir con los jóvenes que inician su vida laboral, de ahí que es común encontrar a las personas mayores vinculados a la vida laboral a través de empleo informal. Adicionalmente, al término de su vida laboral las personas mayores en Colombia se convierten en el soporte de sus familias y ejercen actividades como el voluntariado, se encargan del cuidado especialmente de los nietos, o de hijos o hijas en situación de discapacidad Cencosud (2017).

Vemos como la misma política pública, identifica que uno de los problemas más relevantes a abordar para la población adulto mayor, es la falta de una vinculación laboral digna que le permita acceder al reconocimiento social y económico que le permita acceder a una pensión, la cual le garantice una vejez digna, bajo condiciones de salud, equidad y bienestar.

De acuerdo con la política nacional de envejecimiento 2007-2019 Ministerio de la Protección Social, diciembre (2007) la cual se enmarca en cuatro ejes temáticos, para el proyecto se tendrá en cuenta algunas líneas estratégicas del eje número 2 (Protección social Integral), siendo las siguientes:

5.1 Seguridad en el Ingreso

Esta línea propone erradicar la pobreza extrema de la población adulta mayor, mejorar el bienestar social e individual, reducir la vulnerabilidad por falta de empleo o de ingresos y generar mayor equidad. Busca identificar estrategias que permitan reducir la pobreza en forma efectiva y duradera y superar el impacto del riesgo del endeudamiento individual, la falta de ahorro y la falta de ingesta de alimentos nutritivos. Igualmente generar estrategias para mantener y mejorar los medios de vida, el acceso al sistema de pensiones, a transporte seguro, a condiciones de educación y de vivienda adecuados y entornos saludables y seguros para las y las

personas mayores. Pretende desarrollar metodologías e instrumentos que favorezcan la solidaridad intergeneracional, familiar y comunitaria para con la persona mayor. Busca promover en la familia el desarrollo de capacidades para garantizar su autonomía económica y financiera y la protección en períodos de desempleo. En esta línea se aporta a la seguridad del ingreso, por cuanto se busca que los proponentes de Servicios de aseo y cafetería contraten a la población adulto mayor atendida en la localidad de mártires y así poder asegurar no solo el bienestar económico de ellos sino el de sus núcleos familiares, aportando al desarrollo social de la comunidad.

5.2 Líneas de Acción

- Creación de condiciones para mantener la seguridad en el ingreso de las personas mayores.
- Diseño, aplicación y evaluación de mecanismos y estrategias para aumentar coberturas de afiliación a los fondos de pensiones y mejorar condiciones de solidaridad en el mismo.
- Estructuración de nuevos subsidios e incremento de las coberturas de los existentes para la población adulta mayor en condiciones de vulnerabilidad y extrema pobreza.
- Diseño y gestión de programas de empleabilidad y subsidios temporales al desempleo.
- Promoción de asociaciones y cadenas productivas de personas mayores.
- Desarrollo de capacidades en las familias para que sean protagonistas de su propio desarrollo a través de la Red de Protección Social para la superación de la pobreza extrema.
- Fortalecimiento de la unidad familiar en torno a la solidaridad intergeneracional.
- Promoción del acceso a servicios financieros y micro créditos para la población adulta mayor.

- Diseño y aplicación de estrategias de solidaridad intergeneracional al interior de la familia y la sociedad.
- Estrategias de generación de ingresos familiares para el mejoramiento del ingreso per cápita.
- Estrategias de generación de ingresos para la persona mayor y reducción del índice de dependencia económica.

5.3 Participación del Adulto Mayor en la Economía

La mayor parte de la población mayor de 60 años se mantiene laboralmente activa, aunque no siempre implique remuneración económica. Su participación laboral ayuda a mantener los hogares de residencia y a disminuir la pobreza, por ejemplo, mediante el cuidado de los nietos. A pesar de lo anterior se tiene el estimativo, la cual expone Arango y Ruiz (2011, p. 25) que cerca del 45% de los mayores de 60 años permanecen en el mercado laboral formal e informal.

Para Arango y Ruiz (2011, p. 25) la continuidad del adulto mayor en el trabajo es mayor en áreas rurales, dadas las bajas coberturas en seguridad social. De acuerdo con el indicador de participación en el mercado laboral, que registra la dinámica del empleo, el desempleo y subempleo, las personas adultas mayores entre 60 y 79 años continúan participando en cerca del 29.9%. A partir de los 80 años, la participación se reduce a 5.8%, según datos de la encuesta continua de hogares.

5.4 La Responsabilidad Social Empresarial En El Sector Público

Está claro que en principio el objetivo de la de Responsabilidad Social Empresarial se estableció para el sector privado, lo cual no impide que bajo los nuevos esquemas políticos, sociales y económicos, estos objetivos no sean aplicables al sector público, y mejor aún que se utilicen políticas públicas como mecanismos que involucren con mayor injerencia al sector privado, dentro de los mecanismos que tenga el sector público para contratar con las organizaciones privadas, que son beneficiarias de los diferentes contratos que puedan llegar a tener con la secretaria Distrital de Integración Social.

Por esto la empresa privada debe focalizar sus estrategias bajo unos nuevos esquemas relacionados con la Responsabilidad Social, tal como los describe Quezada (2012).

- Facilitar la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones organizacionales que los afectan.
- Detección y satisfacción de aquellas preocupaciones o expectativas sociales relacionadas con la actividad de la organización y sus impactos.
- Recabar la evaluación de las partes interesadas, respecto del desempeño organizacional en las distintas dimensiones de la responsabilidad social, como parte de su rendición de cuentas.
- Responder a las reivindicaciones de la sociedad civil o adelantarse a ellas, con lo que las organizaciones que deseen ser consideradas socialmente responsables necesariamente deben estar atentas a los cambios sociales y las principales problemáticas de cada sociedad.

Uno de los orígenes de la RS en Colombia devino de la iniciativa del “Pacto Global” (Global Compact) entre las Naciones Unidas y el mundo del libre mercado que propuso el Secretario General de Naciones Unidas, el Señor Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial, celebrado en Davos, Suiza, el 31 de enero de 1999. Rojas (2011). El Pacto Global se desarrolló

como un ente que impulsa la Responsabilidad Social a nivel mundial donde establece un marco sobre este tema, y busca mayor solidaridad, equidad entre los sistemas productivos y la sociedad, donde el desarrollo sostenible no es exclusivo de la organización, sino que permite lograr un desarrollo competitivo de los Estados y las unidades productivas de un país Rojas (2011).

La directora del Pacto Mundial en España, Isabel Garro, comenta que “en los últimos años el crecimiento de la Red Española del Pacto Mundial ha sido exponencial, incluso en los años más duros de crisis, lo que nos transmite un mensaje esperanzador sobre el interés de nuestras empresas en materia de desarrollo sostenible. En 2010 teníamos 1.160 firmantes. Hoy, más de 2.500” Barrera (2016).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son el horizonte de la Responsabilidad Social Empresarial. Kofi Annan, el anterior secretario general de Naciones Unidas, en el Foro Económico Mundial de Davos de 1999 lanzó un reto a los líderes el mundo en materia económica, empresarial y política. Les invitó a comprometerse en un pacto. Un pacto mundial para “dar al mercado un rostro humano”. Aquella iniciativa, asumida e impulsada por Bin Ki-moon, el secretario general actual, se ha convertido hoy en la mayor alianza público-privada para el desarrollo sostenible y la responsabilidad social:

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact en inglés). En ese nuevo escenario, Naciones Unidas espera que el Pacto Mundial se convierta en el catalizador que coordine las acciones del sector privado para el desarrollo sostenible y lleve la voz de las empresas responsables a las cumbres de la ONU. Ello supone reconocer la fuerza transformadora de las empresas, e implica también a la sociedad, las organizaciones no empresariales, consumidores, e inversores Pes (2015).

Es por esto que grandes empresas en todo el mundo, incluidas españolas, están materializando cada vez más alianzas, para abordar las cuestiones más urgentes para el desarrollo del mundo actual. Algunas de estas colaboraciones han alcanzado una escala significativa en áreas como reducción de la pobreza, el aumento del acceso al agua potable, la mejora de la vida de los habitantes de barrios marginales y la paridad de los géneros en la educación primaria, lo cual se pretende hacer en el presente trabajo y en este caso cubrir las necesidades de los Adultos mayores y sus núcleos familiares.

Cabe decir que para algunos académicos entre los que se destacan Claudia Toca, Jesús Carrillo y Merlín Grueso (2012), exponen el análisis desde diversos enfoques, aseguran que el concepto está malinterpretado en Colombia y que realmente aún no existen compañías socialmente responsables en el país.

Según Medina (2013) una empresa socialmente responsable debe ser identificada como tal por la sociedad y actualmente, la responsabilidad social ha sido distorsionada o mal interpretada e incluso, “auto asignada” entre las empresas.

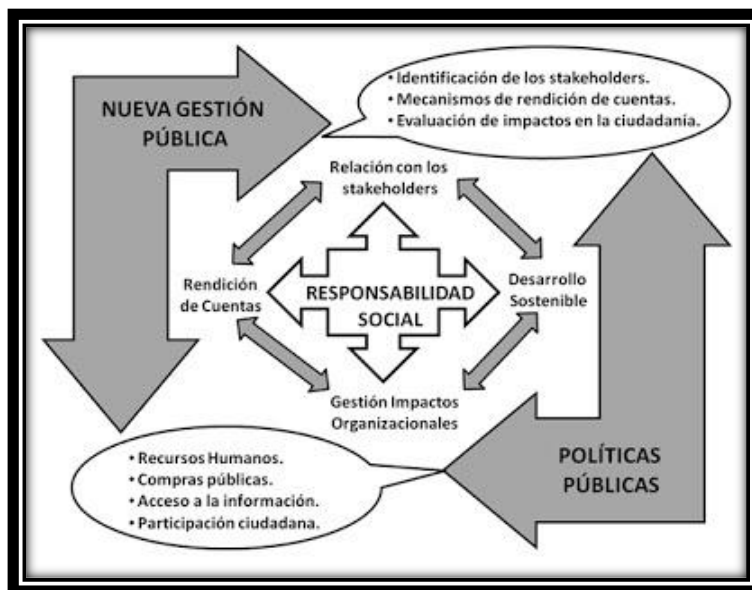
Es evidente que las empresas privadas tienen como finalidad el lucro, aumentar sus utilidades, para lo cual requieren de un clima adecuado en los negocios, donde la confianza de los consumidores en la marca corporativa desempeña un papel clave, ya que una empresa que tiene una óptima imagen en el público obtiene enormes ventajas. Si la empresa privada tiene en cuenta los agentes que ellos indirectamente afectan (como lo es en este caso la población adulto mayor), pueden ser de gran utilidad para optimizar sus procesos, acercándose a las necesidades reales de la población a la cual ellos entraran a satisfacer, bajo los diferentes contratos que obtengan con la secretaria Distrital de Integración Social (por ejemplo en los procesos licitatorios

de mantenimiento, construcción y adecuación, vigilancia, aseo y cafetería, docentes y demás servicios que presta la secretaria Distrital de Integración Social pueden contratarse personas de esta población que cuentan con la experiencia y que conocen las necesidades de la comunidad donde habitan).

Si queremos que el comportamiento empresarial sea socialmente responsable es indudable que se necesita un Estado que propicie mayor equidad, una distribución de riqueza más justa y un mejoramiento de la calidad de vida de todos los humanos presentes en su entorno social. El sector público es socialmente responsable en su razón de ser; y el sector privado además de lo que le exige la ley, ahora la sociedad misma le pide ser más responsable en su actuación; y ambos en conjunto, requieren buscar elevar el bienestar y calidad de vida de toda la población, cada uno en sus campos de acción.

Así entonces podríamos identificar dos ámbitos claros y concretos en donde se produce la aplicación del modelo de responsabilidad social al sector público: en el propio funcionamiento institucional y en lo relacionado con las políticas públicas asociadas a la responsabilidad social corporativa.

Figura 2 Modelo de Responsabilidad Social Aplicado al sector público.



Fuente: Obtenido de <http://compartiendoexperienciauniversitaria.blogspot.com.co/2012/05/la-responsabilidad-social-aplicada-al.htm>

De acuerdo a la gráfica anterior, la responsabilidad social no es solo del resorte de las organizaciones privadas, hoy en día el sector público juega un rol muy importante en la implementación de esta, midiendo los impactos de las políticas públicas en la ciudadanía, con transparencia, abriendo espacios de mayor participación a la ciudadanía, generando una mayor inclusión social, y generando un desarrollo sostenible para todos los actores que intervienen. La adopción de estas y otras prácticas de responsabilidad social, además de los beneficios generados en esos ámbitos, otorga legitimidad a la administración pública ante la ciudadanía y otros agentes sociales. Ayudando también a la cooperación entre entidades, la transparencia y a el fomento de la corresponsabilidad de todos los involucrados en el ámbito público.

Una vez que la secretaria Distrital de Integración Social implemente estos sistemas de incentivos en el proceso de selección, las directrices de la organización junto con la cultura organizacional y los contratistas privados son las que harán que el sistema pueda permanecer en el tiempo. Por lo tanto, para implementar y darle sustentabilidad a los conceptos señalados, y en

particular la Responsabilidad Social Corporativa, como eje de contratación en la población adulto mayor atendida por la secretaria Distrital de Integración Social, es importante que co-existan dos situaciones: permeabilidad en las directrices organizacionales e implementación de buenas prácticas como una forma de hacer las cosas al interior de la organización.

Es así como, si la secretaria Distrital de Integración Social implementa este tipo de medidas, donde exhorte a que las empresas privadas creen y desarrollen políticas socialmente responsables en sus modelos de contratación, será un aporte significativo al funcionamiento general de las organizaciones porque genera valor agregado en todos los actores, porque incentiva la implementación de acciones en beneficio de la ciudadanía en particular a la población adulto mayor y se empezara a crear un tejido social donde secretaria Distrital de Integración Social, empresas y comunidad navegarán hacia un mismo rumbo, la Equidad Social.

6. Marco referencial

6.1 Marco Teórico

En el presente trabajo se tendrá en cuenta las teorías de la Responsabilidad social Empresarial desde lo público y lo privado, la línea de tiempo del adulto mayor, investigar la inclusión laboral desde la Responsabilidad Social Empresarial y el enfoque diferencial.

6.1.1 Teorías Sobre Responsabilidad Social Empresarial

La responsabilidad social Empresarial es considerada actualmente como una de las acciones que toman en consideración las Empresas tanto públicas como privadas, por cuanto se han convertido en temas que más interesan en el mundo académico y empresarial. Para ello se tomará las siguientes:

6.1.1.1 Teorías Instrumentales

Estas teorías toman como base el estudio de las actividades de la Responsabilidad Social, que generan un enriquecimiento a las empresas, en donde la consecución de objetivos económicos está por encima de los aspectos sociales.

Los principales exponentes de estas teorías son: Friedman (1970), Jensen (2000), Porter y Karmer (2002), Hart (1995) entre otros autores importantes, quienes plantean una serie de aspectos relevantes frente al papel de la responsabilidad social y el papel que esta juega en el crecimiento financiero de una organización y el de sus accionistas, y como fin último las comunidades en donde las organizaciones realizan sus actividades.

En resumen, establece que las contribuciones caritativas de cualquier tipo deben ser realizadas por los propios accionistas o empleados en forma individual como una decisión no asociada al negocio, y entiende a la empresa como un ente creado sólo para satisfacer las necesidades monetarias del accionista sin considerar el efecto de las acciones inter-empresariales que se generan en los actos de comercio. Así entonces, según Friedman la responsabilidad social de una empresa es generar el máximo de utilidades posibles para sus accionistas dentro de un marco ético donde se respeten cada una de las leyes, los acuerdos y, en general, las reglas del juego preestablecidas sin hacer daño.

Finalmente, la Responsabilidad Social como parte de la estrategia empresarial, tiene involucrado implícitamente un proceso de toma de decisiones, en que, para el caso particular de la filantropía estratégica, la empresa se ve frente a muchas opciones donde realizar acciones de este tipo, pero sólo debe realizar aquellas que, en la práctica, agreguen valor y constituya una ventaja competitiva para sus operaciones. Con ello, las empresas deben tomar las decisiones

correctas acerca de las acciones de Responsabilidad Social que integren la estrategia corporativa y focalizarse en aquellas actividades donde es más provechoso su aporte, y no tratar en sí de resolver todos los problemas que presente la sociedad. Para los autores una empresa que utiliza inteligentemente sus recursos, experticia y conocimiento de gestión, puede generar un impacto mucho mayor en el bienestar social que el que genera una institución u organización filantrópica.

6.2 Marco histórico

6.2.1 Línea De Tiempo De La Política Adulto Mayor

- **1948** - La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó La Resolución 213, relativa a la Declaración de los Derechos de la Vejez.

- **1979** – La sección 85 del Ministerio de Salud diseñó en Colombia el Plan Nacional Integral a la Tercera Edad (1986-1990).

- **1982** – Necesidad de realizar una asamblea Mundial sobre las personas de edad “PRIMERA ASAMBLEA” la cual tuvo lugar en Viena y se aprobó el Plan de Acción Internacional.

- **1991** - Se aprobaron los principios y se establecieron normas Universales de las Naciones Unidas para el grupo poblacional en 5 ámbitos: Independencia, Participación, Atención, Realización Personal y Dignidad.

Además la C.P de 1991 en su art. 46 establece en Colombia que el Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas Adultas Mayores y promover su integración a la vida activa y comunitaria.

- **1992** - Décimo Aniversario Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento se aprobó la “Proclamación sobre el Envejecimiento” y se proclamó 1999 como el año Internacional de las personas de edad.
- **1995** - Documento CONPES 2793 donde se plantean los lineamientos de política relativos a la atención al Envejecimiento y a la Vejez de la población colombiana y en especial a las necesidades de las personas de mayor edad.
- **1999** - La Asamblea General en Seguimiento del Año Internacional de las Personas de Edad adoptó 2 documentos que sintetizaban las políticas para facilitar la transición hacia una sociedad más tolerante: “marco de políticas para una sociedad más tolerante” y “programa de investigación para el Envejecimiento en el siglo XXI.
- **2002** - Segunda Asamblea— EN Abril en Madrid los países adaptaron el Plan Internacional De Acción 2002 con tres aspectos: las personas mayores y el desarrollo, la prolongación de la salud y el bienestar hasta la tercera edad y los entornos favorables y solidarios. Colombia se compromete a incluir en todas las políticas de Desarrollo Social y económico el Envejecimiento, especialmente en los programas de reducción de la pobreza.
- **2006** por Solicitud del Ministerio de Protección y a Través de un Contrato La Universidad Javeriana realizó revisión exhaustiva del tema y presentó en junio el documento “Envejecer En Colombia, Aportes para una Política en Vejez y Envejecimiento”
- **2007** - Promulgación de la Política Nacional con cuatro dimensiones: Envejecimiento biológico y su relación con el Envejecimiento demográfico, los derechos humanos, el envejecimiento activo, la protección social integral.

- **2008** - En consonancia con lo Planteado en la Política Nacional el Congreso de la Republica aprueba la ley 1251 de 2008, la cual se dictan normas a procurar la Protección, promoción y defensa de los derechos humanos de los Adulto Mayor.
- **2009** - Norma De Protección Adulto Mayor LEY 1276 DE 2009.
- **2010** - Política Social de Envejecimiento y Vejez con un Alcance de 15 AÑOS.

La responsabilidad social es una norma de reciente creación, la cual tiene como propósito cubrir las necesidades de los diferentes interesados de una organización. La norma internacional ISO 26000, "Guía de Responsabilidad Social", proporciona una orientación a todo tipo de organizaciones-independientemente de su tamaño o ubicación-sobre conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social; antecedentes, tendencias y características de la responsabilidad social; los principios y prácticas, las materias fundamentales y los asuntos de responsabilidad social; además la norma identifica e involucra a las partes interesadas de las organizaciones y comunica los compromisos y el desempeño relacionados con la responsabilidad social (2010).La definición global menciona la responsabilidad social como un "compromiso continuo de una organización en las preocupaciones sociales más allá de los señalamientos legales, a comportarse de manera ética y contribuir al bien común y al desarrollo económico de la sociedad, respetando el entorno y mejorando la calidad de vida del personal y sus familias" (NMX ,p.15 2004).

Es así como la Responsabilidad Social Empresarial, está basada en valores éticos y principios de transparencia que incluyen una estrategia de mejoramiento continuo que le va a permitir a la empresa garantizar su crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio ambiental, entra a formar parte activa en el modelo que estamos investigando, donde gracias a los planes y programas desarrollados en materia de R.S. por el sector privado, los cuales pueden

convertirse en insumos para construir un documento, que estandarice estas acciones y puedan ser utilizadas por el sector público, como uno de los mecanismos o insumos a tener en cuenta en el momento de contratar.

Bajo el esquema de lo que plantea el “ENFOQUE DIFERENCIAL”, donde se orientan las políticas, con acciones afirmativas hacia un grupo especial de la población, con el fin de disminuir las desigualdades sociales, es aquí donde entra en forma directa, la relación que tiene nuestra investigación con la Gerencia Social, ya se plantea la importancia de generar pautas, bajo el esquema de Responsabilidad Social, que cumplan las empresas que quieran contratar con la secretaria Distrital de Integración Social, en especial los proveedores de Servicios de aseo y cafetería; así, se está tratando de contribuir a mitigar un problema social de una población vulnerable como lo son los adultos mayores en la localidad de Mártires en Bogotá, logrando integrar la equidad, la innovación social y los principios de la Gerencia Social.

6.2.2 Contextualización

La presente investigación se realiza en la secretaria de Integración Social, la cual es “la entidad del Distrito encargada de liderar y formular las políticas sociales del Distrito Capital para la integración social de las personas, las familias y las comunidades, con especial atención para aquellas que están en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad; ejecutar las acciones que permitan la promoción, prevención, protección, rehabilitación y restablecimiento de sus derechos, mediante el ejercicio de la corresponsabilidad y la cogestión entre la familia, la sociedad y el Estado.

Para el caso de esta investigación se eligió la localidad de Usme, por los siguientes motivos:

Usme para el año 2015 tenía una población de 432.724 habitantes, de los cuales 32.810 son adultos mayores, es decir el 7.58%, el 1.31% de la población adulto mayor está buscando empleo, hay una proporción mayor de mujeres 56.15%, que de hombres 43.85% adulto mayor, el 49.92% de las mujeres realizan oficios del hogar, el contrato de aseo y cafetería contrata principalmente mujeres que tengan experiencia en labores de limpieza y aseo, por consiguiente la localidad de Usme cumple con varias de estas premisas.

La misión institucional compromete el trabajo integral con transparencia y aporta a la transformación de las condiciones sociales, donde la exclusión se constituye en barrera para el goce pleno de los derechos y el acceso real a oportunidades que fortalezcan una vida digna. Su énfasis en la reducción de la segregación social confiere al ser humano el lugar más importante, por ello es el centro de las preocupaciones desde el enfoque diferencial con especial atención a las niñas y los niños.

Materializar la garantía, protección y restablecimiento de derechos, que se evidencia en la implementación de políticas públicas sociales, modelos de atención y servicios y acciones de transformación social que tienen en cuenta las diferencias étnicas, culturales, de discapacidad, de orientación sexual e identidad de género, así como las de cada territorio.

La ruta hacia la realización de los derechos comienza con la identificación de las poblaciones que se encuentran segregadas y excluidas, reconocer sus diferencias, intereses, necesidades y expectativas, así como la realidad familiar que viven, con el objetivo de integrarlas a los servicios sociales y a las acciones específicas o remitirlas a la red de servicios del Distrito.

La reducción de todas las formas de segregación social y las desigualdades económicas, espaciales y culturales, constituyen el eje que orienta y articula la red de servicios sociales como una ruta de realización de derechos.”

Se hace necesario, a su vez, contextualizar la política que rige la población que se va a estudiar y la cual hace parte fundamental dentro del proceso de protección y responsabilidad que tiene la secretaria Distrital de Integración Social dentro de su misionalidad de atender los diferentes grupos vulnerables que forman parte de nuestra sociedad, es así como la población Adulto Mayor, será el eje central de esta investigación.

Algunas estrategias desarrolladas por la secretaria Distrital de Integración Social para dar herramientas a la población adulto mayor para que se capaciten y puedan llegar a ser tenidos en cuenta en una posible vinculación laboral es la alianza que se desarrolló con la corporación universitaria UNITEC “curso básico de sistemas y gobierno en línea – nivel 1 y nivel 2” este curso tenía una intensidad de 40 horas y se capacitaron a 44 personas adulto mayor.

Dentro de los programas con la población adulto mayor desarrollados por la secretaria, no se evidencian procesos en los cuales se generen espacios alternos, en donde no solo, como entidad, apoyemos esta población con subsidios, sino que además encontremos bajo el modelo de responsabilidad social incorporar a la empresa privada en las diferentes modalidades de contratación que maneja la secretaria la vinculación de un porcentaje de la población adulto mayor atendida por la entidad.

7. Elaboración De Instrumentos De La Gerencia Social.

Para el presente proyecto se utilizará el instrumento de redes y alianzas, que, de acuerdo con el Banco Mundial, se define como “iniciativas conjuntas del sector público junto con el

sector privado, el sector con fines de lucro y el sector sin fines de lucro, también entendidos como los sectores gubernamental, empresarial y cívico. Dentro de estas alianzas, cada uno de los miembros contribuye recursos (financieros, humanos, técnicos e intangibles, tales como información o apoyo político) y participa en el proceso de la toma de decisiones.” (Banco Mundial p.15 2012)

Al implementar este instrumento, se busca:

- Fortalecer el tejido social.
- Aumentar la cantidad de recursos disponibles y mejorar la capacidad de respuesta institucional.
- Incrementar las garantías para la sostenibilidad futura de las iniciativas.
- Mejorar el aprendizaje social.

Grupos de interés: cada uno de los grupos de interés que estamos estudiando reciben un actores impacto directo e indirecto sobre el proyecto al cual estamos investigando, cada uno de estos pueden influir de manera positiva o negativa dentro de la aplicabilidad de la estrategia de inclusión laboral, al aplicar los instrumentos, se puede determinar la viabilidad del mismo, igualmente como cada uno de los grupos de interés buscan desarrollar relaciones duraderas bajo el esquema de confianza, y se dará analizara la posibilidad de dar respuesta a una problemática social para la población adulto mayor.

Tabla 1

Elaboración De Instrumentos De La Gerencia Social

TIPO DE ACTOR	ACTORES	RELACIÓN CON LA PROBLEMÁTICA
GOBIERNO	secretaria Distrital de Integración Social	Entidad pública encargada de formular las alternativas técnicas y jurídicas para dar viabilidad a la estrategia.
PROVEEDORES	Posibles oferentes que se presenten a los procesos de licitación pública	Empresas privadas que pondrán en ejecución la estrategia.
COMUNIDADES	Localidad de Usme	Actores que pueden replicar positiva o negativamente la funcionalidad de la estrategia, para ser replicada en otras localidades.
MEDIOS	Colombia Compra Eficiente – SECOP	Plataforma de consulta por parte de los oferentes o empresas privadas.
EMPLEADOS	Población Adulto Mayor	Clientes directos y beneficiarios de la estrategia.

Fuente: Elaboración propia

Estrategia frente a los grupos de interés

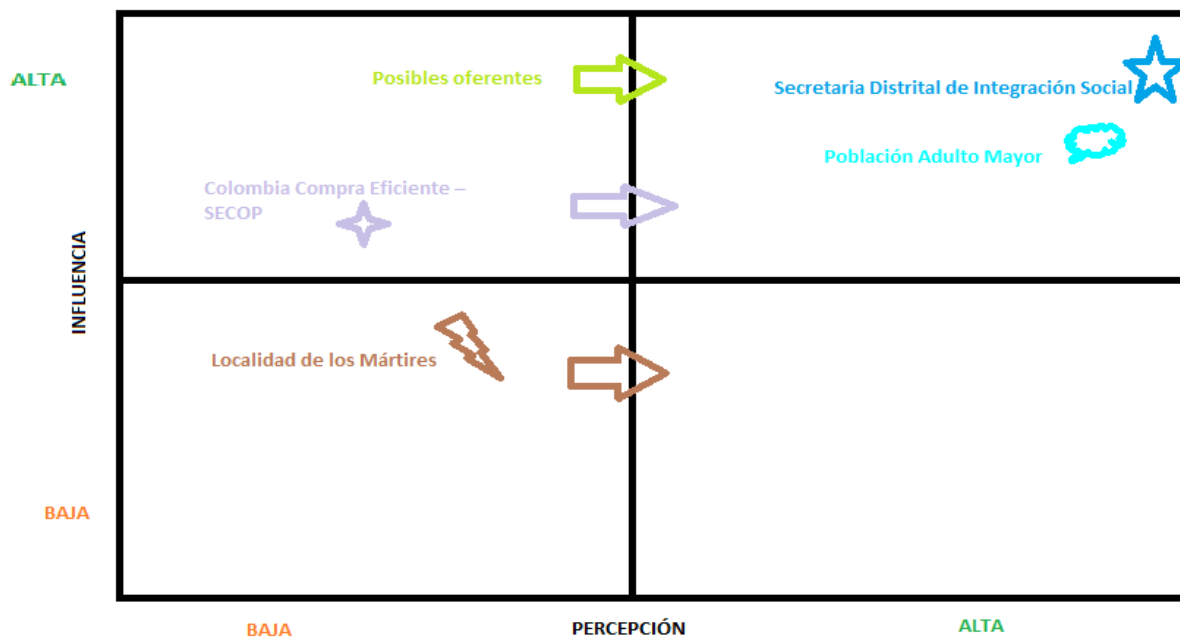


Figura 3 Estrategia frente a los grupos de interés Fuente: Elaboración propia

Dentro del mapeo de los grupos de interés se evidencia que, la comunidad en general de la localidad de los Usme tiene baja influencia y conocimiento, frente al desarrollo del proyecto, debido a que la comunidad es escéptica en temas que tengan que ver con asuntos estatales, ya que lo ven como falsas promesas que nunca se realizaran, es por ello que, se monitoreara a este en grupo en particular, socializando el proyecto a realizar y el impacto positivo que este generara en la población.

Para el caso de la Agencia Colombiana de Contratación – Colombia Compra Eficiente (SECOP), la influencia que esta entidad como medio de divulgación de los procesos de contratación que adelanta la secretaria Distrital de Integración Social, es alta, en razón a que vigila que se cumpla con lo que se establece en la Ley 80/93 y en la Ley 1150/2007, con lo que se busca que la percepción frente al cumplimiento en materia jurídica sea más alta.

Si bien es cierto que los oferentes tienen una influencia alta en la vinculación de la población objetivo, se pretende que su percepción sea mayor frente al compromiso de la aplicación de la responsabilidad social en sus modelos empresariales.

La secretaria Distrital de Integración Social y la Población Adulto Mayor juegan un papel importante en el desarrollo de este proyecto, puesto que la entidad como ente que ayuda a formular y aplica políticas públicas que para el caso en mención es la de Política de Envejecimiento Digno, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida del Adulto Mayor.

7.1 Resultados

Se realizó encuesta a un grupo de usuarios del servicio Centro Día Usme, en donde se atiende a la Población Adulto Mayor, así como a 5 empresas que actualmente prestan los servicios de aseo, cafetería y preparación de alimentos.

Para el caso de las empresas, se realizó la encuesta a una muestra de 5 organizaciones que actualmente prestan los servicios de aseo, cafetería y preparación de alimentos, con las siguientes preguntas:

7.1.1 Encuesta N°1

1. Tiempo de la organización en la secretaria Distrital de Integración Social

- Entre 1 y 2 años
- Entre 2 y 4 años
- Más de 4 años

2. Aplicación de la Responsabilidad Social

- SI
- NO

3. Interés de aplicar la Responsabilidad Social

- SI
- NO

4. Interés de vincular a la Población Adulto Mayor

- SI
- NO

5. Edad pertinente para contratar

- Entre 54 y 60 años

- Entre 61 y 65 años
- Más de 65 años

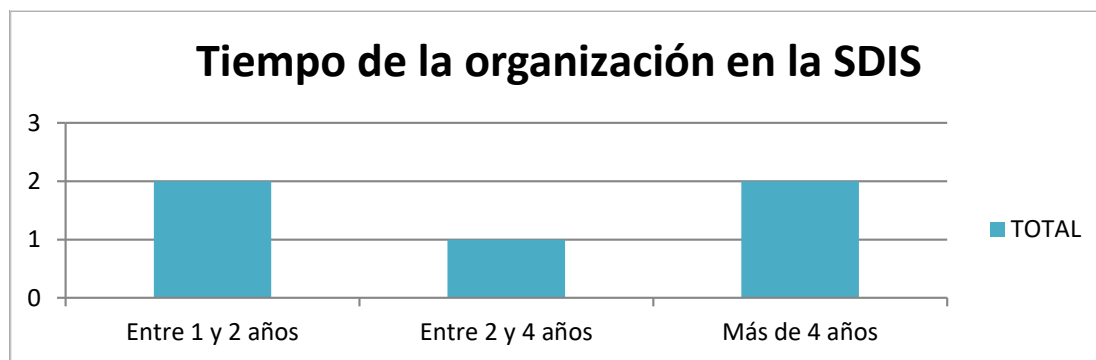
6. Beneficios que aportaría la Población Adulto Mayor a la organización

- Experiencia
- Aplicación de la Responsabilidad Social
- Inclusión Social
- Calidad en los servicios

7.2 Análisis de resultados

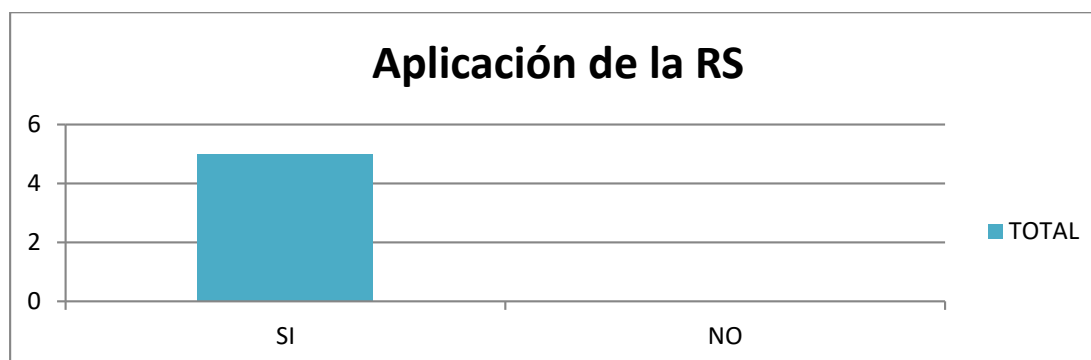
Una vez realizada la tabulación de las preguntas arrojaron la siguiente información:

Grafica 1 Tiempo de la organización en la SDIS



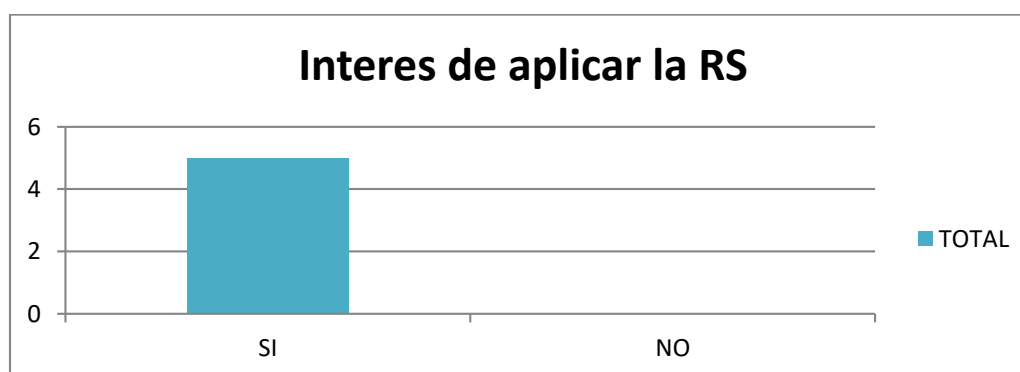
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 2 Aplicación de la Responsabilidad Social



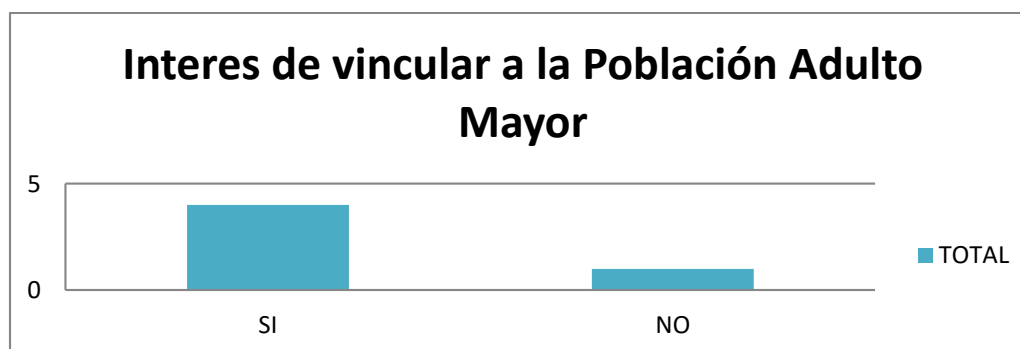
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 3 Interés de aplicar Responsabilidad Social



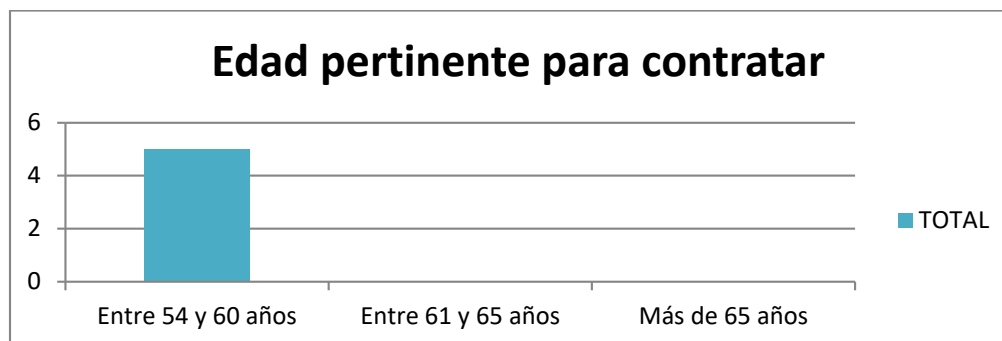
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 4 Interés de vincular a la población mayor



Fuente: Autores de la investigación

Grafica 5 Edad pertinente para contratar



Fuente: Autores de la investigación

Grafica 6 Beneficios que aportaría la Población Adulto Mayor a la organización



Fuente: Autores de la investigación

Para el caso de las organizaciones, se puede decir que el 100% de las mismas aplican la Responsabilidad Social, así como también tienen el interés de aplicar este instrumento como un mecanismo de inclusión social, por otro lado cuando se consultó sobre el interés de vincular a la Población Adulto Mayor el 80% de las empresas manifestaron que si lo harían, lo cual es un aspecto positivo que se debe tener en cuenta para los procesos de contratación de la secretaria, ya que si hay actores interesados en vincular a esta población.

Por otra parte, el 100% de las empresas consultadas consideran pertinente que la edad para contratar es la que se ubica entre 54 y 60 años de edad, bien sea por que aún están en condiciones de prestar un óptimo servicio, así como la experiencia que pueden aportar a las organizaciones.

Por último, un aspecto a tener en cuenta es el tiempo que las empresas han prestado los servicios en la secretaria Distrital de Integración Social, que de acuerdo a la encuesta se puede decir que el 40% tiene más de 4 años, y otro 40% ha prestado sus servicios entre 1 y 2 años, lo cual indica que se le puede brindar un espacio de crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de la Población Adulto Mayor que puedan vincular las organizaciones.

7.2.1 Encuesta N° 2

Para el caso de la Población Adulto Mayor, se tuvieron en cuenta los siguientes interrogantes:

Edad:

- Entre 54 y 60 años
- Entre 61 y 65 años
- 65 o más

Género: Femenino _____ Masculino_____

Nivel educativo:

- Sin estudios
- Primaria
- Bachiller

- Técnico
- Universitario

Actividad ocupacional

- Trabajando
- Buscando trabajo
- Oficios del hogar
- Jubilado/pensionado
- Ciudadador
- Sin actividad
- Otra

Vive solo: SI ___ NO ____

Con algún familiar: SI ___NO ____ Cuantos? _____

De los siguientes ítems cuál cree usted que representa el mayor problema para las personas mayores:

- Exclusión laboral y seguridad económica
- Acceso a salud
- Abandono y maltrato
- Otro Cual? _____

Estaría interesado en capacitarse en un arte u oficio en pro de lograr una posible vinculación laboral?

- Sí
- No
- Tal vez

Si su respuesta es negativa, por favor no siga diligenciando la encuesta. Gracias por su colaboración

Le gustaría capacitarse en algún programa de empleabilidad?

- Sí
- No
- Tal vez

Tiene disponibilidad de tiempo para asistir a estas capacitaciones de empleabilidad?

- Sí
- No
- Tal vez

Cuanto tiempo le dedicaría a esta actividad

- 1 hora a la semana
- 2 horas a la semana
- 5 horas a la semana
- 10 horas a la semana
- Otros:

En que campos le gustaría capacitarse?

- Agricultura y Labores del campo
- Artesanías
- Construcción
- Comercio
- Reciclaje
- Ventas Ambulantes
- Cuidado de personas Mayores con discapacidad
- Cuidado de niños
- Confección
- Servicios generales
- Mecánica
- Jardinería
- Electricidad
- Electronica
- Cocina
- Sistemas
- Operario de maquina
- Belleza
- Carpintería
- Plomería
- Marroquinería
- Otros Cual? _____
- Ninguna de las anteriores

Cree que es satisfactorio recibir algún título o certificación, por las capacitaciones recibidas?

- Sí
- No
- Tal vez

Después de capacitarse le gustaría hacer parte de un proyecto de empleabilidad?

- Sí
- No
- Tal vez
- Otros:

Conoce alguna entidad donde las personas mayores puedan trabajar?

- Si
- No
- Cual
- Otros:

Estaría usted de acuerdo en que la SDIS generara alianzas con los diversos sectores para la empleabilidad de las personas mayores?

- Si
- No
- Porque _____

Cree que la secretaria Distrital de Integración Social debe capacitar a personas mayores en el tema de empleabilidad?

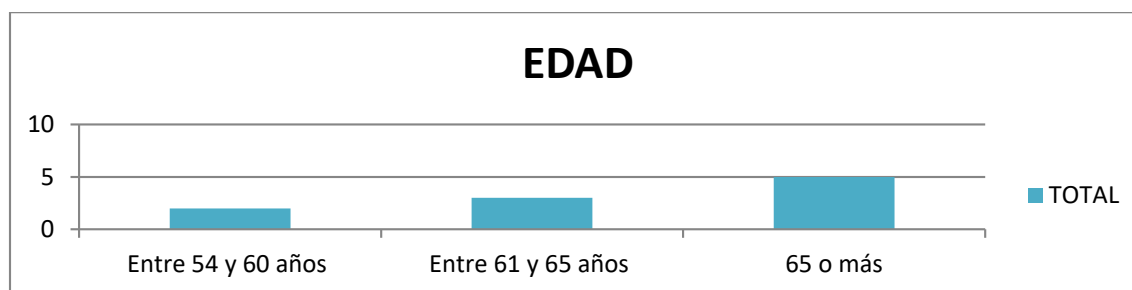
- Sí
- No
- Tal vez

Conoce usted si la SDIS maneja programas de empleabilidad?

- Sí
- No
- Tal vez
- Otros:

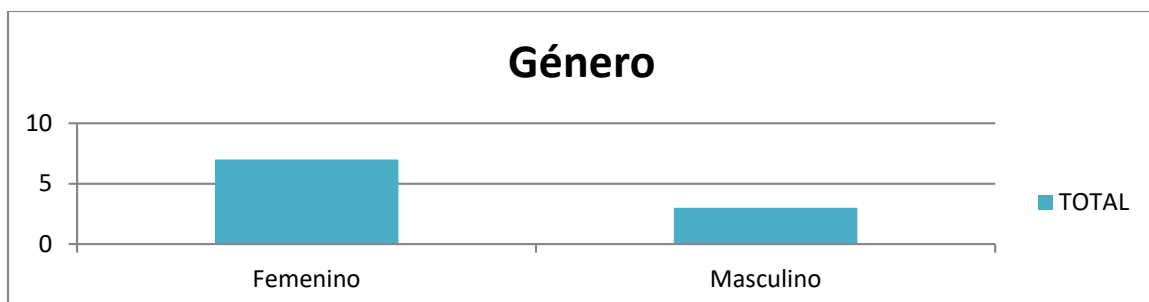
Una vez realizada la tabulación de las preguntas arrojaron la siguiente información:

Grafica 7 Edad



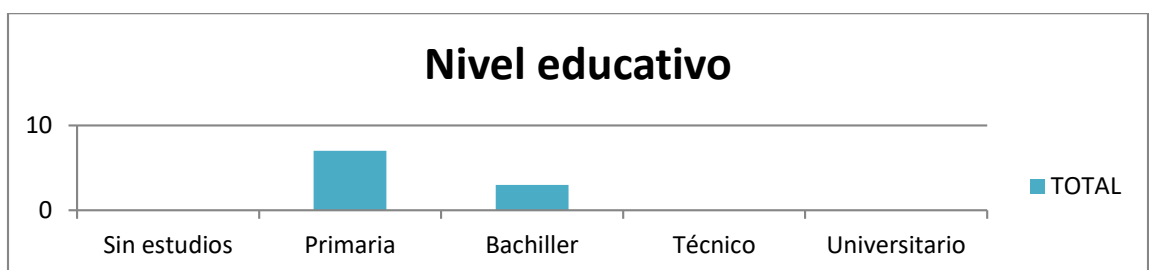
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 8 Género



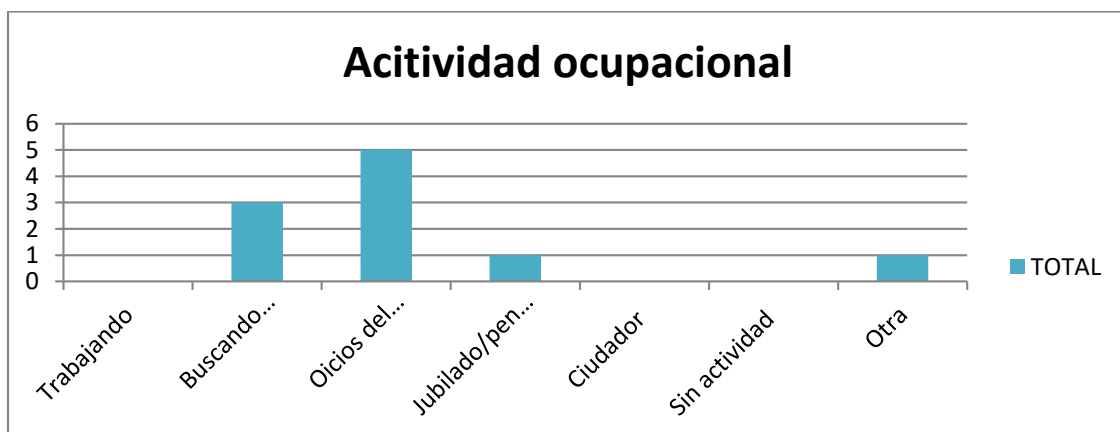
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 9 Nivel educativo



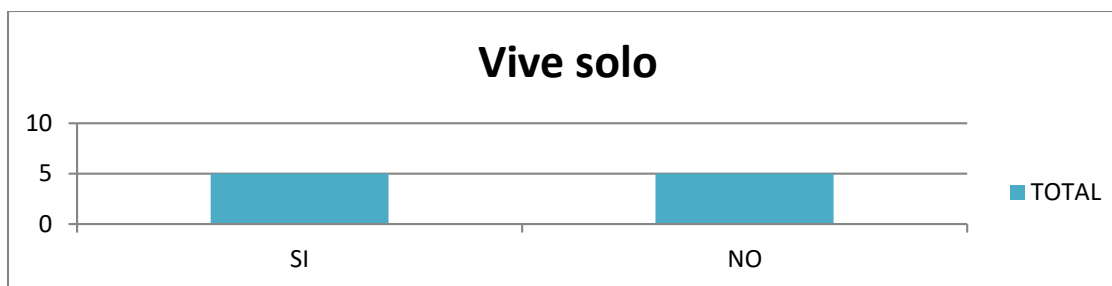
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 10 Actividad ocupacional



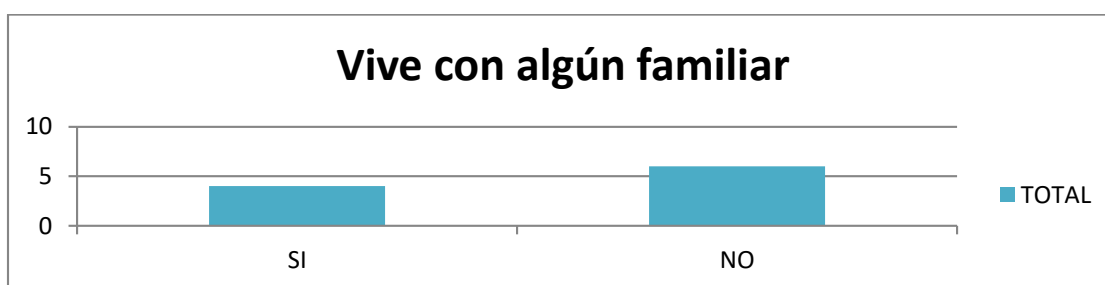
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 11 Vive solo



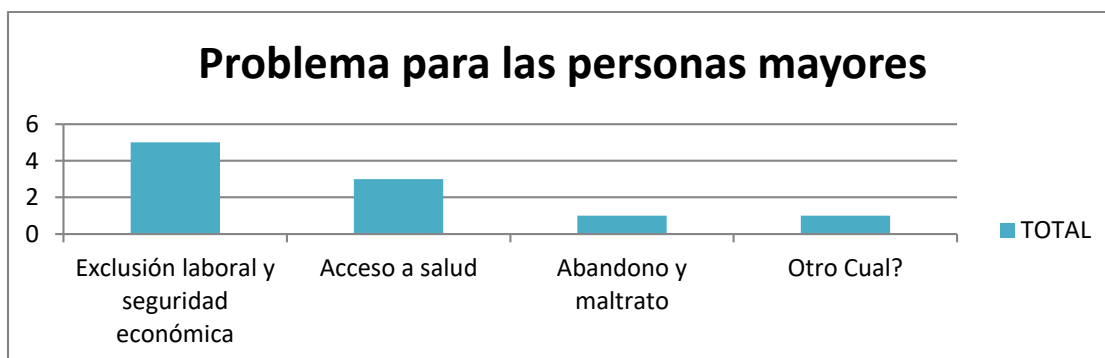
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 12 Vive con algún familiar



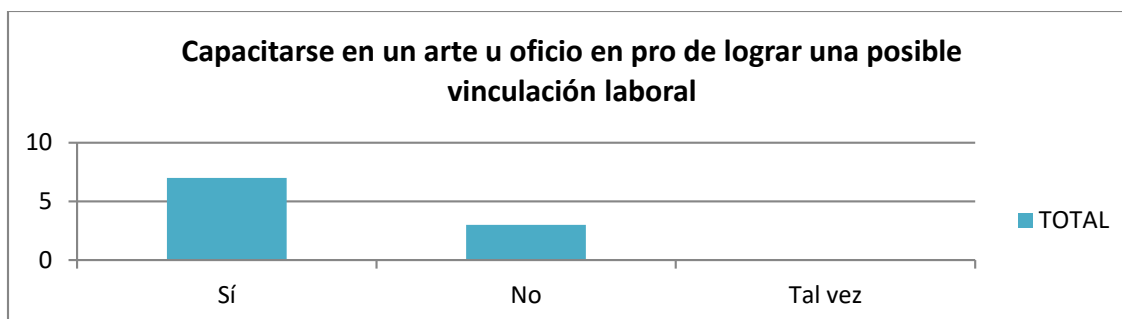
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 13 Problema para las personas mayores



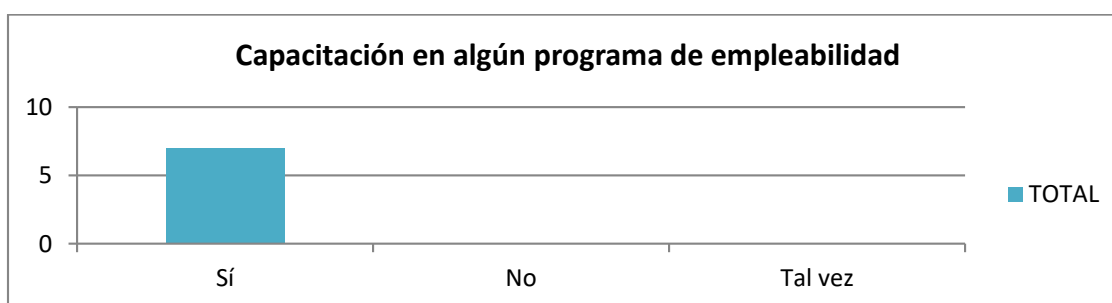
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 14 Capacitarse en un arte u oficio pro de lograr una posible vinculación laboral



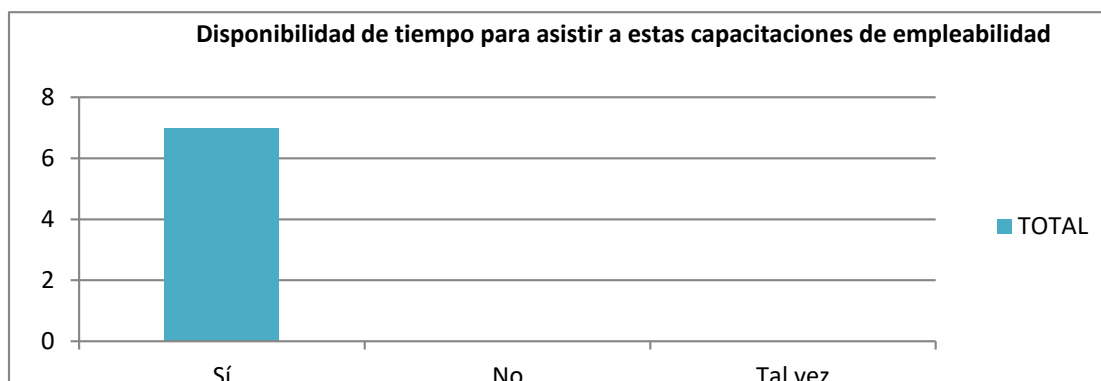
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 15 Capacitación en algún programa de empleabilidad



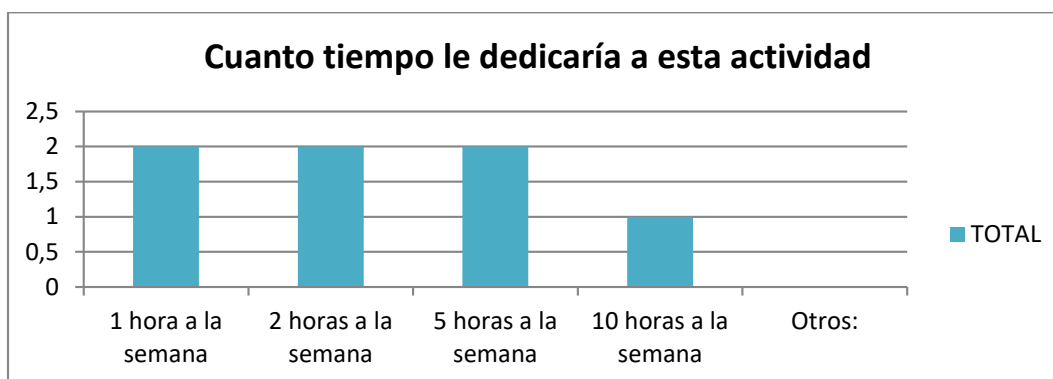
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 16 Disponibilidad de tiempo para asistir a estas capacitaciones de empleabilidad



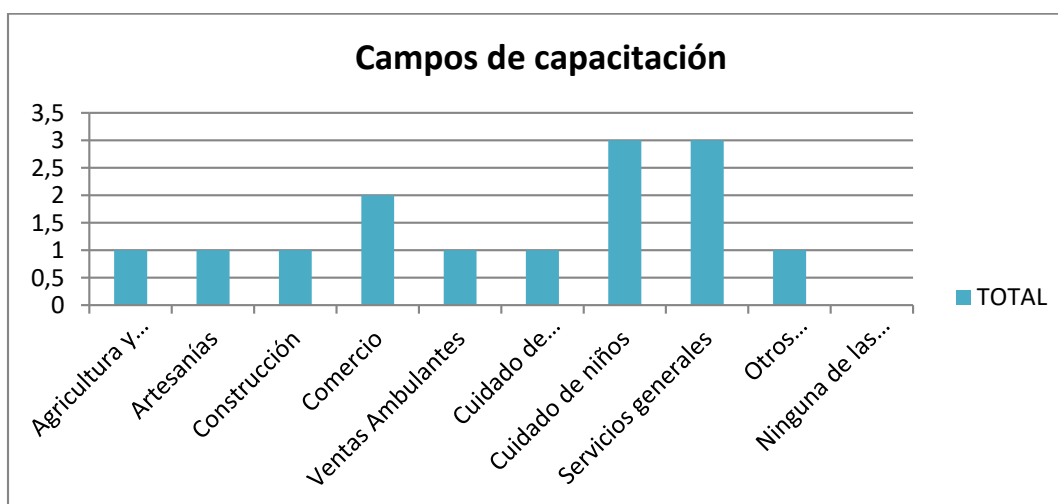
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 17 Cuanto tiempo le dedicaría a esta actividad



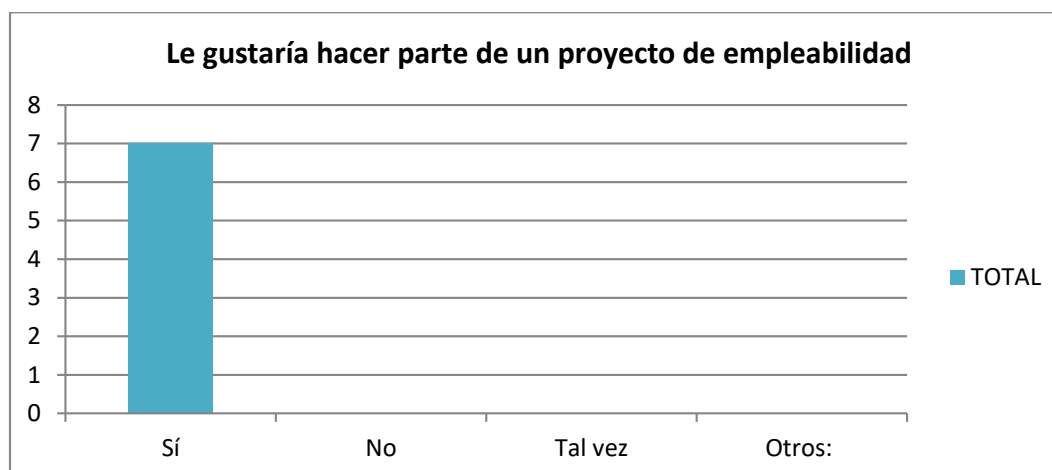
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 18 Campos de capacitación



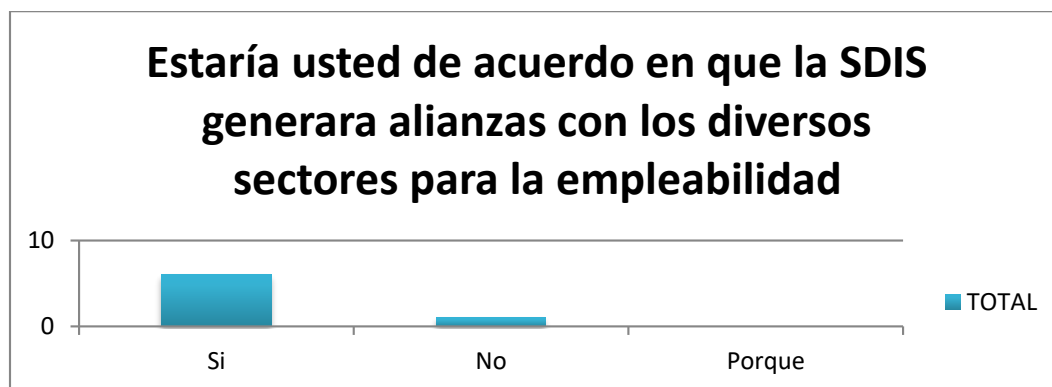
Fuente: Autores de la investigación

Grafica 19 Le gustaría hacer parte de un proyecto de empleabilidad



Fuente: Autores de la investigación

Grafica 20 Estaría de acuerdo que la secretaria distrital de integración social generara alianzas con los diversos sectores para la empleabilidad



Fuente: Autores de la investigación

Para el caso de las encuestas a la Población Adulto Mayor, se realizó a una muestra de 10 personas, en donde una vez hecho el análisis de la información recolectada, se encuentra las siguientes particularidades:

1. Para el caso de la edad, el 50% de los consultados tiene más de 65 años, lo cual es un agravante ya que las empresas estarían interesados en contratar a personas en un rango de edad de entre 54 y 60 años, y solo un 20% de los encuestados se encuentra en este rango, y el 70% pertenece al género femenino y el 30% restante al masculino.
2. En lo referente al nivel educativo el 70% de los encuestados solo ha alcanzado la primaria, y solo el 30% ha llegado al bachillerato, por lo que sería un factor muy importante impulsar procesos de nivelación de estudios y persuadirlos a que continúen el proceso de formación y logren llegar a un nivel profesional, a esto se suma que cerca del 50% de la población se dedica a temas del hogar, y un 30% está en la búsqueda de un trabajo formal.
3. El 50% de los consultados consideran que el principal problema para esta población es la exclusión laboral y seguridad económica, otro 30% considera que el acceso a la salud es otro problema a tener en cuenta que afecta esta población, es por eso que al consultar si consideran pertinente capacitarse, un 70% manifestó que está de acuerdo en que se realizará en temas de empleabilidad.
4. El 70% de las personas consultadas manifestaron que no conocen entidades u organizaciones en las que puedan trabajar, por lo que es importante generar desde la secretaria Distrital de Integración Social este tipo de iniciativas en acompañamiento de las empresas que prestan los servicios en la entidad.

Conclusiones

Los procesos de contratación deben cumplir con requisitos técnicos y legales, los cuales se agrupan en tres grandes grupos:

1. Requisitos habilitantes del proponente: se revisa la experiencia mínima requerida por parte de los proponentes para ser tenidos en cuenta en los procesos licitatorios.
2. Requisitos ponderables: la secretaria determina la ponderación que se le dará a los mecanismos diferenciadores, que busca la entidad, en el propósito de adelantar políticas de inclusión, el proponente, firmara un documento donde se compromete a realizar lo pactado, frente a la inclusión laboral de la población adulto mayor.
3. Oferta económica: la secretaria distrital de integración social entrega el valor del presupuesto presupuesto total del contrato y el proponente aplica lo ejecuta de acuerdo con las condiciones administrativas y financieras convenidas.

Por ello, se propone el siguiente mecanismo: Al proponente que ofrezca a la secretaria la vinculación laboral de personas pertenecientes a la población adulto mayor; equivalente al 5% del total del personal operativo a emplear para la ejecución del contrato, se le asignaran máximo (100) puntos. Este mecanismo es conocido como factor de acción afirmativa.

Para lograr que las empresas contratistas realicen esta acción, es a través de la inclusión dentro de los procesos contractuales, este tipo de requerimientos bien sea como cláusulas contractuales, o por medio de asignar puntaje a las empresas que dentro de sus propuestas presenten que van a contratar personal Adulto Mayor dentro del recurso humano.

La secretaria Distrital de Integración Social a través de sus políticas sociales de intervención, es la Entidad del Distrito que abandera la política pública de atención a la

población adulto mayor, lo cual se ha visto marginada por parte de la mayoría de la sociedad, y ven en la secretaria Distrital de Integración Social esa mano amiga que los hace nuevamente parte activa de la comunidad, es justamente por eso que a través de la Responsabilidad Social, buscaremos que las empresas contratistas que prestan los diferentes servicios en la entidad, puedan vincular laboralmente dentro de su personal a un porcentaje de la población Adulto Mayor que es usuaria de la secretaria Distrital de Integración Social, obviamente cumpliendo con los requisitos establecidos por las empresas dentro de sus procesos de selección; con esto el personal contratado perteneciente a esta población, estaría mejorando su calidad de vida y de su núcleo familiar, se siente útil, aporta sus conocimientos y sus experiencias.

Frente a lo anteriormente expuesto, es claro que la Responsabilidad Social Empresarial, es una herramienta importante para las empresas bien sean del sector público o del privado que pueden utilizar para generar beneficios a los diferentes grupos de interés en donde dichas organizaciones desarrollan sus actividades.

Por otro lado en conclusión sobre la aplicación de los instrumentos se determina que los actores tienen la disposición de implementar esta estrategia, esta se puede aplicar en el proceso de aseo y cafetería, ya que los más beneficiados la población adulto mayor manifiesta que la falta de inclusión laboral es uno de sus mayores problemas, ellos que al sentirse activos laboralmente, y recibir una justa remuneración a sus labores, aprovechando sus capacidades, mejorara su autoestima, su calidad de vida y la de sus familias, las empresas encuentran atractivo desarrollar políticas de responsabilidad social aplicarlas, manifiestan estar en disposición de vincular laboralmente a la población adulto mayor.

Al aplicar el instrumento de Redes y Alianzas, se involucró a todos los actores, socializando la estrategia de una posible vinculación laboral por parte de las empresas privadas que licitan con la secretaria Distrital de Integración Social, los efectos positivos que traen un este proceso de inclusión laboral, restitución de derechos y dignificación social de la población adulto mayor, así mismo es necesario la intervención de los diferentes grupos de interés (Empresas, sector público y sociedad civil) para que cada de uno de ellos aporte desde su perspectiva los elementos propios, para que el mecanismo que se busca implementar desde la secretaria Distrital de Integración Social, tenga el impacto deseado y beneficio a todos los actores.

Para medir el impacto social que tendría la aplicación del instrumento, es necesario concertar las mesas de trabajo, en donde cada uno de los actores exponga desde sus saberes las bondades y posibles dificultades que conllevaría la puesta en marcha del mecanismo de inclusión laboral, así mismo desde la secretaria Distrital de Integración Social se abrirán los espacios en el área de contratación para que se estudie la posibilidad en materia legal de la implementación en los diferentes procesos licitatorios. De igual manera se establecerán los canales de comunicación con las diferentes áreas técnicas para que conozcan y repliquen en sus respectivos procesos de contratación este modelo.

Por último, como premisa de que sea considerada una alianza exitosa, el que los grupos de interés marchen hacia el mismo objetivo, constituyendo normas y redes las cuales permiten una acción colectiva de mayor impacto, generando así capital social.

Bibliografía

Alfaro. (2010). Obtenido de <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/IA/article/view/204>

Arango, V. E. (2011). Obtenido de

<https://www.google.com.co/search?q=DIAGN%C3%93STICO+DE+LOS+ADULTOS+M>

Arinabar, P. (2001). *Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía*. Obtenido de Santiago de Chile.

Barrera. (2010). Obtenido de [https://www.paho.org/blogs/paltex/wp-](https://www.paho.org/blogs/paltex/wp-content/uploads/2013/06/saluddelosadultosmayores_preliminares.pdf?ua)

[content/uploads/2013/06/saluddelosadultosmayores_preliminares.pdf?ua](https://www.paho.org/blogs/paltex/wp-content/uploads/2013/06/saluddelosadultosmayores_preliminares.pdf?ua)

BASE, I. (2009). Obtenido de <https://www.cepal.org/es>

BETANCOURT. (2007). *Política Nacional de Envejecimiento y Vejez*.

Cencosud. (2017). Obtenido de <http://www.cencosud.com/>

CEPAL. (2009). Obtenido de <https://www.cepal.org/es>

CEPAL. (2009). *Envejecimiento, derechos humanos y políticas públicas*. . Obtenido de

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/2538-envejecimiento-derechos-humanos-politicas->

Eguiguren. (2007). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Jes%C3%BAs_Eguiguren

Friedman. (1970). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Milton_Friedman

- Grueso. (2015). Obtenido de https://www.paho.org/blogs/paltex/wp-content/uploads/2013/06/saluddelosadultosmayores_preliminares.pdf?ua
- Hart. (1995). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/H._L._A._Hart
- Jensen. (2000). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Wilhelm_Jensen
- kaimei, P. y. (2002). Obtenido de http://typemoon.wikia.com/wiki/Romani_Archaman
- Marin, C. (2017).
- Medina. (2013). *Adulto mayor* . Obtenido de https://www.paho.org/blogs/paltex/wp-content/uploads/2013/06/saluddelosadultosmayores_preliminares.pdf?ua
- Medina, P. (2013). *En Colombia todavía no existen Empresas socialmente responsables*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/responsabilidadsocial/en-colombia-todavia-no-existen-empresas-socialmente-responsables-2034130>.
- Moreno. (2010). Obtenido de <https://www.fundacionmarialuisa.org/antioquia/5572-voluntarios-de-la-fundacion-realizaron-una-jornada-de-apoyo-para-los-adultos-mayores-del-municipio-de-caldas>
- Muhammad. (2010). *Empresas para todos: hacia un nuevo modelo de capitalismo que atiende las necesidades más urgentes de la humanidad, traducción Affán Buitrago* . .
- MUNDIAL, B. (2012). Obtenido de <http://www.bancomundial.org/>
- NMX. (2004). Obtenido de <http://www.economia-nmx.gob.mx/normasmx/index.nmx>
- OTIC. (2016). *Santiago de Chile y el Sence* .

Pes. (2015). Obtenido de https://www.paho.org/blogs/paltex/wp-content/uploads/2013/06/saluddelosadultosmayores_preliminares.pdf?ua

Quezada, G. (2012). Obtenido de <http://compartiendoexperienciauniversitaria.blogspot.com.co/2012/05/la>

Social, M. d. (2007). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

Toca, C. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de Editorial Académica Española

Triana, E.(2016). Importancia de la Inclusion Social de los Adultos Mayores, una Generación Olvidada por parte del Estado.