

**LES DAMOS LA
BIENVENIDA**



PROSPERIA

CHAMBER INSTITUTE FOR
INCLUSIVE GROWTH

ACCESIBILIDAD SIN POSTUREO

Sesión II - 2026

UNITED
AIRLINES 

 compensar



PROSPERIA
CORPORATE



Cámara de la
Diversidad



Eduardo Ramos

Vicepresidente

Abogado y docente universitario, especialista en fundraising y desarrollo. Ha liderado proyectos sociales y de inclusión en Asia y Europa. Actualmente dirige la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (Cámara de la Diversidad), impulsando estrategias de diversidad, equidad e inclusión para más de 420 empresas. Lidera el programa Talento Diverso, enfocado en mejorar la empleabilidad de la población LGBT y fortalecer entornos laborales inclusivos y competitivos.





Carolina García

Coordinadora de Atracción y Desarrollo de Compensar

Coordinadora de Atracción y Desarrollo – Talento Humano en Compensar.

En su rol, lidera iniciativas orientadas a fortalecer los procesos de atracción y desarrollo del talento, con foco en la consolidación de capacidades organizacionales alineadas con las prioridades de la compañía.

A lo largo de su trayectoria, se ha desempeñado como líder en gestión de talento, aportando una mirada práctica para estructurar y evolucionar prácticas de gestión humana, así como para impulsar capacidades en equipos y procesos.

Somos
igualmente
Diversos



Tejiendo inclusión:

la *diversidad* suma, las historias se transforman

Accesibilidad e inclusión

como parte
del **bienestar integral**
en las organizaciones.

No empezamos por obligación, empezamos desde la experiencia.



Programa Enlaces

Inclusión de personas con discapacidad desde una apuesta educativa integral.

30 años

Aprendices certificados

Trayectoria que impacta familias, equipos y espacios de práctica laboral.

242

18 años

Trabajo con SENA

Formación para la inclusión laboral, articulada con Talento Humano.

Ampliación del Alcance

Apertura a otras categorías de discapacidad y nuevos técnicos.

Hoy

Antes de la norma,
ya teníamos método.

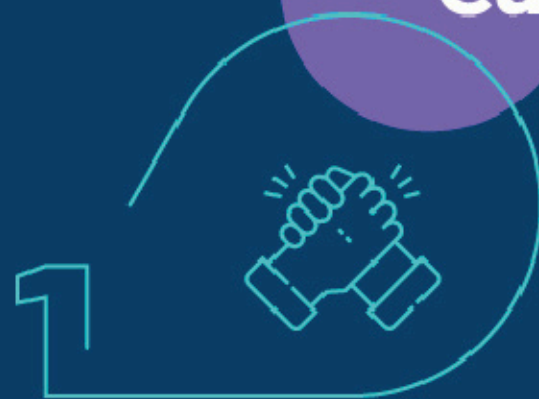
Somos
igualmente
Diversos



4 capacidades *instaladas*



Cultura **sensible**



Mayor apertura de líderes y equipos para reconocer la inclusión como una capacidad organizacional y no como una excepción.

Modelos **ajustados**



Prácticas alineadas a la realidad de la empresa, del programa y de los contextos formativos y laborales.

Procesos **y selección**



Rutas más pertinentes para identificar oportunidades, ajustar criterios y acompañar la práctica laboral.

Acompañamiento



Reconocimiento del espacio de práctica, acompañamiento formativo y ajustes razonables como parte del proceso.

El reto no es la cuota:
El reto es cómo cumplirla bien.



Número total
de colaboradores

14.000



Cuota
de referencia

145



Base legal:

- **2 personas** con discapacidad por cada 100 trabajadores.
- **Desde 501:** +1 por cada 100 adicionales

Ruta en 6 pasos: método, no urgencia

Definir línea base

Personas activas, con certificado, y brecha frente a la meta.

Preparar entornos (bienestar y accesibilidad)

Líderes, equipos y comunicación para reducir barreras.

Acompañar y medir (bienestar y permanencia)

Ingreso, práctica, permanencia y aprendizaje organizacional.



Entender la norma

Alcance, base de cálculo, cuota y reporte.

Priorizar cargos

Viabilidad del rol, entorno y ajustes razonables.

Activar fuentes

SENA, Agencia de Empleo, aliados y banco de talento inclusivo.



La inclusión no depende de un área, sino de una **gobernanza articulada.**



Enlaces

Expertos en inclusión: validan perfiles, acompañan líderes y **facilitan la ruta de inclusión** asegurando condiciones adecuadas.



Agencia de Empleo

Expertos en vinculación: identifican y preseleccionan candidatos, **facilitan la ruta de vinculación con el SENA y aliados.**



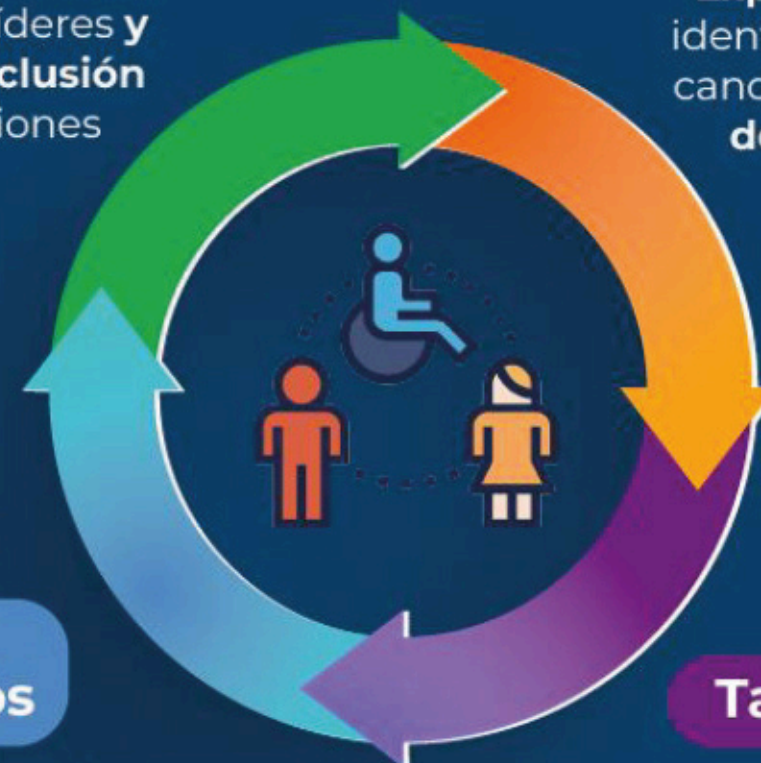
Asuntos Corporativos

Expertos en comunicación: sensibilizan a la organización, fortalecen el posicionamiento institucional y **facilitan la ruta de comunicación para la inclusión.**



Talento Humano

Expertos en gestión del proceso: distribuyen la cuota, acompañan a los líderes y facilitan la ruta operativa garantizando seguimiento y sostenibilidad.



Lo que sí funciona

(y lo que no)



No empezar por la cuota

Empezar por la capacidad organizacional: roles, entorno, aliados y preparación.



Preparar antes de vincular

El entorno laboral también debe alistarse para que la experiencia funcione.



No dejarlo solo en Talento Humano

La gobernanza debe involucrar líderes, equipos, áreas de soporte y cultura.



Acompañar importa tanto como contratar

Seguimiento, ajustes y reconocimiento del proceso son parte del éxito.

La inclusión sostenible combina convicción, diseño organizacional y capacidad de acompañamiento.



De la obligación al propósito compartido

Cuando la **inclusión** se diseña bien, también se traduce en **bienestar integral**: mejores entornos, permanencia y productividad.







compensar

Lo mejor ● ● ●
de lo que hacemos
es para quien lo hacemos
y con quien lo hacemos

Somos
igualmente
Diversos





NUEVOS MIEMBROS CORPORATIVOS - MAYO 2026



RENOVACIONES MIEMBROS CORPORATIVOS MAYO 2026





SAVE THE DATE

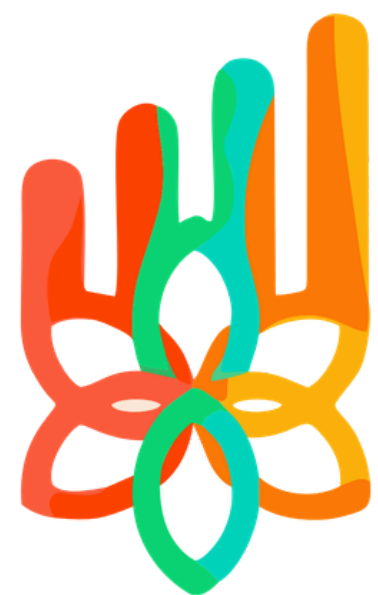
La feria de **oportunidades y negocios** diversos **más grande** de América Latina

16 y 17
julio de 2026



La inclusión
como motor
de crecimiento





**RANKING
DE EMPRESAS
INCLUYENTES
AMÉRICA LATINA**

RANKING DE EMPRESAS

INICIO: 25/05/2026

CIERRE: 30/06/2026

Entrega de resultados

17/07/2026

En el
marco de



weTrade
XIII edición



PRIMER ESTUDIO AVANCES INICIALES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA



EQUIDATA
AMERICAS

ENTREGA DE RESULTADOS:

25/06/2026

**INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**





Susana Rey Casallas

Directora de Accesibilidad Universal

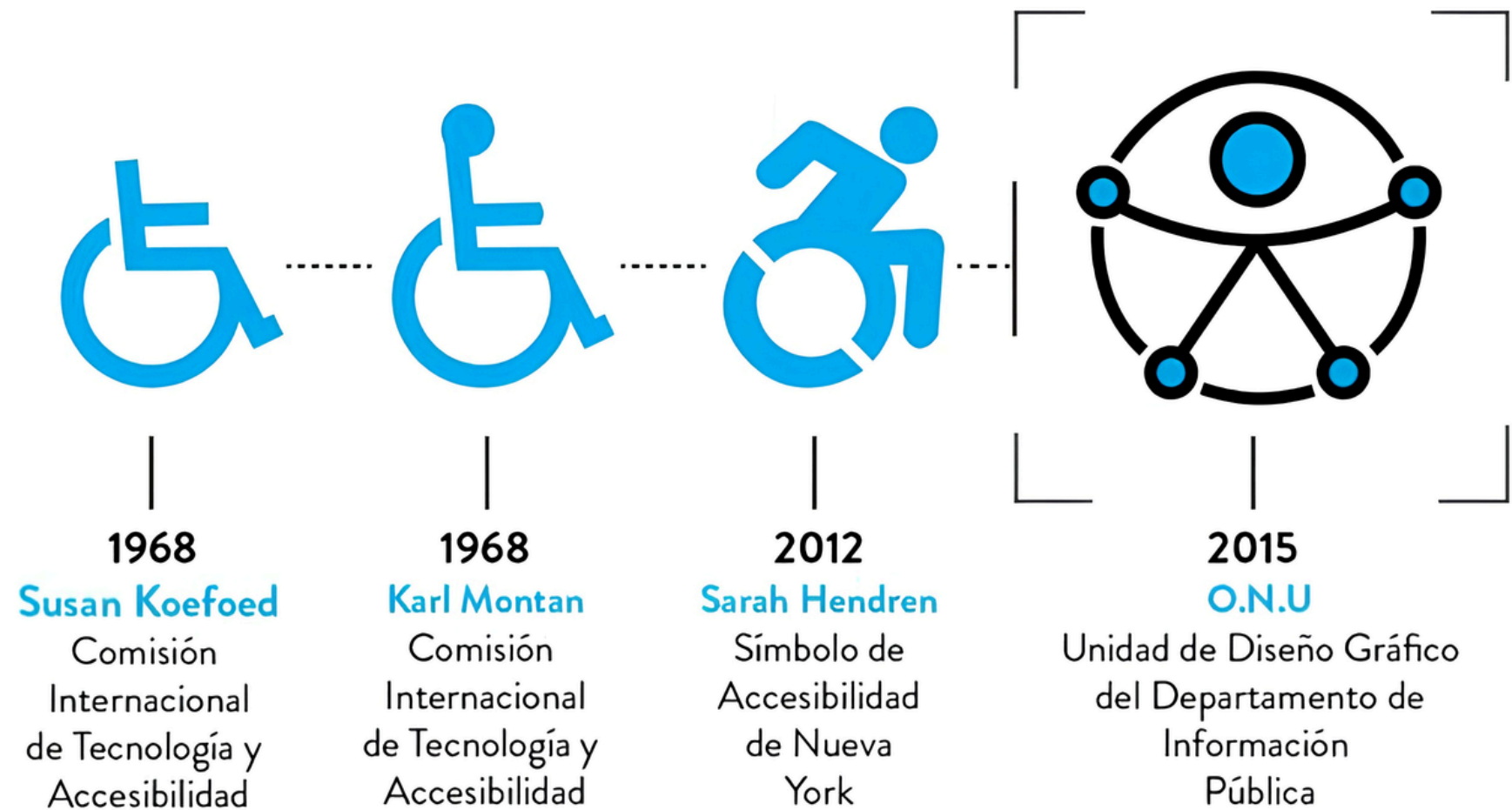
Psicóloga con sólida experiencia y profunda vocación por la inclusión social, laboral y educativa de personas con discapacidad y colectivos vulnerables.

Ha trabajado en diversas instituciones desarrollando estrategias para promover la diversidad y la equidad, acompañando procesos de ajuste laboral para personas con discapacidad y liderando acciones de sensibilización y proyectos orientados a crear entornos accesibles e inclusivos.

Su labor se fundamenta en la convicción de que "lo único normal debe ser ser diferente"

Inclusión Laboral de PcD en Colombia

30 años
en 5 hitos



Inclusión Laboral

“Muchas conversaciones sobre diversidad e inclusión no se dan en las salas de juntas porque a la gente le da vergüenza usar términos poco familiares o teme decir algo inapropiado; sin embargo, es precisamente allí donde debemos hablar de ello. Los argumentos empresariales hablan por sí solos: los equipos diversos son más innovadores y exitosos a la hora de conquistar nuevos mercados.”

**Inga Beale, empresaria británica y
exdirectora ejecutiva de Lloyd's London**



PROSPERIA
CORPORATE



Cámara de la
Diversidad

Inclusión Laboral



Inclusión laboral es el conjunto de acciones orientadas a garantizar que todas las personas puedan participar en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones, eliminando barreras físicas, actitudinales y comunicativas.

Fuente: Ministerio del Trabajo de Colombia (2016): Guía para el proceso de inclusión laboral.



Brecha laboral en personas con discapacidad

2.41 Millones

de personas con discapacidad
en Colombia

89,4%

están en edad de trabajar

23,1

Pero solo el
participa laboralmente

En principios de 2022

17.000

personas con discapacidad
vinculadas laboralmente
(sectores público y privado)

21 de cada 100

personas con discapacidad
están empleadas en Colombia

<1

de contratistas estatales
son personas con
discapacidad
(2024)

Fuente: Ministerio del Trabajo de Colombia (2016): Guía para el proceso de inclusión laboral.

Desde la Cámara acompañamos a las organizaciones en el cumplimiento de sus objetivos, metas y propósitos teniendo en cuenta la inclusión laboral de personas con discapacidad como base para ese cumplimiento y la construcción de sociedad.

¿Cómo lograr un proceso exitoso de inclusión laboral?



Inclusión Laboral

Transformación de la cultura organizacional

Procesos de selección equitativos

Adaptación del entorno y puesto de trabajo

Conocimiento Normativo

Fuente: OIT(2021): Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión

Conversatorio Buenas Prácticas de Inclusión Laboral

Conversaciones que transforman



Claudia Sáez
Gerente Corporativa de RRHH
Sodexo Chile



Claudia Jimenez Rodriguez
Responsable Celula D&I
BBVA México



Claudia Carranza
Senior Talent Acquisition
Manager en DiDi México



Buenas prácticas de Inclusión Laboral



Las **buenas prácticas de inclusión laboral** se caracterizan por ser **eficaces y eficientes** para garantizar la igualdad de condiciones en el mundo del trabajo, y funcionan como un **buen ejemplo** para otras iniciativas. Una vez que una determinada práctica ha probado que sus resultados **son positivos**, enseña sobre el alcance de una acción específica y muestra el camino que lleva a dichos resultados.

Fuente: CEPAL (2021): Guía de buenas prácticas para la inclusión social y laboral de personas jóvenes con discapacidad.

Ejemplo de buenas prácticas

Organización	País	Práctica	Descripción
Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)	Chile	Red de Empresas Inclusivas (ReIN)	Agrupación que reúne a más de 100 empresas comprometidas con fomentar procesos responsables de inclusión laboral de personas con discapacidad. Ofrece instancias permanentes de capacitación, intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas.
ANSES	Argentina	Programa de inclusión sociolaboral de trabajadoras y trabajadores con discapacidad intelectual	Orienta, evalúa, selecciona, acompaña, forma y da seguimiento en el puesto de trabajo, para la inclusión en el ámbito del Estado, articulando a los principales interesados (PcD, familias, profesionales e instituciones, entre otros).
Homecenter	Colombia	Casa libre de estereotipos	El proceso de selección y contratación se da bajo los lineamientos de la política de inclusión y diversidad que estipula que el proceso debe ser transparente en cuanto a la publicación de convocatorias, pruebas técnicas, entrevistas y retroalimentaciones.

Fuente: CEPAL (2021): *Guía de buenas prácticas para la inclusión social y laboral de personas jóvenes con discapacidad.*

OIT (2025): *Empresas chilenas avanzan en inclusión laboral de personas con discapacidad.*

Best Buddies Colombia (2024): *Algunos casos exitosos de inclusión laboral*

Servicios de la Cámara

Diagnostico organizacional integral

Formación a todo nivel organizacional

Procesos de selección y
onboarding de PcD

Curso de Lengua de Señas Colombiana

Bolsa de empleo con mas de 2.000
perfiles de personas diversas

Consultoría para ajuste de
infraestructura accesible

Ferias de empleo para la
atracción del talento

Diagnóstico, auditoria y ajuste de
sitios Web bajo la norma.



PROSPERIA
CORPORATE



Cámara de la
Diversidad



Carlos Ariel Valencia Mosquera

Subdirector de protección laboral del Ministerio del Trabajo

Es abogado y Especialista en derecho administrativo de la Universidad Externado de Colombia. Nacido en el departamento del Chocó, cuenta con una amplia experiencia en entidades del sector público. Actualmente lidera la Subdirección de Protección Laboral, una dependencia del Ministerio del Trabajo encargada de formular, coordinar y hacer seguimiento a políticas, estrategias y acciones orientadas a la protección efectiva de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores en Colombia.





Trabajo

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD





LEY 2466 DE 2025 – REFORMA LABORAL

Artículo 15. Obligaciones especiales del Empleador.

17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.





Trabajo

Total, Trabajadores	Tramo de 100	Hasta 500	De 501 en adelante	Total, Trabajadores con Discapacidad
1-99	0	0	0	0
100 - 199	100	2	0	2
200 - 299	200	4	0	4
300- 399	300	6	0	6
400-499	400	8	0	8
500 - 501	500	10	0	10
600 – 699	600	10	1	11
700 – 799	700	10	2	12
800 - 899	800	10	3	13
900 - 999	900	10	4	14



Trabajo



Total, Trabajadores	Tramo de 100	Hasta 500	De 501 en adelante	Total, Trabajadores con Discapacidad
1.000 – 1.099	1.000	10	5	15
2.000 – 2.099	2.000	10	15	25
3.000 – 3.099	3.000	10	25	35
4.000 – 4.099	4.000	10	35	45
5.000 – 5.099	5.000	10	45	55
10.000 – 10.099	10.000	10	95	105
15.000 – 15.099	15.000	10	145	155
20.000 – 20.099	20.000	10	195	205

LEY 2466 DE 2025 – REFORMA LABORAL

- *El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad al Ministerio del Trabajo.*
- *El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013.*
- *“La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año... A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento”.*
- *En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.*

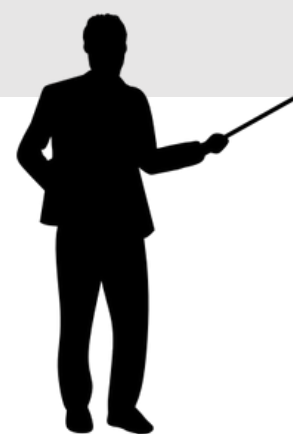


LEY 2466 DE 2025 – REFORMA LABORAL

ARTICULO 7°. *Debido proceso disciplinario laboral.*

Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “Artículo 115°. Procedimiento para aplicar sanciones”

Parágrafo 3°. *El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.*



AJUSTES RAZONABLES

AYUDA EN EL ESPACIO



Son aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Teletrabajo – Horarios Flexibles.

AYUDA EN PROCESOS



AYUDA TECNOLÓGICA



AYUDA ERGONÓMICA



Ley 2466 de 2025. Reforma Laboral. Artículo 15, Numeral 13. Obligaciones especiales del empleador. Implementar ajustes razonables.





Trabajo



¡GRACIAS!



—
Donde otros
ven edad,
**hay empresas
que ven futuro**



Congreso Empresarial
El Futuro es Plateado

2026

Donde las empresas que innovan,
ven el futuro en la experiencia.

De Innova Mayor a una nueva visión de futuro

En línea con nuestro liderazgo en inclusión productiva de las personas mayores daremos un paso hacia el **principal congreso de economía Silver** en donde se integren el conocimiento, las empresas y el sector público para aportar y promover a la inclusión productiva de las personas mayores en Colombia.

Objetivo del Congreso

El congreso busca posicionar a Porvenir como el principal articulador del ecosistema productivo silver, fomentando la colaboración y el intercambio de ideas entre los principales actores de los diferentes sectores.

- Visibilizar la economía plateada como una oportunidad estratégica de negocio y competitividad.
- Presentar evidencia, investigaciones y tendencias que respalden la toma de decisiones empresariales.
- Reconocer y visibilizar buenas prácticas empresariales de inclusión productiva.



1er Congreso Empresarial “El Futuro es Plateado 2026”

Una agenda de contenido pensada para **inspirar, evidenciar y conectar**

- Junio 25
- CCB sede CLL 26
- 2:30 a 8 PM
- 200 Asistentes



Hora (pm)	Duración (mins)	Modulo	Temática
2:30	5	Bienvenida y contextualización	Host del evento
2:35	45	Conferencia de apertura La Revolución Plateada	Mauricio Reina Speaker invitado
3:20	30	Presentación de investigación - UR Radiografía del talento senior en Colombia	Andrés García Suaza Decano Fac. Economía U. Rosario
3:50	15	Coffee Break	Visita emprendimientos - Expo Silver
4:15	45	Panel Empresas que evolucionan , personas que inspiran.	William Garcia, Catalina Santana, Maria Paula Tinoco, Diego Moreno
5:00	40	Charla Internacional: "Cómo el mundo esta capitalizando la longevidad"	Juan Carlos Alcaide (España) Experto en Marketing y Economía Silver
5:40	20	Coffee Break	Visita emprendimientos - Expo Silver
6:00	10	Premiación Innova Mayor 2026 Palabras de apertura.	Miguel Largacha Presidente Porvenir
6:10	10		Ana Isabel Gómez Rectora U. Rosario
6:20	40	Premiación Innova Mayor 2026 Entrega galardones	
7:00	25	Cóctel de cierre y espacio de relacionamiento	



Para asistir al primer **1er Congreso Empresarial “El Futuro es Plateado 2026”** escribenos a:

aparamo@porvenir.com.co
htapiam@porvenir.com.co

Con tus datos personales:

- **Nombre**
- **Empresa**
- **Cargo**
- **Correo**
- **Teléfono**

2da edición Premios Innova Mayor 2026

Si tu empresa lidera **iniciativas para mejorar la calidad de vida para las personas mayores** a través de:



Productos y servicios para mejorar su bienestar.

Postula a:

Innovación Silver



Vinculación laboral.

Postula a:

Talento Senior



Contratación como proveedores.

Postula a:

Red de valor senior







**Queremos conocer
tu opinión**

Escanea el QR



PROSPERIA

CHAMBER INSTITUTE FOR
INCLUSIVE GROWTH

GRACIAS

