



CURSO

Como Implementar en las Empresas la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad



Conoce más sobre el programa

La inclusión laboral ya no es solo un compromiso social: es una ventaja competitiva y una responsabilidad estratégica para las organizaciones. Este programa ha sido diseñado para que empresas y profesionales se anticipen a las exigencias normativas de 2026 y lideren procesos de inclusión con criterios técnicos, herramientas prácticas y una visión que genera resultados reales.

A lo largo del curso desarrollarás las competencias necesarias para implementar procesos de selección, vinculación, permanencia y desarrollo de personas con discapacidad, aplicar ajustes razonables de manera efectiva y gestionar equipos diversos con mayor confianza, reduciendo riesgos legales, operativos y reputacionales. Además, fortalecerás tu capacidad para comprender la discapacidad, especialmente la discapacidad cognitiva leve, eliminando barreras y transformando los desafíos en oportunidades de crecimiento organizacional.



Conoce más sobre el programa

Más que una formación, esta es una inversión estratégica para impulsar organizaciones más competitivas, sostenibles e innovadoras. Al finalizar, contarás con metodologías, herramientas y buenas prácticas que optimizan la gestión del talento humano, fortalecen el liderazgo inclusivo, mejoran el clima laboral, potencian la productividad y posicionan a tu organización como un referente en diversidad, equidad e inclusión. Prepárate para liderar el cambio que hoy exige la normativa y que mañana marcará la diferencia entre las organizaciones que simplemente cumplen y aquellas que inspiran, atraen el mejor talento y construyen un futuro más sostenible.

Dirigido A

Este programa está dirigido a profesionales de talento humano, seguridad y salud en el trabajo, gestión humana, bienestar, responsabilidad social, diversidad e inclusión, líderes de equipos, directivos, abogados, psicólogos, trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales, profesionales del sector público y privado, consultores, docentes y todas aquellas personas interesadas en promover entornos laborales más inclusivos, equitativos y accesibles.



Dirigido A

Es ideal para quienes desean fortalecer sus competencias en la implementación de estrategias de inclusión laboral, la aplicación de ajustes razonables y el cumplimiento de la normativa vigente, contribuyendo al desarrollo de organizaciones comprometidas con la diversidad, la igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos de las personas con discapacidad.

Objetivos del Programa

- ▶ Fortalecer la comprensión técnica y práctica sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, con énfasis en discapacidad cognitiva leve, en coherencia con la normativa vigente y las metas exigibles a 2026.
- ▶ Dotar a los equipos de talento humano y liderazgo de herramientas aplicadas para el ajuste de los procesos de reclutamiento, selección, inducción, formación y evaluación del desempeño bajo un enfoque inclusivo.
- ▶ Desarrollar capacidades para el diseño e implementación de ajustes razonables efectivos, sostenibles y acordes a los contextos y cargos de las empresas.



Objetivos del Programa

- Promover competencias en la gestión de equipos diversos, favoreciendo la integración, el acompañamiento y la permanencia de personas con discapacidad en entornos laborales.
- Fortalecer la aplicación de estrategias de comunicación inclusiva en convocatorias, procesos internos y programas de formación corporativa de las organizaciones.
- Integrar criterios de Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión del riesgo psicosocial en los procesos de inclusión laboral, contribuyendo a la prevención, el bienestar y la sostenibilidad organizacional.
- Sensibilizar a los participantes frente a los sesgos, imaginarios y barreras actitudinales, promoviendo una cultura organizacional basada en la diversidad, la equidad y la inclusión.



Diferencial de Programa

- **Va más allá de la sensibilización:**
El participante aprenderá a aplicar la inclusión en distintos procesos de TH.
- **Ayuda a implementar la normativa:**
El programa integra la Ley 1618 de 2013 y la Reforma Laboral, Ley 2466 de 2025, ayudando a reducir riesgos legales, operativos y reputacionales, que es exigible (obligatoria implementación) desde junio del 2026
- **Enseña a implementar ajustes razonables:**
Los participantes conocerán cómo identificar barreras, analizar cargos, adaptar entrevistas, evaluaciones, puestos de trabajo, infraestructura y formas de acompañamiento.
- **Integra varias áreas de la organización:**
Articula Talento Humano, líderes, SST, bienestar, infraestructura y comunicaciones. Esto permite que la inclusión no dependa únicamente de una persona o área.
- **Trabaja con casos prácticos:**
La metodología incluye clases en vivo, estudios de caso, talleres grupales y construcción progresiva de soluciones aplicables a las organizaciones.
- **Los expertos de la maestría en Seguridad y salud en el trabajo de la Universidad El Bosque.**

01

Generalidades de
la Ley 2466 de 2025
Reforma Laboral

- **Definiciones de Diversidad, Equidad e Inclusión**
- **Tipos de Discapacidad** (7 Tipos de discapacidad reconocida)
- **Estudio de Caso**
- **Inclusión laboral de personas con discapacidad**
Ley 2466 de 2025 Inclusión laboral de personas con discapacidad
Ley 361 de 1997 Protección e integración social de personas con discapacidad
Ley 1346 de 2009 Aprobación de la CRPD (Convención ONU sobre Discapacidad)
Resolución 2177 de 2022 Mintrabajo Vinculación laboral inclusiva
- **No discriminación y derechos laborales**
Ley 1482 de 2011 y Ley 1752 de 2015 Tipificación penal de la discriminación
Ley 1010 de 2006 Acoso laboral
Código Sustantivo del Trabajo Artículo 10 (igualdad de los trabajadores)
- **Estándar técnico de referencia**
GTC-ISO 30415:2021 (ICONTEC) Gestión de Recursos Humanos. Diversidad e Inclusión

Beneficios tributarios

Ventajas de licitaciones

02

Componentes
de Infraestructura

- **Diagnostico de la infraestructura Áreas de circulación**
Área de café ,Uso del color, Controles e interfaces, Puertas, Pisos, Mobiliario, Iluminación, Requisitos específicos de oficina, Parqueaderos, Rampas, Baños, Espacio sensorial, Señalización, Sistemas biométricos / torniquetes.
- **Aspectos a integrar en el protocolo de emergencias**
para la integración de personas con discapacidad.
- **Taller Priorización de intervenciones con casos Reales.**

03

Componentes del
Programa de diversidad,
equidad e inclusión

(Parte 1)

- **Revisión documental de la empresa:**

Análisis de compatibilidad cargo
de cargos VS discapacidad con ajustes razonables

- **Aspectos a integrar de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**

Taller modelo

- **Lineamientos de inclusión para el equipo de reclutamiento**

Como sería en el manejo corporal y verbal en una entrevista de inclusión.
Implementación de estrategias de atracción efectivas.

- **Lineamientos de inclusión para el equipo de reclutamiento**

Ajustar convocatorias (lenguaje claro y accesible).

Usar pruebas acordes a las competencias reales del cargo según la
discapacidad

Implementar ajustes razonables en entrevistas y evaluaciones.

Identificar fuentes de talento inclusivo

Estrategias de comunicación inclusiva para convocatorias y procesos
internos

(Parte 2)

- **Sensibilización y formación requiere impactar a:**

Equipos de Talento Humano

Líderes y Equipos de trabajo

Trabajar mitos, sesgos e imaginarios frente a la discapacidad.

Formar en lenguaje y comunicación inclusiva.

- **Lineamientos de inclusión para el equipo de reclutamiento**

Como sería en el manejo corporal y verbal en una entrevista de inclusión.
Implementación de estrategias de atracción efectivas.

- **Inducción y acompañamiento inicial**

Inducciones claras, estructuradas y paso a paso.

Acompañamiento cercano durante la adaptación.

Involucrar al equipo de trabajo desde el inicio.

Definir roles y expectativas con claridad.

- **Gestión del desempeño inclusivo**

Evaluar con criterios objetivos y comprensibles.

Ajustar formas de retroalimentación.

Priorizar el logro de resultados sobre supuestos.

Articular evaluación de desempeño con SST y factores psicosociales.

- **Taller - Casos**

04

Estrategias de seguimiento

•Acompañamiento y seguimiento

Desempeño

Bienestar

Ajustes implementados

Resolver dificultades de forma temprana.

Apoyarse en SST para prevención de riesgos.

•Medición, mejora continua y reporte

Definir indicadores de inclusión.

Documentar ajustes y buenas prácticas.

Preparar a la empresa para auditorías y verificación externa.

Escalar el modelo a otras áreas.

•Cultura organizacional y sensibilización

Formación transversal en inclusión

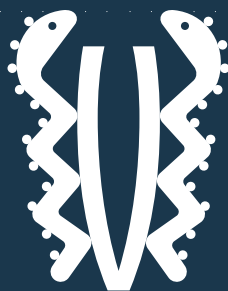
Transformación de imaginarios y sesgos

Lenguaje y comunicación inclusiva

Lenguaje de comunicación Inclusiva con el equipo de comunicaciones

•Taller - Casos

•Clausura



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

División de Educación
Continuada



Inscríbete al curso aquí

División de Educación Continuada

Teléfono móvil: 317 399 08 43

E-mail: asistente5ec@unbosque.edu.co

Cr. 7 B bis # 132 - 28 Edificio Hub iEX

Bogotá, Colombia