



Premio  
**INNOVA  
MAYOR**



Reconocemos la experiencia y  
destacamos a las empresas que la  
valoran.

## 1. INTRODUCCIÓN

El Premio Innova Mayor es una iniciativa conjunta de Porvenir y la Universidad del Rosario que busca visibilizar, reconocer y premiar a las empresas que están transformando el entorno laboral en Colombia para fortalecer la productividad y el bienestar de las personas mayores que han cerrado o están en proceso de cerrar sus ciclos laborales tradicionales.

Desde una perspectiva de economía laboral, es fundamental reconocer que los adultos mayores no solo representan una fracción creciente de la población activa, sino que también representan y constituyen un patrimonio esencial para cualquier sociedad. Su experiencia acumulada en diversos sectores productivos y su capacidad para interpretar y aplicar nuevos saberes con sensibilidad y criterio, los posiciona como agentes clave en los procesos de innovación, mentoría y adaptación institucional, entre otras áreas funcionales clave de las empresas.

Esta iniciativa se desarrolla en el marco del Observatorio de Emprendimiento y Empleabilidad del Adulto Mayor (OEEA), un programa liderado por Porvenir S.A. con apoyo de la Universidad del Rosario que promueve la generación de conocimiento, la creación de espacios de formación para el emprendimiento de personas mayores, y la inclusión social y productiva de adultos en etapa de transición laboral. Además, se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1, 4, 5, 8, 10 y 17. El impulso de alrededor del fortalecimiento económico, la creación de espacios de fortalecimiento de competencias relacionadas con la productividad y la promoción y visibilización de oportunidades para su crecimiento económico son ejes centrales del OEEA.



## TÉRMINOS DE REFERENCIA

### Premio Innova Mayor

### Edición 2025

---



## 2. OBJETIVO

El objetivo del Premio Innova Mayor es incentivar a las empresas a movilizar esfuerzos hacia la creación de entornos laborales inclusivos e innovadores que reconozcan el valor del conocimiento, la experiencia y la capacidad de adaptación de las personas adultas que han cerrado o están en proceso de cerrar sus ciclos laborales tradicionales.

El premio busca destacar aquellas organizaciones que impulsan la inclusión productiva, desarrollan políticas sostenibles y crean productos o servicios que promueven el bienestar, la participación activa y la generación de valor social y económico de esta población

## 3. CATEGORIAS DEL PREMIO

Las empresas participantes podrán postularse en las siguientes categorías:

### 3.1 Innovación silver

**Descripción:** Esta categoría reconoce a las empresas que desarrollan productos o servicios dirigidos específicamente a mejorar el bienestar de las personas mayores. Esta categoría contempla productos o servicios que se encuentren actualmente en el mercado o que estén en etapa de desarrollo o pre-lanzamiento.

#### Criterios de Evaluación:

- **Relevancia y utilidad:**
  - Descripción detallada del producto o servicio y su impacto en las necesidades de las personas mayores y su entorno.
  - Investigación de mercado que respalde la demanda y relevancia del producto o servicio (Indicadores como TAM, SAM, SOM o estudios de tendencias).
- **Accesibilidad y usabilidad:**
  - Validaciones de expertos que comprueben la accesibilidad y usabilidad del producto o servicio en personas mayores.
  - Pruebas de usuario con personas mayores que demuestren facilidad de uso y comprensión del producto o servicio (adjuntar evidencias).
- **Impacto positivo en la calidad de vida:**
  - Testimonios o estudios de caso que documentan mejoras en la calidad de vida.
  - Datos cuantitativos que muestren el impacto positivo del producto o servicio en la salud, bienestar emocional o social de los adultos mayores.

### **3.2 Talento senior**

**Descripción:** Esta categoría premia a las empresas que incluyen a personas mayores dentro de su fuerza laboral y que promueven la diversidad generacional en las áreas funcionales de la empresa.

#### **Criterios de Evaluación:**

##### **Inclusión y diversidad:**

Porcentaje de personas mayores que hacen parte de la nómina.

Políticas y prácticas de reclutamiento y retención específicas para personas mayores.

##### **Desarrollo profesional y bienestar:**

Programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos a personas mayores (programas de preparación para el retiro, upskilling o reskilling, entre otros).

Encuestas de satisfacción de clima, cultura y bienestar organizacional enfocadas en personas mayores.

##### **Resultados y beneficios tangibles:**

Mejoras cuantificables en productividad, eficiencia o calidad del trabajo debido a la participación de personas mayores.

Evidencias del impacto en la cultura organizacional y clima laboral.

Reconocimientos externos o premios relacionados con la inclusión y diversidad en el lugar de trabajo.

### **3.3. Red de valor senior**

**Descripción:** Esta categoría reconoce a las empresas que han implementado prácticas o políticas que integran a adultos mayores dentro de su cadena de valor como proveedores.

#### **Criterios de Evaluación:**

##### **Impacto en la cadena de valor:**

Porcentaje de proveedores (persona natural o jurídica) liderados por personas mayores.  
Incremento en la participación de proveedores mayores en comparación con años anteriores.

##### **Innovación y originalidad:**

Descripción detallada de las prácticas o políticas implementadas por la empresa.  
Ejemplos de soluciones creativas para abordar desafíos específicos relacionados con la vinculación de adultos mayores en la cadena de valor (Porter, 1985).

##### **Sostenibilidad y escalabilidad:**

Planes para mantener y escalar las iniciativas de proveeduría en el futuro.  
Estrategias para replicar o adaptar estas prácticas en otras regiones donde la empresa opere.  
Compromiso a largo plazo con la inclusión de adultos mayores en la cadena de valor de la empresa.

## 4. ELEGIBILIDAD Y POSTULACIÓN

Podrán participar en el Premio Innova Mayor todas las empresas legalmente constituidas en Colombia que hayan implementado programas, políticas, o desarrollado productos/servicios en alguna de las categorías mencionadas. Las empresas pueden postularse en más de una categoría, siempre y cuando cumplan con los requisitos específicos de cada una.

Las postulaciones para cada una de las categorías deben cumplir con los siguientes requisitos:

### **Innovación silver**

- Documento descriptivo no superior a 10 páginas describiendo de forma clara y detallada los productos o servicios desarrollados por la empresa, su impacto en relación al bienestar de las personas mayores, los principales hallazgos de la investigación de mercado, testimonios de clientes y/o evidencias de pruebas de usuarios.
- La postulación puede estar acompañada hasta por 5 anexos que evidencien lo descrito en el documento de postulación.

### **Talento mayor**

- Documento descriptivo no superior a 10 páginas describiendo de forma clara y detallada las políticas, prácticas, estrategias e indicadores relacionados con la empleabilidad de personas mayores en la compañía.
- La postulación puede estar acompañada hasta por 5 anexos que evidencien lo descrito en el documento de postulación.

**Red de valor senior:**

- Documento descriptivo no superior a 10 páginas describiendo de forma clara y detallada el impacto en la cadena de valor, las prácticas o políticas implementadas por la organización y los planes para mantener y escalar estas prácticas.
- La postulación puede estar acompañada hasta por 5 anexos que evidencien lo descrito en el documento de postulación.

Para cualquiera de las tres categorías, los organizadores del Premio Innova Mayor pueden solicitar información adicional para verificar lo presentado por los postulados.

La postulación debe hacerse dentro de las fechas establecidas en el numeral 7 del presente documento en las siguientes condiciones:

1. El envío de los documentos requeridos será al correo [urporvenir@urosario.edu.co](mailto:urporvenir@urosario.edu.co) con el asunto “Premio Innova Mayor\_Nombre de la empresa”.
2. El correo debe tener los archivos adjuntos al email, estos no deben superar los 20MB de tamaño. En caso de que los archivos superen los 20MB debe hacerse envío definiendo cada uno como Parte 1, Parte 2, etc.
3. Las postulaciones recibidas por fuera del día y la hora establecida en el presente documento no serán tenidas en cuenta.

**5. PROCESO DE EVALUACIÓN**

El proceso de evaluación será llevado a cabo por un jurado compuesto por un panel multidisciplinario compuesto por Porvenir, la Universidad del Rosario y líderes empresariales. El jurado evaluará las postulaciones con base en los criterios establecidos en cada categoría, y seleccionará a los finalistas y ganadores.

## Rúbrica de evaluación

### 1. Innovación Silver

Criterios	Descripción	Puntaje Máximo
<b>Relevancia y utilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Descripción detallada del producto o servicio y su impacto en las necesidades de las personas mayores y su entorno.</li> <li>Investigación de mercado que respalte la demanda y relevancia del producto o servicio (Indicadores como TAM, SAM, SOM o estudios de tendencias).</li> </ul>	40 puntos
<b>Accesibilidad y usabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Validaciones de expertos que comprueben la accesibilidad y usabilidad del producto o servicio en personas mayores.</li> <li>Pruebas de usuario con personas mayores que demuestren facilidad de uso y comprensión del producto o servicio (adjuntar evidencias).</li> </ul>	30 puntos
<b>Impacto positivo en la calidad de vida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Testimonios o estudios de caso que documentan mejoras en la calidad de vida.</li> <li>Datos cuantitativos que muestren el impacto positivo del producto o servicio en la salud, bienestar emocional o social de los adultos mayores.</li> </ul>	30 puntos
<b>Total</b>		100 puntos

## Rúbrica de evaluación

### 2. Talento senior

Criterios	Descripción	Puntaje Máximo
<b>Inclusión y diversidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de personas mayores que hacen parte de la nómina.</li> <li>• Políticas y prácticas de reclutamiento y retención específicas para personas mayores.</li> </ul>	40 puntos
<b>Desarrollo profesional y bienestar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos a personas mayores (programas de preparación para el retiro, upskilling o reskilling, entre otros).</li> <li>• Encuestas de satisfacción de clima, cultura y bienestar organizacional enfocadas en personas mayores.</li> </ul>	30 puntos
<b>Resultados y beneficios tangibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoras cuantificables en productividad, eficiencia o calidad del trabajo debido a la participación de personas mayores.</li> <li>• Evidencias del impacto en la cultura organizacional y clima laboral.</li> <li>• Reconocimientos externos o premios relacionados con la inclusión y diversidad en el lugar de trabajo.</li> </ul>	30 puntos
<b>Total</b>		100 puntos

## Rúbrica de evaluación

### 3. Red de Valor senior

Criterios	Descripción	Puntaje Máximo
<b>Impacto en la cadena de valor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de proveedores (persona natural o jurídica) liderados por personas mayores.</li> <li>• Incremento en la participación de proveedores mayores en comparación con años anteriores.</li> </ul>	40 puntos
<b>Innovación y originalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descripción detallada de las prácticas o políticas implementadas por la empresa.</li> <li>• Ejemplos de soluciones creativas para abordar desafíos específicos relacionados con la vinculación de adultos mayores en la cadena de valor (Porter, 1985).</li> </ul>	30 puntos
<b>Sostenibilidad y escalabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes para mantener y escalar las iniciativas de proveeduría en el futuro.</li> <li>• Estrategias para replicar o adaptar estas prácticas en otras regiones donde la empresa opere.</li> <li>• Compromiso a largo plazo con la inclusión de adultos mayores en la cadena de valor de la empresa.</li> </ul>	30 puntos
<b>Total</b>		100 puntos

## 6. CRITERIOS DE DESEMPEATE

En caso de que dos o más iniciativas obtengan el mismo puntaje total, se aplicarán los siguientes criterios de desempate, en el orden indicado:

### 1. Impacto en la Cadena de Valor (Red de valor senior) o Innovación silver (Productos o Servicios Silver):

- Se dará preferencia a la iniciativa que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de **Impacto en la Cadena de Valor** en la categoría **Red de valor senior**, o **Relevancia y Utilidad** en la categoría **Productos o Servicios Silver**.
- En la categoría **Talento senior**, se aplicará el criterio de **Inclusión y Diversidad** como primer desempate.
- Los criterios anteriores se definen en función del peso conceptual que cada uno tiene en relación al propósito de cada una de las categorías antes presentadas.

### 2. Evaluación del Jurado:

Si después de aplicar todos los criterios anteriores, el empate aún persiste, el jurado tendrá la facultad de realizar una evaluación cualitativa de las iniciativas empatadas. Esta evaluación podrá basarse en factores como la coherencia global de la propuesta, su alineación con los objetivos del Premio Innova Mayor, o el testimonio de beneficiarios directos.

## 7. FASES DEL PROCESO

- 1. Inscripción:** Las empresas interesadas deberán completar un formulario de inscripción y presentar la documentación requerida para cada categoría.
- 2. Revisión reputacional:** Los postulados serán revisados a través de un filtro que verificará aspectos reputacionales en diferentes plataformas y sistemas de información. En caso de haber alguna verificación adicional, los organizadores del Premio Innova Mayor se podrán comunicarse con el postulado.
- 3. Evaluación Técnica. Fase 1:** El jurado revisará las postulaciones, los documentos y evidencias adjuntos y seleccionará a los finalistas. Este jurado está compuesto por profesores de planta de la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario. Una vez se tengan los resultados de esta fase, los organizadores publicarán una lista con los resultados.
- 4. Evaluación técnica. Fase 2:** Los cinco (5) finalistas por categoría deberán presentarse frente a un panel de jurados compuesto por un (1) representante de Porvenir S.A., un (1) representante de la Universidad del Rosario y un (1) representante del ecosistema empresarial colombiano. Una vez se tengan los resultados de esta fase, los organizadores publicarán una lista con los resultados.
- 5. Selección de ganadores:** Según los criterios y rúbricas establecidos por categorías el jurado seleccionará a los ganadores quienes serán notificados el día del evento de premiación. Una vez se tengan los resultados de esta fase, los organizadores publicarán una lista con los resultados.
- 6. Feedback:** Para cada una de las categorías, los organizadores enviarán a los postulados vía correo electrónico un documento de retroalimentación con fortalezas y oportunidades de mejora.

## 8. CRONOGRAMA

**Lanzamiento de la convocatoria:** 28 de agosto de 2025

**Cierre de inscripciones:** 10 de octubre de 2025, 23:59

**Anuncio de finalistas:** 16 de octubre de 2025

**Ceremonia de premiación:** 23 de octubre de 2025

## 9. CONDICIONES GENERALES

La participación en el Premio Innova Mayor implica la aceptación de estos Términos de Referencia.

Las empresas participantes garantizan la veracidad de la información proporcionada en su postulación.

Los organizadores se reservan el derecho de modificar el cronograma o las condiciones del premio, informando oportunamente a los participantes.

## 10. CONTACTO

Para cualquier consulta o información adicional, los interesados pueden contactar a los organizadores a través del siguiente correo electrónico: [urporvenir@urosario.edu.co](mailto:urporvenir@urosario.edu.co) y (representante de Porvenir) y (representante de Porvenir).

## 11. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

**Persona Mayor:** Persona de 60 años o más. En el contexto de esta convocatoria, se refiere a los individuos de este grupo etario que son empleados, proveedores, o beneficiarios de productos o servicios desarrollados por las empresas participantes.

**Cadena de Valor:** Segú Michael Porter (1985) la cadena de valor se refiere a un modelo que ayuda a los negocios a analizar sus actividades e identificar fuentes de ventaja competitiva. En este contexto, se refiere a las prácticas de inclusión de personas mayores como parte de estos procesos.

**Red valor senior:** Prácticas o políticas empresariales que buscan integrar a proveedores (persona natural o jurídica) liderados por personas mayores dentro de la cadena de valor de la empresa.

**Talento senior:** Empleados mayores de 60 años que forman parte del talento humano de una empresa. Este término abarca tanto a aquellos colaboradores permanentes.

**Productos o Servicios Silver:** Productos o servicios diseñados específicamente para satisfacer las necesidades y mejorar bienestar de las personas mayores.

**Inclusión Productiva:** Estrategias y prácticas que promueven la integración de las personas mayores en el entorno laboral y productivo, asegurando su participación activa y significativa en la economía.

**Diversidad Generacional:** La coexistencia y colaboración de personas de diferentes edades en un mismo entorno laboral.

**Innovación:** El Manual de Oslo (2005) define la innovación como *la introducción de un producto (bien o servicio) o de un proceso, nuevo o significativamente mejorado, o la introducción de un método de comercialización o de organización nuevo aplicado a las prácticas de negocio, a la organización del trabajo o a las relaciones externas*

**Sostenibilidad:** Capacidad de mantener y expandir prácticas, políticas o productos en el tiempo, asegurando su viabilidad económica, social y ambiental. Este término también abarca la planificación a largo plazo para la inclusión continua de personas mayores.

**Escalabilidad:** Potencial que tiene una iniciativa, práctica o política para ser replicada o adaptada en diferentes contextos, con ajustes mínimos y ampliando su impacto positivo.

**Empleabilidad:** Conjunto de cualidades, competencias y habilidades que permiten a una persona acceder, mantenerse y crecer en el mercado laboral. En este contexto, se refiere a la capacidad de las personas mayores para acceder a oportunidades de empleo, ser empleados y desarrollarse profesionalmente.

**Bienestar Laboral:** Estado de satisfacción y equilibrio físico, mental y emocional que experimentan los colaboradores en su entorno de trabajo. Incluye aspectos como la salud, la seguridad laboral, la satisfacción con el empleo, el crecimiento profesional en la institución y el ambiente laboral.