

EL FUTURO ES HUMANO

PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Alegría + Aprendizaje

01



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Medicina Preventiva y del Trabajo

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Sabiduría + Alegría + Aprendizaje

VICELADO
SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA



Positiva Prevención



Hacienda

SESIÓN 11: TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, RETOS EN LAS EMPRESAS.



CRISTIAN ALONSO RAMÍREZ

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

 cristianalonso_r@hotmail.com

 3165292972

MÉDICO UNIVERSIDAD NACIONAL POSTGRADO SALUD OCUPACIONAL UJTL.
MAESTRÍA DE EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA U
DE LA SABANA. DIPLOMADO PROMOCIÓN DE LA SALUD CIP-SALUD, U. DE
ANTIOQUIA, EVES - ESPAÑA ASESOR INTERNACIONAL DE CALIFICACIÓN DE
INVALIDEZ Y ORIGEN, CERTIFICADOR DE DISCAPACIDAD, PROFESOR DE
POSTGRADO Y MAESTRÍA U EXTERNADO DE COLOMBIA, U NACIONAL UDES,
UJTL, U DE CUENCA ECUADOR



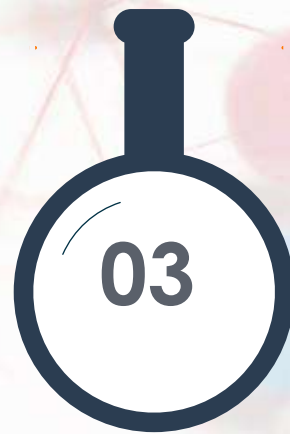
Ruta de conocimiento



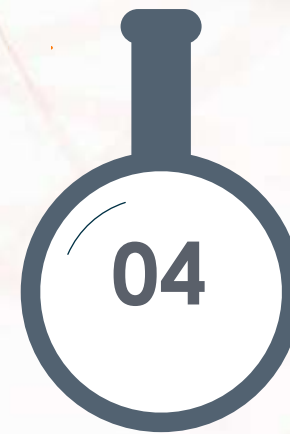
SESIÓN 1:
MEJORES PRÁCTICAS EN
ESTRATEGIAS DE
PREVENCIÓN DEL CÁNCER
OCUPACIONAL



SESIÓN 2:
IMPORTANCIA DEL DIAGNÓSTICO
DE SALUD EN LA ELECCIÓN DE LOS
PROGRAMA DE VACUNACIÓN
PARA LA SALUD LABORAL



SESIÓN 3:
DESHIDRATACIÓN Y SU
IMPACTO EN LA SALUD DE
LOS TRABAJADORES



SESIÓN 4:
COMPRENSIÓN INTEGRAL DEL
BROTE DE FIEBRE AMARILLA EN
COLOMBIA, SUS IMPLICACIONES,
MARCO LEGAL Y REGULATORIO
DELINEADO EN LA CIRCULAR NO.
0045



SESIÓN 5:
CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS
PARA REALIZAR EVALUACIONES DE
RIESGOS RELACIONADAS CON LA
EXPOSICIÓN A LA FIEBRE AMARILLA E
IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE
PREVENCIÓN EFICIENTES

Ruta de conocimiento



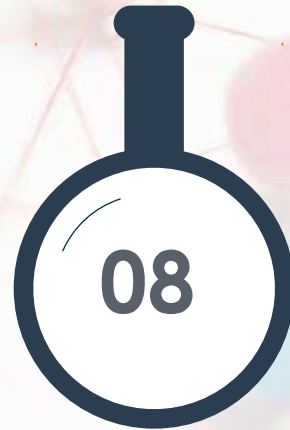
SESIÓN 6:

DESARROLLO DE PROGRAMAS DE COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA AUMENTAR LA CONCIENCIA SOBRE LA FIEBRE AMARILLA, SU TRANSMISIÓN, SÍNTOMAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS



SESIÓN 7:

CÓMO ABORDAR LOS IMPACTOS EN LA SALUD MENTAL Y PSICOSOCIAL DEL BROTE DE FIEBRE AMARILLA EN LOS TRABAJADORES



SESIÓN 8:

ENFERMEDADES PULMONARES Y SU IMPORTANCIA EN EL TRABAJO



SESIÓN 9:

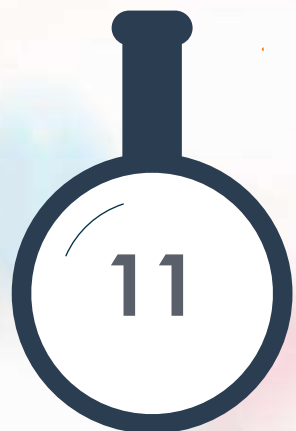
MECANISMOS EFECTIVOS DE VIGILANCIA Y REPORTE DE CASOS RELACIONADOS CON LA FIEBRE AMARILLA, COORDINACIÓN ENTRE EMPLEADORES, ARL, EPS Y LAS AGENCIAS GUBERNAMENTALES



SESIÓN 10:

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA VACUNACIÓN CONTRA LA FIEBRE AMARILLA

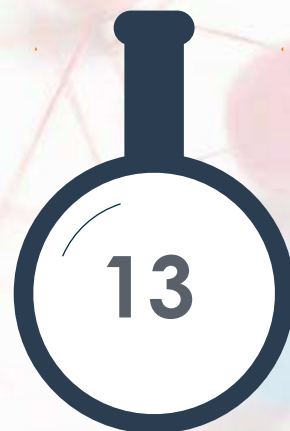
Ruta de conocimiento



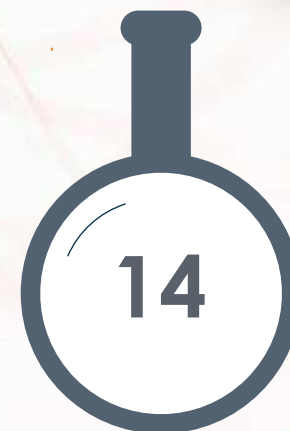
SESIÓN 11:
TRABAJADORES EN
SITUACIÓN DE
DISCAPACIDAD, RETOS EN
LAS EMPRESAS



SESIÓN 12:
RETO PARA MEDICINA
PREVENTIVA Y DEL TRABAJO POR EL
CAMBIO CLIMÁTICO



SESIÓN 13:
COMO REALIZAR Y
PROMOVER LA SALUD VISUAL
EN LAS EMPRESAS



SESIÓN 14:
IMPORTANCIA DE LOS
REFRIGERIOS EN MEDICINA
DEL TRABAJO Y LA
PRODUCTIVIDAD



SESIÓN 15:
RETO DE LA PROTECCIÓN
PARA LA PIEL EN TRABAJOS
BAJO TECHO Y AL AIRE LIBRE

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

**“La discapacidad limita al ser humano
abriéndole un nuevo universo de
posibilidades”**

AUTOR: Ítalo Viol

CONTENIDO

- 01  Situación de Discapacidad en Colombia.
- 02  Tipos de discapacidades y Retos de emplear personas con discapacidad
- 03  Ajustes necesarios, accesibilidad, falta de sensibilidad y prejuicios, costos y tecnología conocimiento y capacitación
- 04  Programas de inclusión



OBJETIVOS

01

Entender la relación entre la discapacidad y el trabajo

02

Analizar los retos de las empresas al emplear a trabajadores con discapacidad

03

Entender cuáles son las acciones para facilitar el empleo de las personas en situación de discapacidad

Situación de Discapacidad en el mundo

Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud - OMS (2011), más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad, y de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento que demandan la asistencia de una persona cuidadora.

Situación de Discapacidad

No obstante, las proyecciones de organismos como la ONU (2011), afirman que en los próximos años la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando debido al aumento mundial de enfermedades crónicas dado el envejecimiento de la población y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y por tanto, estas requerirán de una persona cuidadora. Para Colombia el DANE calcula en el 2023 que el 4,07% de la población (1,784,372) están en situación de discapacidad.

Discapacidad en Colombia (datos en millones)

Participación laboral de personas con discapacidad

- La **tasa de participación laboral** aún es baja en comparación con la población general. Se estima que solo entre el **20% y 30%** de las personas con discapacidad en edad de trabajar están empleadas, principalmente en trabajos informales.

Concepto	Valor
Población total de Colombia en 2025	51 millones
Porcentaje estimado de personas con discapacidad	15%
Número estimado de personas con discapacidad	7.65 millones
Porcentaje de personas con discapacidad activas en el mercado laboral	25% (promedio)
Número de personas con discapacidad en mercado laboral	1.91 millones

Tipos de discapacidades Colombia



Las discapacidades se clasifican en siete categorías principales:

- Auditiva,
- Visual
- Física
- Sensorial
- Intelectual
- Psicosocial (mental), y
- Múltiple.

Definición de Discapacidades

Discapacidad Física:

- Se refiere a limitaciones en la movilidad o el funcionamiento físico, como dificultad para caminar, usar las extremidades, o problemas neuromusculares.

Discapacidad Auditiva:

- Implica la pérdida o dificultad para percibir sonidos, desde una pérdida parcial hasta la sordera total.

Discapacidad Visual:

- Abarca limitaciones en la visión, desde una visión parcial hasta la ceguera total, afectando la capacidad para percibir la luz, formas, colores, etc.

Sordoceguera:

- Es una discapacidad combinada que resulta de la pérdida o limitación de la audición y la visión, generando dificultades en la comunicación, orientación, movilidad y acceso a la información.

Discapacidad Intelectual:

- Se caracteriza por limitaciones en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, el aprendizaje, la resolución de problemas y el juicio.

Discapacidad Psicosocial:

- Relacionada con condiciones de salud mental que pueden afectar la interacción social, el comportamiento y la vida diaria.

Discapacidad Múltiple:

- Se refiere a la presencia combinada de dos o más discapacidades, como la discapacidad física, auditiva, visual, intelectual, o psicosocial.



Participación laboral de personas con discapacidad



La **tasa de participación laboral** aún es baja en comparación con la población general. Se estima que solo entre el **20% y 30%** de las personas con discapacidad en edad de trabajar están empleadas, principalmente en trabajos informales.

Empleo formal y retos



Se mantiene la brecha de acceso a empleos formales y de calidad, debido a barreras estructurales, sociales y a la falta de ajustes razonables.

Retos en la empleabilidad de personas en situación de Discapacidad en las empresas

1. Falta de sensibilización y prejuicios.
2. Falta de ajustes razonables y accesibilidad
3. Costos asociados a adaptaciones y tecnologías
4. Falta de conocimiento y capacitación en gestión inclusiva



1. Falta de sensibilización y prejuicios



Muchas empresas y empleadores no tienen suficiente conocimiento o comprensión sobre las capacidades, derechos y necesidades de las personas con discapacidad. Esto genera prejuicios sociales y laborales, como la percepción de que no son aptos para ciertos puestos o que requieren inversiones costosas. La desinformación y los estereotipos pueden derivar en rechazo, discriminación en los procesos de selección y baja intención de promover ambientes inclusivos.

2. Falta de ajustes razonables y accesibilidad



Las barreras físicas (puertas estrechas, baños no adaptados, falta de rampas), tecnológicas (ausencia de lectores de pantalla, software de ampliación, dispositivos Braille digital) y de horarios (flexibilidad) son comunes en las empresas. La falta de estas adaptaciones impide la participación plena y efectiva de los empleados con discapacidad. Muchos empleadores desconocen cómo implementar estos ajustes o consideran que representan costos prohibitivos, a pesar de que son fundamentales para asegurar la igualdad de oportunidades.

3. Costos asociados a adaptaciones y tecnologías



Existe una percepción frecuente de que la incorporación de tecnologías asistivas y la adecuación de espacios físicos representan gastos elevados para las organizaciones. Aunque estas inversiones pueden suponer costos iniciales, a largo plazo se reflejan en beneficios como mayor productividad, disminución del ausentismo y mejor imagen corporativa. Sin embargo, la percepción de costos altos actúa como un obstáculo para la adopción de medidas inclusivas.

4. Falta de conocimiento y capacitación en gestión inclusiva



Muchos empleadores y equipos de recursos humanos carecen de formación en temas de discapacidad y gestión inclusiva. Esto provoca desconocimiento sobre las políticas, leyes y mejores prácticas para la integración laboral, generando resistencia al cambio y manejando mal las necesidades específicas de los empleados con discapacidad. La capacitación adecuada es clave para desarrollar ambientes laborales inclusivos y gestionar adecuadamente los ajustes razonables.

Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad"

<https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/las-empresas-que-emplean-personas-con-discapacidad-2387271>

SITUACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

Personas con discapacidad > 2.910.019

En edad de trabajar 52,3% 1.521.940

Tienen algún tipo de trabajo 15,5% 451.053

Remuneración 1 SMLV 2,5% 72.168

142 empresas vinculadas al programa en

- Medellín
- Pereira
- Bogotá
- Cali

Fuente: Informe de resultados Pacto de Productividad 2015/Dane
Gráfico: LR/CM



Ley 361 de 1997

Establece los beneficios para las empresas que hagan este tipo de contrataciones



Programa 'Pacto de Productividad'

1.729 personas con discapacidad beneficiadas entre 2009 y 2014 a (formación, procesos de vinculación o vinculación a una empresa)

331 con discapacidad auditiva

125 con discapacidad física/motora

124 con discapacidad cognitiva/intelectual

28 con discapacidad visual

4 con sordoceguera

1 con discapacidad psicosocial

Primero

"Preferencia en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo de 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad".

Segundo

"Beneficios en las tasas arancelarias de la importación de maquinaria y equipo"

Tercero

"Disminución de 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador".

De la ley 361 de 1997 Beneficios financieros con la inclusión de personal con discapacidad.

**Beneficios
que otorga la
ley**

Ajustes Razonables



Son modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no imponen una carga desproporcionada o indebida, aplicadas para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con las demás.

Estos ajustes pueden ser de diversa índole, como adaptaciones en la infraestructura, materiales, métodos de enseñanza, comunicación, o en el entorno laboral, y buscan facilitar la participación plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida.

Decreto 1421 de 2017 - Gestor Normativo - Función Pública

AJUSTES RAZONABLES



Los ajustes razonables pueden ser materiales e inmateriales y su realización no depende de un diagnóstico médico de deficiencia, sino de las barreras visibles e invisibles que se puedan presentar e impedir un pleno goce del derecho a la educación.

Son razonables cuando resultan pertinentes, eficaces, facilitan la participación, generan satisfacción y eliminan la exclusión.

Los ajustes razonables en Colombia se caracterizan por:

Adaptaciones a las necesidades individuales:

- Se diseñan y aplican teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada persona con discapacidad, reconociendo que no existe una solución única para todos.

No onerosidad desproporcionada:

- Los ajustes deben ser factibles y no generar una carga económica o administrativa excesiva para la persona o entidad que los implementa.

Inclusión efectiva:

- Buscan garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, evitando la discriminación.

Diversidad de ámbitos:

- Los ajustes razonables se aplican en diferentes contextos, como la educación, el empleo, la justicia, el acceso a servicios públicos, entre otros.



Diversidad de ámbitos / Contextos:

En el ámbito educativo, los ajustes razonables se materializan a través del Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR), una herramienta que busca adaptar el proceso de enseñanza y aprendizaje a las necesidades específicas de cada estudiante con discapacidad.



En el ámbito laboral, los ajustes razonables pueden incluir:

- Adaptaciones en el puesto de trabajo (infraestructura, herramientas).
- Modificaciones en los horarios o jornadas laborales.
- Apoyo de un asistente personal o compañero de trabajo.
- Adaptación de las tareas o funciones.
- Uso de tecnologías de apoyo.



Ejemplos de ajustes razonables en la empresa

Las adecuaciones y apoyos ofrecidos a trabajadores con discapacidad deben ser:

- Personalizados y centrados en la necesidad de la persona en el contexto laboral.
- Adelantarse a los requerimientos más comunes de las personas con discapacidad, y planificar para ciertos ajustes.
- Algunas sugerencias de ajustes que implican costos muy bajos o inexistentes.





Servicio de Oficina de Políticas de Empleo para las Personas con Discapacidades del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, desarrollados en colaboración con West Virginia University

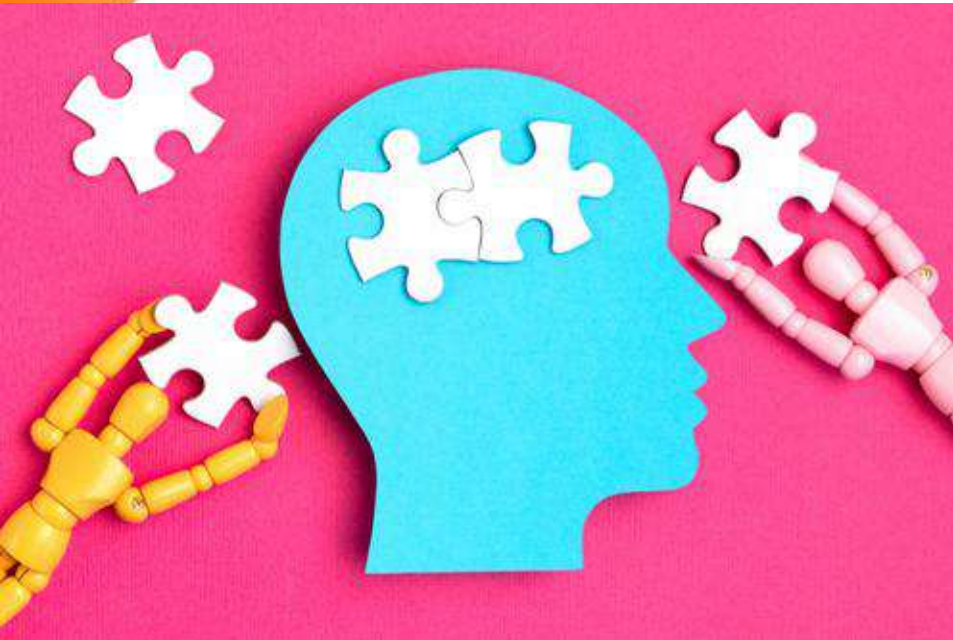


Trabajadores con dificultades motoras



Déficit intelectual o cognitivo

- Priorizar las asignaciones de trabajo.
- Permitir horas de trabajo flexibles.
- Permitir descansos frecuentes.
- Utilizar calendarios para recordarle al trabajador los plazos, las reuniones y demás tareas a cumplir.
- Promover la construcción de habilidades de organización a través de sitios como [MindTools](#).
- Reducir al mínimo las distracciones.
- Permitir una carga de trabajo al ritmo del empleado
- Preferir material visual en forma de fotos, símbolos o diagramas en lugar de texto escrito.
- Convertir el texto escrito en audio.
- Permitir al trabajador crear una respuesta verbal en vez de una respuesta escrita.
- Contratar a un organizador profesional o un facilitador laboral.
- Proporcionar un espacio para recuperar el tiempo perdido en la semana o día de trabajo.
- Implementar una estructura de retroalimentación positiva.
- Proporcionar recompensas tangibles.
- Utilizar los compañeros de trabajo como mentores y proporcionar capacitación de sensibilidad (conciencia sobre la discapacidad) a todos los trabajadores.



Mind Tools es una plataforma integral que brinda las herramientas necesarias para el desarrollo profesional y personal, ayudando a las personas a crecer en sus carreras y a alcanzar sus objetivos.

Trabajadores con déficit auditivo



Notificar a los clientes que el empleado tiene una pérdida de audición, y que deben mirarlo directamente a los ojos cuando le hablan (el trabajador debe estar de acuerdo con este ajuste) y/o pedirles a los clientes que escriban sus preguntas. Utilizar espejos estratégicamente ubicados alrededor del área de trabajo para ayudar al empleado a notar los clientes.

Ejemplos:

Utilizar tecnologías inclusivas:

email, mensajes instantáneos, modo TYY, subtítulos/traducción en tiempo real ([CART](#)), software de reconocimiento de voz, etcétera.

Proporcionar un intérprete calificado.

Proporcionar entrenamiento básico en lengua de señas a los demás trabajadores.

Proporcionar un dispositivo de comunicación aumentativa.

Notar factores medioambientales como ruido de fondo, luz, posición.

Utiliza software para reuniones o videoconferencia.

Permitir la grabación de las reuniones.

Proporcionar un auricular diseñado para gente que usa dispositivos auditivos.

Proporcionar alertas visuales o táctiles.

Implementar un sistema de compañeros

Déficit visual

Personas con discapacidad visual



Ejemplos

- Proveer una lupa de mano o portable
- Mejorar la iluminación
- Aumentar el tamaño de letra del material impreso.
- Configurar las opciones de accesibilidad de los sistemas operativos (Windows, iOS, Linux).
- Colocar en los teclados puntos localizadores o etiquetas con letras grandes.
- Recesos frecuentes para descansar los ojos debido a la fatiga
- Proveer softwares de lectura.
- Proveer un terminal de lectura Braille
- Usar un grabador digital.
- Utilizar una impresora de Braille o de relieve
- Usar sistemas electrónicos de Braille o tomadores de notas por reconocimiento de voz, y organizadores.
- Añadir sistema de salida de voz al computador.
- Permitir el uso de animales de servicio.
- Instalar servicios de advertencias detectables.
- En las escaleras, instale orilla de color para favorecer el contraste.
- Acordar un compañero de evacuación en caso de emergencia.
- Rediseñar las páginas web del individuo incluyendo su intranet (por ejemplo, el manual del empleado, las políticas y los procedimientos en línea).

Otras recomendaciones



Indicar las áreas para mejorar de una manera justa y consistente.

Proveer un entrenamiento de sensibilidad para promover la conciencia sobre esta discapacidad en el lugar de trabajo.

Permitir que la asistencia a reuniones sociales, relacionadas con el trabajo, sea opcional.

Implementar el teletrabajo o trabajo desde el hogar.

Permitir diferentes maneras de mantener la comunicación (e-mails, de mensajes instantáneos o de textos).

Establecer metas a corto y a largo plazo para el trabajador.

Ayudar al empleado a establecer las prioridades en las asignaciones.

Anticipar debidamente las reuniones a realizar, especialmente cuando el empleado necesita proveer información al resto del grupo.

Permitir al empleado proveer respuestas escritas en vez de orales.

Ejemplos de inclusión en empresas de trabajadores con Discapacidad.

Programa de acompañamiento de Arcángeles



“El hecho de poderse vincular laboralmente para las personas discapacitadas es una oportunidad de demostrar sus capacidades y cambiar el paradigma que se tiene sobre ellos. Las empresas con las que trabajamos tienen una gran satisfacción grande y se refieren positivamente al proceso, ya que ha habido una ganancia en términos de ambiente laboral, tolerancia, solidaridad, entre otros”, manifestó Rafael Pardo, gerente general de la Fundación Arcángeles, que trabaja también con empresas como Securitas. Allí se desarrolla un modelo de vigilancia inclusiva entre personas discapacitadas y no discapacitadas que ha sido aplicado en otros países de la región como Perú, Chile, Argentina y Costa Rica.

Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”

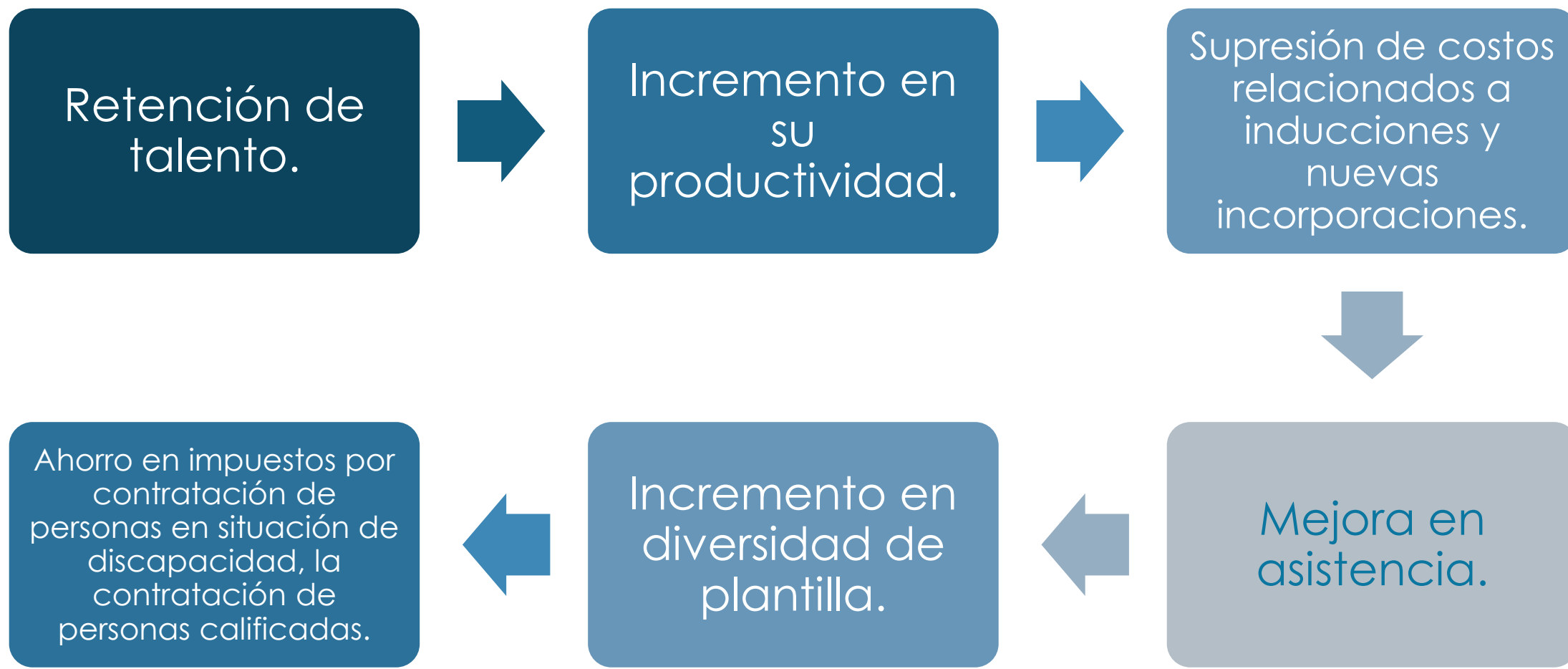
Nació en 2009 y es una alianza público-privada de 10 socios como el Mintrabajo, el Sena, la Fundación Corona, Fundación Saldarriaga, el BID y cajas de compensación familiar (Cafam en Bogotá, Comfenalco en Medellín, Confamdi en Cali, Comfamiliar en Pereira), considera que se han hechos avances en materia de inclusión, pero todavía queda mucho por hacer.

“La sociedad confunde personas con discapacidad con personas enfermas, sabiendo que son aptas para ser vinculadas laboralmente. Hemos querido sacar proyectos de ley adelante, pero los principales opositores han sido los sindicatos que no quieren que las empresas contraten este tipo de personas y se quejan porque dicen que la empresa podría no tener la misma productividad que antes” Alejandra León.



Impacto de los ajustes razonables para la empresa

Impacto de los ajustes razonables para la empresa



Beneficios indirectos, a raíz de la implementación de los ajustes razonables, la empresa puede mejorar en:

La interacción social de los compañeros de trabajo.

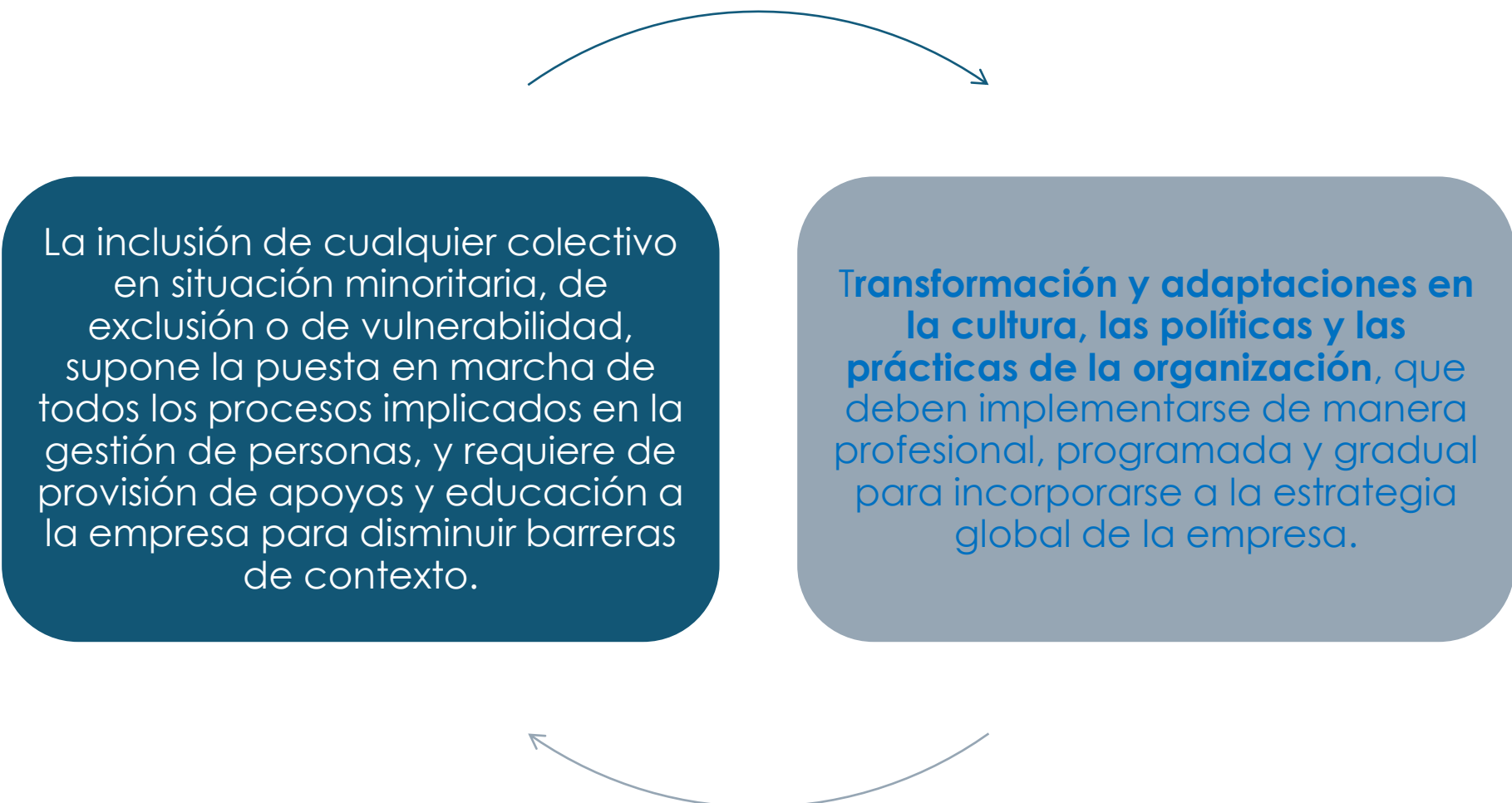
El clima laboral.

Productividad y rentabilidad general de la compañía.

La relación con los clientes.

La seguridad del edificio.

Hacia una cultura laboral inclusiva: Ajustes internos para la inclusión



La inclusión de cualquier colectivo en situación minoritaria, de exclusión o de vulnerabilidad, supone la puesta en marcha de todos los procesos implicados en la gestión de personas, y requiere de provisión de apoyos y educación a la empresa para disminuir barreras de contexto.

Transformación y adaptaciones en la cultura, las políticas y las prácticas de la organización, que deben implementarse de manera profesional, programada y gradual para incorporarse a la estrategia global de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad 2021*. WHO Press. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240039121>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). *Proyecciones de población 2025*. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/> (consulta la sección de proyecciones poblacionales)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Informe sobre discapacidad y empleo en Colombia*. Disponible en: https://www.ilo.org/colombia/publicaciones/WCMS_626779/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Guía para la organización del trabajo inclusivo*. Disponible en: <https://www.who.int/disabilities/technology/healthcare/en>



PREGUNTAS

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



<https://posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



Conoce cómo

descargar los certificados de las acciones educativas

01



02

Consulta tu certificado

Descarga el certificado y/o constancia de participación a las acciones educativas Positiva.

Para iniciar el proceso de descarga debes ingresar tu número de documento (sin espacios, puntos y comas) y luego dar clic en el botón "Consultar."

Tipo de identificación
Escoge tu tipo de identificación

Número de documento

Consultar

03

Consultar certificados

Datos del Usuario

Documento:
Número:
Total horas: 200

No.	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en Horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR LÍDERO NIVEL 1	2023-06-14	8	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TECNICO EN PROMOCION Y PREVENCIÓN EN 2024 BOGOTÁ HAS POSITIVA	2024-01-16	8	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTIVACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 20 HORAS 2024	2024-04-01	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 10 HORAS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-03	10	VIRTUAL	

Paso 1:
Escanea el código QR

Paso 2:
Selecciona el **tipo de documento** y escribe el **número**, una vez diligenciados da clic en consultar.

Paso 3:
Encontrarás tu historial académico y podrás generar la descarga de tu certificado en el icono