

PROGRAMA CAPACITACIÓN

FUNDACION CONSTRUYENDO FUTURO

2025

FUNDACION CONSTRUYENDO FUTURO

PROGRAMA DE CAPACITACION ANUAL

2025-2026

Contenido

INTRODUCCION 4

MARCO NORMATIVO 5

PROCESO 6

OBJETIVOS 6

PROPOSITO 6

ALCANCE 6

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS 7

- CAPACITACIÓN: 7
- FORMACIÓN: 7
- ENTRENAMIENTO: 7
- EDUCACION INFORMAL: 8
- EDUCACION NO FORMAL: 8
- EDUCACION FORMAL: 8

FASES 9

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 9

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN 10

BENEFICIARIOS 10

HORARIO 10

CRONOGRAMA 11

ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS GENERADOS 11

FACILITADORES Y RESDES DE APOYO 12

EVALUACION 12

SEGUIMIENTO 13

INDICADORES DE GESTION 13

ANEXO 14

INTRODUCCION

La Fundación Construyendo Futuro; a través de la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST, ha recopilado las necesidades existentes para el fortalecimiento de las competencias del talento humano, teniendo como guía los resultados obtenidos en la matriz de peligros y riesgos actualizada para el año 2025-2026.

La capacitación es un proceso educativo de carácter estratégico, aplicado de forma organizada y sistémica, mediante el cual el trabajador independiente adquiere o fortalece conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con su entorno laboral. Este proceso no solo permite la adaptación e integración del funcionario o contratista a su puesto de trabajo, sino que también promueve el desarrollo de su eficiencia, crecimiento personal y profesional. De esta manera, la capacitación contribuye al fortalecimiento del rendimiento, la moral y la creatividad, en favor de una cultura organizacional orientada a la calidez, la humanización y la calidad en los servicios ofrecidos por la Fundación Construyendo Futuro.

El Programa de Capacitación 2025-2026**,** que se presenta a continuación, ha sido diseñado en respuesta a las necesidades identificadas en la matriz de peligros y riesgos actualizada en el año 2025, y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Estas disposiciones indican que cada entidad debe Programar, ejecutar y hacer seguimiento a un Programa de Capacitación. En este sentido, el programa busca contribuir al mejoramiento institucional y al fortalecimiento de las competencias laborales, atendiendo las necesidades formativas expresadas por los contratistas. El propósito es desarrollar habilidades y capacidades requeridas para alcanzar los objetivos tanto individuales como organizacionales.

Cordialmente,



ELIANA PAOLA MARTINEZ CIFUENTES
Representante Legal

MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Programas Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales
Ley 115 de 1994.	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Ley 489 de 1998	Establece el Programa Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación.
Decreto 1072 del 2015	El cual, compila toda la normativa laboral, establece que las empresas deben implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que incluye la capacitación obligatoria de los trabajadores en temas de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

PROCESO

Soporte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Construyendo Futuro.

OBJETIVOS

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los Trabajadores Independientes, contratistas y/o colaboradores de la Fundación Construyendo Futuro, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de la promoción y protección de la salud de los mismo y en beneficio de la buena ejecución de los proyectos y/o convenios.

PROPOSITO

El propósito del Programa de capacitación es de hacer partícipes a los trabajadores independientes dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, brindando información que facilite la protección y promoción de la salud en el ambiente donde realizan las actividades de trabajo.

ALCANCE

El alcance va desde la identificación de las necesidades de formación en cada una de las sedes de la Fundación Construyendo Futuro, hasta finalizar midiendo su eficacia.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Los lineamientos conceptuales del Programa de Capacitaciones anual de los Trabajadores Independientes y/o colaboradores de la Fundación Construyendo Futuro comprende lo siguiente:

- CAPACITACIÓN: La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

- FORMACIÓN: La formación, es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del Trabajador Independiente y/o colaborador, basada en los principios de buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

- ENTRENAMIENTO: Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones de los contratistas, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a

atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- EDUCACION INFORMAL: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales.

- EDUCACION NO FORMAL: Se trata de una formación ofrecida con el propósito de complementar, actualizar o suplir conocimientos, así como de brindar formación en aspectos académicos y laborales, sin estar sujeta al sistema de niveles y grados propio de la educación formal. Su finalidad es promover el perfeccionamiento integral de la persona, el fortalecimiento del conocimiento, la reafirmación de los valores nacionales, y la capacitación para el desempeño en ámbitos artesanales, artísticos, recreativos, ocupacionales y técnicos. Además, busca fomentar la protección y el uso adecuado de los recursos naturales, así como la participación ciudadana y comunitaria.

- EDUCACION FORMAL: La educación formal es un sistema educativo estructurado e institucionalizado, que se desarrolla con base en un currículo preestablecido y conduce a la obtención de títulos o certificaciones oficialmente reconocidas. Esta modalidad se imparte en establecimientos educativos aprobados, siguiendo una secuencia regular de ciclos lectivos y grados, y se rige por pautas curriculares progresivas que orientan el desarrollo académico de los estudiantes.

FASES

- Evaluación resultados matriz de riesgos y peligros
- Recolección de la información.
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Fundación.
- Programación del Programa.
- Ejecución del Programa.
- Seguimiento del Programa.
- Evaluación de la eficacia del Programa.
- Retroalimentación

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación, se consideran las necesidades institucionales identificadas durante los diversos encuentros con los equipos de trabajo, así como las preguntas formuladas y los resultados obtenidos en la encuesta de expectativas sobre capacitación. A esto se suma el análisis de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores independientes. Una vez analizada esta información, es posible identificar temas transversales para toda la Fundación, así como determinar la cobertura en los distintos niveles jerárquicos. Se deberá contemplar la capacitación en las siguientes temáticas:

• Prevención de Riesgo Biológico
• Prevención de Enfermedades Osteomusculares
• Higiene Postural
• Manejo de posturas prolongadas
• Manejo de estrés
• Inteligencia Emocional

• Relaciones interpersonales en los equipos

• Comunicación asertiva

• Autoconcepto

• Ser mi mejor versión

• Pausas activas

Con lo expuesto anteriormente, se presenta esta información consolidada para el análisis de Capacitaciones con el fin de tener suficientes herramientas para implementar adecuadamente el Programa de Capacitaciones de la Fundación. Desde esta perspectiva, para nuestra Institución resulta fundamental orientar la capacitación de los Trabajadores Independientes como un objetivo estratégico que contribuya al cumplimiento de las metas institucionales y al fortalecimiento de los indicadores de gestión.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Diseñar estrategias y acciones orientadas a fomentar la participación en procesos de capacitación, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales, fortalecer las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia en la prestación del servicio.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Programa para el año 2025-2026, son todos los contratistas y/o trabajadores Independientes de la Fundación Construyendo Futuro.

HORARIO

Este Programa de Capacitación se desarrollará a través de diferentes espacios; virtuales, presenciales y auto gestionables en la modalidad virtual (e-learning) de Positiva ARL, esta modalidad permite que el servidor o

colaborador involucrado autogestiones su conocimiento y los tiempos destinados a tal fin.

Las capacitaciones presenciales se desarrollarán en las sedes de la Fundación Construyendo Futuro, previa a la formación se acuerda con la coordinación encargada la disponibilidad del espacio; en las jornadas diurnas.

CRONOGRAMA

El Cronograma del Programa de Capacitación 2025-2026, se encuentra anexo a este documento.

ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Programa de Capacitación 2025-2026 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población y/o equipos específicos a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

1. Talleres, foros y charlas presenciales o virtuales (sincrónicos o asincrónicos), dependiendo de la oferta del facilitador, realizándose en las modalidades de ***e-learnig.***
2. Los documentos a generar para el seguimiento, son:

- *Formato de Asistencia a capacitaciones presencial*.
- *Formulario de registro virtual (Forms):* Se diligenciarán durante el tiempo que se esté realizando la capacitación.
- *Registro Fotográficos.*
- *Formato evaluación de capacitación*: Se realizara una breve evaluación y posterior a la capacitación deberá ser diligenciado por cada asistente para medir el conocimiento adquirido. La misma podrá ser formulada en formato virtual o físico.

FACILITADORES Y RESDES DE APOYO

La ejecución del Programa de Capacitación 2025-2026, se efectuará con facilitadores internos y/o externos que tengan el perfil para abordar los temas contemplado en las necesidades de la Fundación.
En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Compañía administradora de Riesgo Laboral ARL Positiva.
- Profesionales de Coach.
- Banco de Alimentos
- Invitados expertos (profesionales que manejen la temática)
- Otras

EVALUACION

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el formulario de evaluación, con un cuestionario de selección múltiple.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación,

pertinencia y aprendizaje, entre otros.

SEGUIMIENTO

Con el propósito de hacer seguimiento al cumplimiento del presente Programa, la Alta Dirección de la Fundación, junto con las coordinaciones de cada sede, llevará el registro del cumplimiento del cronograma de capacitaciones y realizará el seguimiento al porcentaje de cobertura de los contratistas convocados.

INDICADORES DE GESTION

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Cumplimiento del Programa de capacitación.	No.de capacitaciones realizadas	(No de capacitaciones programadas)	(No.de capacitaciones realizadas/No de capacitaciones programadas) *100	%	Cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90%
% cobertura y Adherencia de cada capacitación.	(No personas que asistieron y se evaluaron con calificación óptima.)	(No.personas convocados)	No de contratistas que asistieron y se evaluaron con calificación óptimo./No.de Personas convocadas) * 100 Criterios: Son 5 preguntas que cada una equivale a un puntaje de 10, donde la calificación máxima es 50 (100% óptimo; <=30 requiere refuerzo de capacitación).	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90 %



Eliana Paola Martínez Cifuentes
Representante Legal
Fundación Construyendo Futuro ONG
Junio del 2025

ANEXO

CRONOGRAMA 2025

	FUNDACION CONSTRUYENDO FUTURO	Código: FCF-SST-009
	SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SGSST	Versión:01
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO SG-SST	Fecha: 25-05-2025

P	PROGRAMADO
E	EJECUTADO

Convenciones

No.	Tema Capacitación	Dirigido a:	Intensidad (Horas)		Ene.	Feb.	Mar	Abr.	May	Jun.	Jul.	Ago	Sep.	Oct.	Nov	Dic.	Responsable	Observaciones
1	Induccion en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Funcionarios nuevos Contratistas nuevos	1	P						1							R. SG-SST	
				E						1								
2	Que es vigia de SST, Funciones y Responsabilides, investigaciòn AT, responsabilidad legarl	VIGIA	4	P							1						R. SG-SST	
				E							1							
3	Que es Comité de Convivencia Laboral, Funciones y Responsabilidades, Normatividad	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	1	P									1				R. SG-SST	
				E									1					
4	Acoso Laboral		1	P											1		R. SG-SST	
				E														
5	Curso virtual de capacitación de 50 horas del SST	Coordinadoras y vigia de SST	50	P								3	1				R. SG-SST	
				E								3	1					
6	Prevención Riesgo Biomecánico: Higiene postural, manejo de cargas.	Todo el personal	1	P							1						R. SG-SST	Programado con la ARL
				E							1							
7	Capacitacion en reporte de accidentes e incidentes de trabajo.	Todo el personal	1	P									1				R. SG-SST	Dirigido a las coordinadoras de los centros
				E									1					
8	Sensibilizar en prevención de Riesgo Biologico.	Todo el personal	1	P							1				1		R. SG-SST	
				E							1							
9	Cuidando al cuidador: (Manejo de relaciones interpersonales en un equipo de trabajo)	Todo el personal	4	P							1						R. SG-SST	
				E							1							
10	Cuidando al cuidador: (Manejo de estres)	Todo el personal	4	P								1					R. SG-SST	
				E								1						

11	Cuidando al cuidador: (Comunicación Asertiva en el equipo)	Todo el personal	**4**	**P**									**1**				R. SG-SST	
				E									**1**					
12	Cuidando al cuidador: (Inteligencia Emocional)	Todo el personal	**4**	**P**										**1**			R. SG-SST	
				E														
13	Cuidando al cuidador: Fortalecimiento Valores (Sé tú mejor versión)	Todo el personal	**4**	**P**											**1**		R. SG-SST	
				E														
14	Capacitar a los colaboradores en el uso adecuado de los EPP entregados.	Todo el personal	**1**	**P**					**3**	**3**	**1**			**3**		**3**	R. SG-SST	
				E						**3**	**1**							
15	Capacitar y entrenar a las Brigadas, (Resolucion 0256 de 2014) en primeros auxilios, evacuación, control de incendios. Pista de entrenamiento.	Todo el personal	**4**	**P**									**3**				R. SG-SST	Miembros de la brigada
				E									**3**					
16	Estilos de vida saludable	Todo el personal	**x**	**P**									**1**				R. SG-SST	Miembros de la brigada
				E									**1**					

Nota: Está programación es suceptible a modificaciones deacuerdo a la programación mensual con la ARL Positiva.



ELIANA PAOLA MARTINEZ
RESPONSABLE SG-SST