ELABORADO POR: ELIANA PAOLA MARTINEZ C.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

SG-SST







2026

FUNDACION CONSTRUYENDO FUTURO

PROGRAMA DE CAPACITACION ANUAL

2026

Contenido

INTRODUCCION 4

MARCO NORMATIVO 5

PROCESO 6

OBJETIVOS 6

PROPOSITO 7

ALCANCE 7

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS 7

- CAPACITACIÓN: 7
- FORMACIÓN: 8
- ENTRENAMIENTO: 8
- EDUCACION INFORMAL: 8
- EDUCACION NO FORMAL: 9
- EDUCACION FORMAL: 9

FASES 9

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 10

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN 11

BENEFICIARIOS 11

HORARIO 12

CRONOGRAMA 12

ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS GENERADOS 13

FACILITADORES Y RESDES DE APOYO 14

EVALUACION 14

SEGUIMIENTO 15

INDICADORES DE GESTION 15

ANEXO 16

INTRODUCCION

La Fundación Construyendo Futuro, en el marco de la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ha identificado las necesidades de fortalecimiento de las competencias del talento humano, tomando como referencia los resultados de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos actualizada para la vigencia 2026.

La capacitación constituye un proceso formativo de carácter estratégico, desarrollado de manera planificada y sistemática, mediante el cual los trabajadores independientes fortalecen y adquieren conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con su entorno laboral. Este proceso facilita la adecuada adaptación e integración de funcionarios y contratistas a sus funciones, al tiempo que impulsa el desarrollo de su desempeño, crecimiento personal y profesional. De esta forma, la capacitación se convierte en un eje fundamental para el fortalecimiento del rendimiento, la motivación y la creatividad, promoviendo una cultura organizacional basada en la calidez, la humanización y la calidad de los servicios prestados por la Fundación Construyendo Futuro.

El Programa de Capacitación correspondiente al año 2026 se estructura a partir de las necesidades identificadas en la matriz de peligros y riesgos actualizada en el año 2025, los resultados de la batería de riesgo psicosocial y las encuestas aplicadas a los trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Dicho marco normativo establece la obligación de planificar, ejecutar y realizar seguimiento a los programas de capacitación. En este sentido, el presente programa tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional y al fortalecimiento de las competencias laborales, atendiendo las necesidades formativas manifestadas por los contratistas, con el fin de desarrollar las capacidades necesarias para el logro de los objetivos individuales y 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

El Programa de Capacitación constituye un pilar fundamental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Fundación Construyendo Futuro. Su implementación asegura que los trabajadores dependientes, independientes, contratistas y colaboradores adquieran y fortalezcan conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura, eficiente y conforme a los lineamientos institucionales.

Este proceso integra la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones formativas, garantizando que la capacitación esté alineada con las necesidades identificadas en la matriz de riesgos, la batería psicosocial y los objetivos estratégicos de la Fundación. Además, contribuye a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, al fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo, y al desarrollo integral del talento humano, promoviendo un entorno laboral seguro, productivo y orientado a la mejora continua.

OBJETIVOS

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los trabajadores independientes, contratistas y colaboradores de la Fundación Construyendo Futuro, mediante la implementación de capacitaciones internas y externas orientadas a la consolidación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Lo anterior, con el propósito de promover y proteger la salud de los participantes, así como de contribuir al adecuado desarrollo y ejecución de los proyectos y/o convenios de la Fundación.

PROPOSITO

El Programa de Capacitación tiene como propósito fomentar la participación activa de los trabajadores independientes dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la entrega de información y herramientas que contribuyan a la promoción y protección de la salud, así como a la prevención de riesgos en los entornos donde se desarrollan las actividades laborales.

ALCANCE

El Programa de Capacitación abarca desde la identificación y análisis de las necesidades de formación en cada una de las sedes de la Fundación Construyendo Futuro, hasta la ejecución, seguimiento y evaluación de la eficacia de las acciones formativas implementadas.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Los lineamientos conceptuales y pedagógicos del Programa Anual de Capacitación dirigido a los trabajadores independientes y colaboradores de la Fundación Construyendo Futuro se fundamentan en los siguientes aspectos:

- **CAPACITACIÓN:** La capacitación se entiende como un conjunto de procesos formativos organizados, asociados a la educación no formal e informal, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Educación. Estos procesos están orientados a complementar la formación inicial mediante la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de habilidades y la transformación de actitudes, con el propósito de potenciar las capacidades individuales y colectivas. De esta manera, la capacitación contribuye al

cumplimiento de la misión institucional, a la mejora continua en la prestación de los servicios y al desempeño eficaz de las funciones asignadas.

- **FORMACIÓN:** La formación es un proceso orientado al desarrollo y fortalecimiento de la ética del trabajador independiente y/o colaborador, fundamentada en principios como la buena fe, la igualdad, la moralidad, la celeridad, la economía, la imparcialidad, la eficacia, la eficiencia, la participación, la publicidad, la responsabilidad y la transparencia. Este proceso busca consolidar comportamientos responsables y coherentes con los valores institucionales, contribuyendo al adecuado desempeño de las funciones y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

- **ENTRENAMIENTO:** El entrenamiento es una modalidad de capacitación orientada a la preparación práctica de los contratistas para el adecuado ejercicio de sus funciones. Su objetivo es facilitar la apropiación de los oficios y tareas propias del cargo a través de la experiencia directa. En el corto plazo, el entrenamiento responde a necesidades de aprendizaje específicas, enfocándose en el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que pueden ser aplicadas y observadas de manera inmediata en el desempeño laboral.

- **EDUCACION INFORMAL:** La educación informal comprende todo conocimiento adquirido de manera libre y espontánea, a través de la interacción con otras personas, instituciones, medios de comunicación masiva, material impreso, tradiciones, costumbres y comportamientos sociales. Este tipo de aprendizaje contribuye al desarrollo personal y profesional al

complementar la formación formal y no formal.

- **EDUCACION NO FORMAL:** La educación no formal es un proceso formativo diseñado para complementar, actualizar o ampliar conocimientos, así como para brindar capacitación en áreas académicas y laborales, sin estar sujeto a los niveles y grados del sistema de educación formal. Su objetivo es favorecer el desarrollo integral de la persona, fortalecer conocimientos, reafirmar valores nacionales y preparar a los participantes para el desempeño en actividades artesanales, artísticas, recreativas, ocupacionales y técnicas. Adicionalmente, promueve la protección y el uso responsable de los recursos naturales, así como la participación activa en la vida ciudadana y comunitaria.

- **EDUCACION FORMAL:** La educación formal es un sistema educativo estructurado e institucionalizado, basado en un currículo establecido, que conduce a la obtención de títulos o certificaciones oficialmente reconocidas. Esta modalidad se desarrolla en instituciones educativas autorizadas, siguiendo una secuencia organizada de ciclos y grados, y se rige por lineamientos curriculares progresivos que orientan el desarrollo académico de los participantes.

FASES

- Evaluación resultados matriz de riesgos y peligros
- Recolección de la información.
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Fundación.
- Aplicación de Batería Psicosocial
- Análisis de resultados de la batería Psicosocial
- Aplicación de encuesta a los trabajadores
- Análisis de resultados encuesta

- 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 tanto las demandas institucionales identificadas en los diferentes encuentros con los equipos de trabajo, como las inquietudes y expectativas recogidas a través de la encuesta de capacitación. A esto se suma el análisis de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores independientes, así como los resultados de la batería psicosocial.

El procesamiento de esta información permite identificar temas transversales aplicables a toda la Fundación, así como establecer la cobertura necesaria en los distintos niveles jerárquicos. Con base en este análisis, se contempla la capacitación en las siguientes áreas:

- Prevención de riesgo biológico
- Prevención de enfermedades osteomusculares
- Higiene postural
- Manejo de posturas prolongadas
- Manejo del estrés

- Inteligencia emocional
- Relaciones interpersonales en los equipos
- Comunicación asertiva
- Autoconcepto
- Desarrollo personal (“Ser mi mejor versión”)
- Pausas activas
- Manejo del tiempo
- Manejo del dinero

Con base en lo anterior, se presenta esta información consolidada como insumo para el diseño y la implementación del Programa de Capacitación de la Fundación Construyendo Futuro. Desde esta perspectiva, resulta fundamental orientar la formación de los trabajadores independientes como un **objetivo estratégico**, contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales y al fortalecimiento de los indicadores de gestión.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

El Programa de Capacitación 2026 busca diseñar e implementar estrategias y acciones orientadas a fomentar la participación activa de los trabajadores independientes y contratistas en los procesos formativos. Su objetivo es prevenir accidentes y enfermedades laborales, fortalecer competencias laborales y elevar los estándares de excelencia en la prestación de los servicios de la Fundación Construyendo Futuro.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente programa son todos los trabajadores dependientes, independientes y contratistas vinculados a la Fundación Construyendo Futuro durante el año 2026.

HORARIO

El Programa se desarrollará mediante diversas modalidades de formación:

- **Virtual:** A través de plataformas en línea, incluyendo la modalidad e-learning de la ARL, que permite a los participantes autogestionar su aprendizaje y organizar los tiempos de estudio según su disponibilidad.
- **Presencial:** Las capacitaciones presenciales se realizarán en las sedes de la Fundación, coordinando previamente con la dependencia encargada la disponibilidad de los espacios, y se llevarán a cabo durante las jornadas diurnas.

Esta combinación de modalidades garantiza flexibilidad, cobertura integral y adaptabilidad a las necesidades individuales y organizacionales.

CRONOGRAMA

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

ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para la ejecución del Programa de Capacitación 2026, se emplearán diversas modalidades formativas, considerando la población objetivo y los equipos específicos a capacitar, entre otras variables. Entre las actividades planificadas se incluyen:

- **Talleres, foros y charlas**: Pueden desarrollarse de manera presencial o virtual (sincrónica o asincrónica), según la disponibilidad y modalidad ofrecida por el facilitador, incluyendo la opción de e-learning.

- **Documentos generados para seguimiento y control**

Para garantizar el registro, seguimiento y evaluación de las capacitaciones, se generarán los siguientes documentos:

- **Formato de asistencia a capacitaciones presenciales**: Registro de participación en sesiones presenciales.
- **Formulario de registro virtual (Forms)**: Diligenciado durante la realización de la capacitación en línea.
- **Registro fotográfico**: Evidencia visual de la participación y desarrollo de las actividades.
- **Formato de evaluación de capacitación**: Breve evaluación que cada participante diligenciará al finalizar la capacitación, con el fin de medir los conocimientos adquiridos. Este formato podrá aplicarse de manera virtual o física.

FACILITADORES Y RESDES DE APOYO

La implementación del Programa de Capacitación 2026 contará con facilitadores internos y externos, seleccionados de acuerdo con su experiencia y perfil para abordar los temas definidos en las necesidades de la Fundación.

Para garantizar la calidad de la formación, se podrán establecer alianzas y colaboraciones con diversas entidades y profesionales, entre las cuales se incluyen:

- **Compañía Administradora de Riesgos Laborales (ARL)**
- **Profesionales especializados en coaching**
- **Banco de Alimentos**
- **Invitados expertos** en temáticas específicas
- **Otras instituciones o profesionales que contribuyan al desarrollo de las competencias requeridas**

Estas redes de apoyo permitirán fortalecer la cobertura, la pertinencia y la calidad de las acciones de capacitación, asegurando que los participantes adquieran conocimientos y habilidades aplicables a su desempeño laboral.

EVALUACION

La evaluación de las capacitaciones se realizará al finalizar cada sesión y será aplicada por el gestor o líder de proceso correspondiente, utilizando el formato de evaluación establecido, que incluye un cuestionario de selección múltiple.

El objetivo de esta evaluación es medir las competencias adquiridas por los participantes, verificar el cumplimiento de los objetivos de la capacitación, valorar la pertinencia del contenido y el aprendizaje obtenido, así como identificar oportunidades de mejora en los procesos formativos.

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
Enero del 2026

ANEXO

CRONOGRAMA 2026

	FUNDACION CONSTRUYENDO FUTURO	Código: FCF-SST-009
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Versión:01
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO SG-SST - 2026	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	Socialización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y responsabilidades	Funcionarios/Contratistas y trabajadores nuevos y antiguos	1	P		1				1							R. SG-SST	
				E		1												
2	Que es COPASST, Funciones y Responsabilides, investigaciòn AT, responsabilidad legarl	COPASST	4	P		1			1			1			1		R. SG-SST	
				E		1												
3	Seguimiento al Comité de Convivencia Laboral, Funciones y Responsabilidades, Normatividad	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	1	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	R. SG-SST	
				E	1	1												
4	Acoso Laboral Sexual		1	P										1			R. SG-SST	
				E														
5	Curso virtual de capacitación de 50 horas del SST	COPASST	50	P			1										R. SG-SST	
				E														
6	Prevención Riesgo Biomecánico: Higiene postural, manejo de cargas.	Todo el personal	1	P			1			1			1				R. SG-SST	
				E														
6	Prevención Riesgo Psicosocial: Manejo del tiempo, manejo del dinero, Manejo del estrés.	Todo el personal	1	P				1			1			1			R. SG-SST	
				E														
6	Prevención Riesgo Biologico: prevención de contagios respiratorios, manejo seguro de agentes infecciosos.	Todo el personal	1	P					1			1			1		R. SG-SST	
				E														
7	Capacitacion en reporte de accidentes e incidentes de trabajo.	Coordinadoras y Todo el personal	1	P			1			1				1			R. SG-SST	
				E														
8	Socialización de avances del SSG-SST	Todo el personal	2	P								1					R. SG-SST	
9	Revisión de constantes vitales a los trabajadores	Todo el personal	1	P			1				1				1		R. SG-SST	
				E														

10	Cuidando al cuidador	Todo el personal	**2 o 4**	**P**			**1**		**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	R. SG-SST	
				E														
16	Capacitar a los colaboradores en el uso adecuado de los EPP entregados.	Todo el personal	**1**	**P**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	R. SG-SST	
				E	**1**	**1**												
17	Capacitar y entrenar a las Brigadas, (Resolucion 0256 de 2014) en primeros auxilios, evacuación, control de incendios. Pista de entrenamiento.	Brigadas	**4**	**P**				**1**		**1**			**1**		**1**		R. SG-SST	
				E														
18	Estilos de vida saludable	Todo el personal	**x**	**P**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	R. SG-SST	
				E	**1**	**1**												

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

STHEFANIA BOLÍVAR MONTOYA
RESPONSABLE SG-SST

PROGRAMADAS	**p**	3	5	8	4	6	8	5	7	6	6	7	4	69	Total Programadas
EJECUTADAS	**E**	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	Total Ejecutadas