

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025

Presentación.

El Fondo Nacional del Ahorro S.A., tiene como misión contribuir al bienestar de los colombianos, convirtiendo el ahorro en vivienda. Para responder a esta misión y garantizar un servicio digno y de calidad a su consumidor financiero, reconoce la importancia de desarrollar integralmente en sus colaboradores las habilidades que le permitan alcanzar dichos objetivos y lograr mediante su activo más importante, su capital humano, sostenibilidad, sustentabilidad y competitividad de la entidad.

Es así como a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), cada anualidad el Fondo Nacional del Ahorro busca potencializar las competencias de sus colaboradores como su conocimiento técnico (saber-saber), conocimiento práctico (saber-hacer) y conocimiento de sí mismo (saber-ser), permitiéndoles mejorar su desempeño y multiplicar sus capacidades en pro de un aprendizaje integral y así desarrollar un retorno de la formación representado en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El PIC *“es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”*, (Función Pública, 2023).

1. Normatividad vigente:

El PIC está sustentado normativamente por las siguientes disposiciones tanto internas como externas.

La Constitución Política, en su artículo 54, establece: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.

De acuerdo con el **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. El literal c, del artículo 3, del citado Decreto Ley, señala que el propósito de los planes institucionales así: *“cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto - ley y con la planeación institucional”*. Así mismo, en el artículo 5, establece como objetivos de la capacitación, entre otros: *“a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del*

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

servicio público; c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades; d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales”.

La ley 734 de 2002, en el Título IV, artículo 3, numeral 3, señala que uno de los derechos de los servidores públicos es *“recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”* y en el capítulo segundo, artículo 34, numeral 40, indica la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeñan su función.

Decreto 1227 de abril 21/ 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

“TÍTULO V. Sistema Nacional De Capacitación y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” (...)

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004 (...).”

Ley 1064 de julio 26/2006. 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.

“Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Circular Externa No, 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; nos señala que la capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los planes institucionales de capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes y en la presente circular.

Decreto 1083 de mayo 26/2015, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

La visión general del **Plan Nacional de Capacitación (PNC) 2020 – 2030**, es contar con entidades públicas que desarrollen procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

Por esta razón, el Fondo Nacional del Ahorro S.A. estructura el PIC orientado a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad en su gestión y una posterior evaluación de este.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí, la necesidad de fijar una política en la materia, de esta manera, la gestión pública orientada a resultados adoptada en el marco del Estado colombiano ha sido un factor elemental el desarrollo y renovación de la capacidad institucional, tanto a nivel constitucional como a nivel legal y normativo.

Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta siempre como un instrumento que promueve la mejora continua y del desarrollo del servicio público.

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, los procesos de formación y capacitación además de enfocarse en conocimientos y habilidades, también deben perfilar los comportamientos deseados de un servidor público, para lo anterior, se debe tener en cuenta los siguientes referentes: vocación de servicio con énfasis en lo público, normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos,

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

defensa y cuidado del patrimonio público, clima laboral, gestión de la información y la seguridad digital, gestión del riesgo y prevención de la corrupción, código de integridad y manejo de conflicto de intereses, cultura organizacional y cambio cultural.

Marco general Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Función Pública –ESAP 2019.

Resolución interna FNA 071 de 2023 *"Por medio de la cual se reglamenta la capacitación individual de los trabajadores oficiales y empresarial de los servidores públicos en el Fondo Nacional del Ahorro"*.

2. Articulación con lineamientos internos y externos:

El PIC 2025 está articulado con los lineamientos estratégicos de la entidad; al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, y a los requerimientos de formación identificados por los líderes de proceso a través de diagnóstico de necesidades, resultados de evaluación de desempeño y auditorías internas.

Este plan está alineado con los decretos 612 de 2018, con la planeación estratégica institucional y atiende las recomendaciones de MIPG, cumpliendo con el objetivo de: *"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"*.

Así mismo, dando cumplimiento a uno de nuestros objetivos estratégicos relacionados con: **Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado, desarrollando las rutas de valor de crecimiento y servicio, como una herramienta que conduce a la creación de valor público, a través del fortalecimiento del talento humano, espacios de desarrollo, bienestar y crecimiento de los servidores.**

Con relación a la dimensión de MIPG del Talento Humano, el PIC permite gestionar las estrategias para el desarrollo de competencias, prestación del servicio, fortalecimiento del liderazgo y talento humano, bajo los principios de integridad y legalidad.

Teniendo en cuenta los principios expuestos en MIPG, encontramos que las escuelas de formación se alinean así:

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Principios MIPG	Descripción	Escuelas de formación
Orientación a resultados	Toma como eje de la gestión pública las necesidades de los ciudadanos.	Escuela de gestión comercial y de mercadeo. Escuela de habilidades administrativas.
Articulación interinstitucional	Coordinación y operación entre entidades públicas.	Escuela de habilidades técnicas operativas.
Excelencia y calidad	Bienes y servicios públicos que satisfacen las necesidades de los ciudadanos.	Escuela de gestión comercial y de mercadeo. Escuela de habilidades técnicas operativas Escuela de TIC e innovación
Aprendizaje e innovación	Mejora permanente, aprovechando los conocimientos y la innovación.	Escuela de habilidades administrativas. Escuela de TIC e innovación.
Integridad, transparencia y confianza	Criterios de actuación de los servidores públicos y el deber hacia los ciudadanos.	Escuela de habilidades blandas. Escuela de gestión del riesgo.
Toma de decisiones basada en evidencia	Captura, análisis y uso de información para la toma de decisiones.	Escuela de analítica. Escuela de gestión. financiera y escuela de liderazgo.

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, encontramos los siguientes ejes temáticos que se encuentran incluidos dentro de las escuelas de formación del PIC del Fondo Nacional del Ahorro S.A., de la siguiente manera:

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Eje	Descripción	Escuelas de formación
Paz total, memoria y derechos humanos.	Transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.	Escuela de habilidades técnicas operativas. Escuela de habilidades blandas.
Territorio, vida y ambiente	Interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.	Escuela de habilidades Técnicas operativas. Escuela de habilidades blandas.
Mujeres, inclusión y diversidad	Desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la	Escuela de habilidades técnicas operativas. Escuela de habilidades blandas.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

	corresponsabilidad de las labores del cuidado.	
Transformación digital y cibercultura	Tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.	Escuela de habilidades administrativas. Escuela de TIC e innovación. Escuela de gestión del riesgo.
Probidad, ética e identidad de lo público	El principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.	Escuela de gestión del riesgo. Escuela de habilidades blandas.
Habilidades y competencias	Fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad.	Escuela de liderazgo. Escuela de habilidades y Técnicas operativas. Escuela de analítica. Escuela de gestión financiera. Escuela de gestión del riesgo. Escuela de gestión comercial y de mercadeo.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

3. Alineación con el plan estratégico institucional: 2023-2026

El PIC aporta a la promesa de valor del Plan Estratégico del FNA, en dos sentidos:

- Hacia nuestros **afiliados**: las escuelas de formación y el desarrollo de las competencias del talento humano, aportan a la entrega de procesos ágiles y transparentes, comunicación oportuna, cierta, clara y suficiente, y con ello promover el objetivo final referido al acceso a vivienda digna.
- Hacia nuestros **colaboradores**: la capacitación empresarial impulsa el conocimiento organizacional, iniciando por el desarrollo profesional y personal de los colaboradores del FNA, los grupos y la entidad en general.

De igual manera, cada una de las escuelas de formación, apalancan el logro de los objetivos y metas definidas en los pilares estratégicos del PEI del FNA, de la siguiente manera:

Pilar estratégico	Objetivo del pilar	Escuelas
Contribuir en el cierre de la brecha habitacional y mejorar la calidad de vida del afiliado	Contribuir en la reducción del déficit habitacional en las diferentes regiones del país con productos y servicios diferenciados, apoyando la inclusión.	Escuela comercial y de mercadeo. Escuela de gestión financiera.
Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado	Consolidar de manera práctica, estrategias para el fácil acceso a los servicios y productos de los afiliados, optimizando los tiempos procesales y de respuesta; y el desarrollo de procedimientos estandarizados, planes, programas y proyectos que conlleven a productos con eficiencia, que impacten directamente en la satisfacción del afiliado.	Escuela de habilidades técnicas operativas. Escuela de habilidades administrativas. Escuela de inducción y reinducción. Escuela de gestión de riesgos.
Contar con tecnología y datos para la toma de decisiones estratégicas	Actualizar e integrar las plataformas tecnológicas para ser competitivos a nivel	Escuela de TI e innovación. Escuela de analítica.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

	país; desarrollando la capacidad analítica de datos.	
Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado	Reposicionar la imagen mediante el desarrollo y fidelización del Talento Humano (TTHH); construyendo cultura de excelencia en el servicio.	Escuela de habilidades blandas. Escuela de liderazgo.

Para establecer los programas que harán parte de cada una de las escuelas de formación, se requiere contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades de capacitación, para lograr el objetivo de complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos empresariales requeridos por los trabajadores del Fondo Nacional del Ahorro S.A., para el cumplimiento de su gestión laboral, acordes a sus funciones y competencias requeridas.

A continuación, se detallan las escuelas y temas del PIC 2025:

Escuela comercial y de mercadeo

Objetivo: identificar y fortalecer los conocimientos de productos y servicios del Fondo Nacional del Ahorro S.A., en los asesores comerciales y personal administrativo; que se requieren para dar cumplimiento a la promesa de valor y el objetivo institucional.

Escuela de formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela comercial y de mercadeo.	Servicio al cliente -técnicas de prospección y negociación curso: servicio al cliente con énfasis en comunicación asertiva, sensibilizar, empatía, atención al público, gestión de mercadeo y ventas productividad - objeciones - estrategias comerciales técnicas de ventas y cierre efectivo. Segmentación conductual de clientes. Fundamentos de experiencia de	Externa	Contrato operador

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

	cliente (CX) y herramientas digitales para CX; nuevas tendencias en indicadores de experiencia al cliente.		
Escuela comercial y de mercadeo.	Regulación de las plataformas digitales.	Externa	Contrato operador
Escuela comercial y de mercadeo.	Gestión estratégica de comunicación para redes y plataformas de comunicación estratégica.	Externa	Contrato operador
Escuela comercial y de mercadeo.	Relacionamiento B2B Y B2C.	Externa	Contrato operador
Escuela comercial y de mercadeo.	Estrategia Empresarial Diseño, elaboración y Seguimiento de estrategias comerciales.	Externa	Contrato operador

Escuela de TIC e innovación

Objetivos: adquirir habilidades y conocimientos necesarios para la implementación de nuevos proyectos, productos o servicios en la entidad en respuesta a cambios necesarios para la mejora continua, implementando las nuevas tecnologías de información.

Brindar herramientas y conocimientos que permitan a los participantes ser capaces de optimizar las infraestructuras tecnológicas de uso del Fondo Nacional del Ahorro S.A., construyendo una aplicación más efectiva de las mismas y mayor eficiencia de los procesos internos.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de Formación	Tema principal	Tipo capacitación	observaciones
Escuela de TIC e innovación	Innovación y gamificación (juegos en el ámbito educativo-profesional) (<i>Kahout, Quizzys, Educaplay, Genially</i>); <i>Design Thinking</i> para la innovación; gestión del cambio organizacional; ciencias del comportamiento para el cambio organizacional: inteligencia artificial como recurso.	Externa	
Escuela de TIC e innovación	Seminarios en transformación digital, negocios y banca digitales.	Externa	Contrato operador
Escuela de TIC e innovación	Inteligencia artificial: creatividad <i>marketing</i> digital e inteligencia artificial, inteligencia artificial en confiabilidad, inteligencia artificial aplicada a equipos de TI y a los negocios toma de decisiones automatizada a través de la inteligencia artificial.	Externa	Contrato operador
Escuela de TIC e innovación	UX experiencia de usuario <i>e-Commerce</i> : ventas en canales digitales.	Externa	Contrato operador
Escuela de TIC e innovación	Fundamentos de implementación técnica y funcional de soluciones en la nube a nivel SAAS, IAAS y PAAS migración a la nube.	Externa	Contrato operador
Escuela de TIC e innovación	Metodologías ágiles para el desarrollo de aplicaciones con <i>Machine Learning</i> metodologías ágiles para la gestión organizacional formación en los	Externa	Contrato operador

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

	roles de: <i>product owner, scrum máster y coach agile.</i>		
Escuela de TIC e innovación	<i>Azure Devops.</i>	Externa	Contrato operador
Escuela de TIC e innovación	Conceptos IT adaptados a Infraestructura del FNA (Windows, AIX, DB2, IBM, WAS, Hiper convergencia, redes).	Externa	Contrato operador
Escuela de TIC e innovación	Curso gestión estratégica de riesgos.	Externa	Contrato operador
Escuela de TIC e innovación	<i>Coolhunting:</i> cacería y análisis de tendencias para la innovación. creatividad e innovación metodologías / creatividad para solución de problemas taller de innovación y creatividad.	Externa	Contrato operador
Escuela de TIC e innovación	<i>Storydoing y storytelling.</i>	Externa	
Escuela de TIC e innovación	Curso gestión estratégica de riesgos.	Externa	
Escuela de TIC e innovación	Innovación en planeación estratégica.	Externa	
Escuela de TIC e innovación	Arquitectura empresarial (TOGAF).	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de TIC e innovación	Preparación para certificación <i>Power Automate y Power App.</i>	Externa	Contrato operador
-----------------------------	---	---------	-------------------

Escuela de habilidades blandas o del ser

Objetivo: desarrollar espacios de aprendizaje que permitan el autodescubrimiento y la aplicación de herramientas para facilitar la convivencia, el desarrollo integral, la mejora en la prestación del servicio al cliente interno y/o externo y trabajar en mejorar actitudes hacia la vida.

Identificar las competencias que se deben fortalecer en los servidores públicos que están asociadas al desarrollo de generación y producción de conocimientos, así como su transmisión y socialización a través de una cultura del compartir y difundir.

Escuela de Formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela de Habilidades Blandas o del Ser	Capacitación de liderazgo, <i>networking</i> y relacionamiento.	Externa	Contrato operador
Escuela de Habilidades Blandas o del Ser	Curso práctico sobre manejo creativo de las emociones.	Externa	
Escuela de Habilidades Blandas o del Ser	Comunicación efectiva y gestión del cambio para pedagogía.	Externa	
Escuela de Habilidades Blandas o del Ser	Gestión por competencias.	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de gestión del riesgo

Objetivo: adquirir habilidades y conocimientos necesarios que permitan la adecuada administración y manejo de los riesgos identificados y que hacen parte de la gestión del Fondo Nacional del Ahorro S.A.

Escuela de formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela de gestión del riesgo	Curso SARLAFT	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Control preventivo en la contratación estatal	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción/ Ley 1712 de 2014 Ley de Transparencia y de derecho de acceso a la información pública nacional/ Ley 2195 de 2022 Ley de Transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	metodología para la gestión de riesgo de corrupción.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Riesgo tecnológico y ciberdelitos.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Experto implementador en protección de datos.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Capacitación FATCA/CRS	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Capacitación beneficiario final.	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de gestión del riesgo	Evaluación de riesgos de LAFT (metodología cadena de valor).	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Segmentación SARLAFT.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Debida diligencia.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Congreso Panamericano de Riesgo de LA/FT/FPADM (Asobancaria).	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Congreso de Prevención del Fraude y Ciberseguridad (Asobancaria).	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Congreso en temas de anticorrupción y transparencia.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Congreso internacional de compliance y lucha anticorrupción.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Sistema de administración de riesgos conductuales; gestión de la experiencia del colaborador.	Externa	Contrato operador
Escuela de gestión del riesgo	Riesgo de crédito, indicadores principales y competencia.	Externa	Contrato operador
Escuela de gestión del riesgo	Seminario de actualización de la gestión de cobranza, estrategias de cobro y herramientas de gestión, en el sector financiero (gestión comercial y gestión jurídica).	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de gestión del riesgo	Certificación en ISO 31000.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Capacitación y certificación en modelos cuantitativos en la gestión de riesgo operativo. Objetivo: desarrollar habilidades para la construcción y análisis de modelos cuantitativos para gestionar el riesgo operacional, como modelos de cálculo de VAR (<i>Value at Risk</i>) de riesgo operativo.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Certificación ISO 22317:2021 "seguridad y resiliencia-SGCN-directrices para el análisis de impacto empresarial BIA. Objetivo: Facilitar la construcción, análisis y mantenimiento del BIA.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Mejores prácticas de administración de riesgo de crédito, modelamiento estadístico de riesgo de crédito.	Externa	Contrato operador
Escuela de gestión del riesgo	Mejores prácticas de administración de riesgo de tasa de interés y del libro bancario, modelamiento estadístico de riesgo de tasa de interés y del libro bancario.	Externa	Contrato operador
Escuela de gestión del riesgo	Mejores prácticas de administración de riesgo de mercado, modelamiento	Externa	Contrato operador

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

	Estadístico de riesgo de mercado.		
Escuela de gestión del riesgo	Mejores prácticas de administración de riesgo de liquidez, modelamiento estadístico de riesgo de liquidez.	Externa	Contrato operador
Escuela de gestión del riesgo	Gestión de Riesgos en TI – curso y certificación CISM (<i>Certified information security manager</i>).	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Curso y certificación ISO 27001 - auditor líder curso y certificación Norma ISO 27001:2022 – NQA.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	<i>Lead Cybersecurity Manager</i> - ISO/IEC 27032 curso 27000 seguridad de la información.	Externa	Contrato operador
Escuela de gestión del riesgo	Informática forense y evidencia digital, curso gestión de incidentes y forense digital.	Externa	
Escuela de gestión del riesgo	Gestión antifraudes: referencias inhibitorias. referencias jurídicas.	Interna	

Escuela de gestión financiera

Objetivo: capacitar en el manejo de los conceptos e instrumentos para orientar las decisiones de índole financiera de la Entidad para responder de manera crítica ante los desafíos del contexto y las necesidades del Fondo Nacional del Ahorro S.A.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela de gestión financiera	Seminario de información exógena.	Externa	
Escuela de gestión financiera	Curso de actualización tributaria.	Externa	
Escuela de gestión financiera	Convención Asobancaria.	Externa	
Escuela de gestión financiera	<i>Fintech & banking.</i>	Externa	
Escuela de gestión financiera	Congreso Asofondos.	Externa	
Escuela de gestión financiera	Impuestos y gestión tributaria.	Externa	
Escuela de gestión financiera	NIIF- Normas Internacionales de Información Financiera.	Externa	
Escuela de gestión financiera	Funcionalidades de SAP.	Interna	
Escuela de gestión financiera	Manejo de la herramienta de Infoturno. Cartera (formularios, documentación, devolución de sobrantes, compra) / módulo cartera COBIS, radicación documentos, recuperación de garantías y procedimiento para atender PQR.	Interna	
Escuela de gestión financiera	Modelos de negocio de productos financieros; estrategias competitivas a	Externa	Contrato operador

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

	largo plazo para productos financieros. Estrategia y modelos de servicio.		
--	--	--	--

Escuela de analítica

Objetivo: fortalecer las habilidades requeridas para que, a través de modelos matemáticos, estadísticos y herramientas metodológicas, se extraiga la información de datos digitales, aportando conocimiento para su análisis y toma de decisiones.

Escuela de Formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela de analítica	Análisis de datos para la toma de decisiones gerenciales; analítica de datos (Excel de data); programación para no programadores (código PYTHON en Google, Colab o código R); python06/01/2023 <i>Innovation</i> SQL -ISQL; access avanzado curso / seminario <i>Big Data</i> para la toma de decisiones curso minería de datos estructura y buenas prácticas de bases de datos y estandarización de estas.	Externa	Contrato operador
Escuela de analítica	Curso POWER BI	Externa	

Escuela de habilidades administrativas

Objetivo: desarrollar en los colaboradores competencias transversales que les permitan optimizar los procesos a su cargo para facilitarles un ejercicio más productivo y eficiente de sus labores y garantizar mayor experticia.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de Formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela de habilidades administrativas	Gestión de prioridades y organización con eficiencia, manejo efectivo del tiempo, curso de reuniones altamente productivas (individuales o en equipo).	Externa	
Escuela de habilidades administrativas	Herramientas ofimáticas, paquete office (Excel avanzado, Word, acces, Outlook) nivel básico, medio y avanzado. <i>Planner.</i>	Interna	
Escuela de habilidades administrativas	Vinculación por cesantías y traslado, vinculación AVC (tips para el diligenciamiento del formulario).	Interna	
Escuela de habilidades administrativas	Redacción y ortografía, comunicación efectiva, construcción de informes gerenciales, elaboración de documentos corporativos, reportes, memorandos, gramática, expresión y argumentación, comprensión de lectura, crítica y lenguaje claro. Redacción jurídica para atención de requerimientos (30 personas).	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades administrativas	Capacitación integral sobre el manejo de la plataforma del SECOP II, respecto al ejercicio y	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

	funciones de la supervisión de los respectivos contratos.		
Escuela de habilidades administrativas	Acuerdo marco de precios, actualización manejo plataforma, tienda virtual - Colombia compra eficiente.	Externa	
Escuela de habilidades administrativas	Programas de capacitación, en atención preferente e incluyente para los diferentes tipos de discapacidad.	Externa	
Escuela de habilidades administrativas	Capacitación para liderar talleres de educación financiera y económica, basada en el procedimiento de otorgamiento de crédito - 14 personas procedimiento cid de las dos gerencias.	Interna	
Escuela de habilidades administrativas	Curso de <i>Visual Basic</i> .	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades administrativas	Planeación estratégica- definición de estrategias, indicadores de gestión. Elaboración planes de acción. curso: KPI'S sistema de diseño de indicadores de gestión.	Interna	
Escuela de habilidades administrativas	Uso de herramientas digitales (<i>Teams, Drive y SharePoint</i>) <i>Copilot</i> .	Interna	
Escuela de habilidades administrativas	Manejo herramientas propias de la Entidad (<i>COBIS, Work Manager</i>).	Interna	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de habilidades administrativas	Interpretación de pruebas psicotécnicas.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades administrativas	Nuevas tendencias en procesos de selección.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades administrativas	Certificado en estándares GRI.	Externa	

Escuela de habilidades técnicas operativas

Objetivo: permitir a los participantes apropiarse de conocimientos y buenas prácticas en el desarrollo específico de sus funciones.

Escuela de Formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela de habilidades técnicas operativas	Actualización como auditor de calidad en la norma ISO 9001:2015.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Protección de datos personales.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Ciberseguridad y ciber riesgo. Curso riesgo cibernético en seguros.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Seminario de actualización: contratación estatal para régimen especial y políticas del FNA vigentes.	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de habilidades técnicas operativas	Curso tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en el régimen disciplinario, derecho contractual, disciplinario y probatorio.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Curso / seminario en documentología (análisis forense documental), grafología y morfología forense, administración del riesgo y auditoría forense.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Análisis de crédito para clientes no bancarizados, independientes, informales, tipo de actividades y márgenes por cada una de ellas.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Derecho inmobiliario, urbano y mercantil, normatividad urbanística, normas técnicas en construcción de vivienda, derecho urbanístico, normas técnicas en construcción de vivienda - legislación y normatividad urbanística.	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de habilidades técnicas operativas	Administración de propiedad horizontal ley 675 de 2001.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Tendencias en procesos jurídicos hipotecarios, procesos concursales.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Capacitación en crédito constructor (Camacol).	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Organización y producción de Eventos Curso de fotografía protocolo y relaciones públicas.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Seminario sobre sociedades en particular de economía mixta del tipo de las anónimas.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Casación - casación laboral.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Programa de certificación profesional GRI.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Auditorías al sistema de gestión de calidad.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Diplomado en bienestar, felicidad y productividad organizacional.	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de habilidades técnicas operativas	Medición impacto de la capacitación y el retorno de la inversión.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Curso de educación financiera para no financieros.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Curso de finanzas personales.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Estructura y buenas prácticas de bases de datos y estandarización de estas.	Externa	Contrato operador
Escuela de habilidades técnicas operativas	Actualización Decreto 1072 2015.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Congreso SST.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Primer respondiente a nivel nacional (brigadas de emergencia).	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Capacitación en acoso laboral vs. acoso sexual.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Procedimiento PEPS.	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	PNC afiliación cesantías PNC afiliación AVC PNC retiro cesantías y AVC.	Interna	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

	Retiro AVC, Retiro de Cesantías y AVC / Tips para el diligenciamiento del formulario.		
Escuela de habilidades técnicas operativas	Crédito hipotecario/ levantamiento de hipoteca/ leasing habitacional (tips para el diligenciamiento del formulario y documentación) finalidades de crédito / financiación/ etapas análisis de crédito/ políticas de crédito /sesión de crédito legalización (proceso de legalización y documentación).	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Subsidios seguros tasas de interés / simulador cambios de línea.	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Gestión documental / transferencia documental.	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Conocimiento de Isolucion.	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Sistema gestión de calidad.	Interna	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de habilidades técnicas operativas	Seguridad de la información.	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Curso básico de la protección del consumidor financiero (ley y estatutos).	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Protección de datos personales: habeas data. Actualización de datos /corrección de datos.	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Cursos de derecho laboral para no abogados.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Curso en derecho de contratos para no abogados.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Conformación de expedientes de los archivos de gestión.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Documento electrónico de archivo.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Cambio climático y consumo sostenible.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Conceptos básicos en la suscripción, análisis de riesgos y costos de seguros.	Externa	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de habilidades técnicas operativas	Seguros de personas.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	REA seguros.	Externa	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Capacitación de las plataformas Isolución y SIPE.	Interna	
Escuela de habilidades técnicas operativas	Curso y certificación de auditor interno: ISO 14001, 9001 y 45001.	Externa	Contrato operador

Escuela de inducción y reintucción organizacional

Objetivo: reorientar y actualizar permanentemente la integración de los colaboradores a la estrategia y cultura del Fondo Nacional del Ahorro S.A. en virtud de los cambios que se generan en el estado y en la propia entidad.

Escuela de Formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela de reintucción organizacional	SARO.	Interna	
Escuela de reintucción organizacional	SARLAFT.	Interna	
Escuela de reintucción organizacional	Reintucción SAC.	Interna	

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

Escuela de liderazgo

Objetivo: propende por el desarrollo integral y permanente de los líderes para el fortalecimiento de competencias que le permitan contribuir al logro de los objetivos organizacionales, mejorar la prestación del servicio y desarrollar equipos de trabajo de alto desempeño.

Escuela de Formación	Tema principal	Tipo capacitación	Observaciones
Escuela de Liderazgo	Curso de pensamiento estratégico prospectiva - herramientas de análisis (Pestel, Ansoff y Stata).	Externa	Contrato operador
Escuela de Liderazgo	Coaching de compromiso, trabajo en equipo, talleres de lego <i>Serious Play</i> (o metodologías similares), (trabajo en equipo e innovación), cohesión de equipo estructura de pensamiento y gerencia de equipos, potenciamiento habilidades blandas y de comunicación asertiva, además de liderazgo organizacional.	Externa	Contrato operador

4. Objetivos

Objetivo general:

Capacitar el talento humano del Fondo Nacional del Ahorro S.A., en las competencias y habilidades requeridas en el desarrollo de las funciones del cargo asignado, con el objeto de mejorar el desempeño individual y colectivo dentro de los procesos de la sociedad.

4.1 Objetivos específicos:

- Fortalecer las competencias de los colaboradores del Fondo Nacional del Ahorro S.A., promoviendo el mejoramiento de su desempeño y gestionando la cultura de servicio y confianza.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

- Integrar a los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- Generar entornos para promover nuevos conceptos, paradigmas, ideas y formas de hacer mejor las cosas, desarrollando en el colaborador un espíritu de aprendizaje continuo, innovación, elevar el nivel de compromiso con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos y metas institucionales.
- Promover el desarrollo integral del talento humano, tanto a nivel profesional como personal, y el afianzamiento de una ética de servicio.

5. Diagnóstico

- **DOFA proceso de capacitación**

Actualmente, la entidad tiene un procedimiento establecido para la creación del PIC (diagnóstico de necesidades) que permite detectar las oportunidades de formación y desarrollo de los colaboradores de cada una de las áreas.

De acuerdo con Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - vigencia 2024, y teniendo en cuenta la ruta del crecimiento, en relación con la variable de cultura de liderazgo, encontramos que el FNA diseña e implementa el PIC; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Así mismo, la variable contemplada relacionada con bienestar del talento, diseñamos e implementamos en la entidad todo el proceso de inducción y reinducción, permitiendo sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia el FNA.

Finalmente, encontramos la variable de servidores que saben lo que hacen, en donde se trabaja a través del PIC la difusión de temáticas relacionadas con: derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, participación ciudadana y servicio al ciudadano.

Respecto a la ruta del servicio, a través del PIC, se impacta la variable de cultura basada en el servicio, en donde a través del diagnóstico de necesidades, se solicita capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

De acuerdo con el Plan Nacional de capacitación 2020-2030 y lo expuesto en la Ley 1960 de 2019, el Fondo Nacional del Ahorro S.A., incluye a todos los servidores públicos, entre ellos los trabajadores en misión, para recibir capacitación de la oferta contenida en el PIC, esto, de acuerdo con el presupuesto del personal de planta y de reinversión a través de la empresa temporal.

**A
n
á
l
i
s
i
s

i
n
t
e
r
n
o**

Fortalezas	
Num	Descripción
1	Normatividad interna del proceso.
2	Presupuesto asignado.
3	Esquema del plan institucional formalizado a través de escuelas de formación.
4	Oportunidad de crecimiento personal y profesional para el Talento Humano, apoyo al compromiso institucional.
5	Red de formadores capacitados para dar soporte a las necesidades de capacitación internas.
6	Logística para ejecuciones presenciales y virtuales.

Debilidades	
Num	Descripción
1	Ausencia de capacitadores o formadores en las regionales para fortalecer el proceso comercial.
2	Dificultad para disponer de horarios de capacitaciones dirigidas a los equipos comerciales en los puntos de atención.
3	Falta de planeación de los líderes de proceso para permitir la ejecución del cronograma dispuesto y participación de sus equipos de trabajo, lo que afecta el cumplimiento de ejecución y cobertura.
4	Solicitud en tiempos no planeados de nuevos temas de capacitación no incluidos en el PIC.
5	Deserción de los funcionarios a capacitar, ya sea por falta de compromiso o por rotación de personal.
6	Falta de sistematización del proceso, todo se trabaja con Excel manual, lo que dificulta la analítica de datos.
7	Demora en procesos internos contractuales.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

A n á l i s i s e x t e r n o	<i>Oportunidades</i>		<i>Amenazas</i>	
	Num	Descripción	Num	Descripción
	1	Normatividad externa.	1	Cambios en la normatividad aplicable al talento humano del Fondo Nacional del Ahorro S.A., que puedan afectar las políticas de capacitación.
	2	Amplia red de proveedores de formación a nivel nacional.	2	Nuevas disposiciones de proveedores que afecten los programas a ejecutar en calidad académica y presupuestal.
	3	Oportunidad de alianzas y convenios.		
	4	Fondo Nacional del Ahorro S.A., se percibe como un buen lugar para trabajar debido a los beneficios en capacitación para sus funcionarios.		

6. Análisis de situación actual:

El PIC 2024 se planteó con el cumplimiento de los siguientes objetivos: Implementar una estrategia de formación a formadores por regiones, implementar el protocolo de entrenamiento para cargos comerciales e Implementar el PIC.

Para el 2024 el PIC (escuelas de formación) incluyó 111 temas, de los cuales 72 hicieron parte del contrato operador.

Con relación a la acción de: implementar una estrategia de formación a formadores por regiones durante la vigencia 2024, se trabajó en el perfil del formador de formadores y se estructuró la propuesta de formación para este ROL.

Finalmente, la acción de implementar el protocolo de entrenamiento para cargos comerciales, en la vigencia 2024 se alcanzó el 100 %, cerrando al 30 de noviembre 2024, con los reentrenamientos comerciales a nivel nacional, teniendo en cuenta el protocolo y contenidos de las capacitaciones.

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

7. Plan de trabajo:

El PIC se desarrollará a través de las siguientes etapas:

- Diagnóstico de necesidades de capacitación
 - Revisión y actualización normativa frente a los procesos de formación empresarial para el servidor público.
 - Requerimiento a los líderes de proceso la presentación de solicitudes de capacitación.
 - Consolidación y depuración de necesidades de capacitación requeridas por los líderes de proceso.
- Diseño y aprobación
 - Alineación con los ejes temáticos y ubicación en las escuelas de formación.
 - Proponer y validar estrategia de aprendizaje a implementar
 - Priorización según requerimientos – cronograma.
 - Gestión administrativa requerida para ejecución de temáticas.

8. Ejecución del PIC

PIC: dirigido a los servidores públicos del Fondo Nacional del Ahorro S.A., de acuerdo con las características y especificaciones de cada formación y que tienen por objetivo el desarrollo y ejecución del PIC, para el cual se identificaron los temas de capacitación distribuidos en diez (10) escuelas de formación. Estos podrán ser impartidos a través de capacitaciones internas, externa cerrada y externa abierta.

Se tendrán como modalidades de capacitación empresarial las siguientes:

- Capacitación interna: procesos de formación o entrenamiento impartidos por facilitadores internos de la entidad, referida principalmente a los temas de inducción, reinducción, entrenamiento, actualización administrativa y normativa, cursos de habilidades técnicas, entre otros. Esta puede ser presencial o virtual.
- Capacitación externa cerrada: programas contratados con proveedores externos en desarrollo del PIC, dictados únicamente a los servidores públicos del Fondo Nacional del Ahorro S.A.
- Capacitación externa abierta: programas abiertos ofertados por instituciones educativas e instituciones de formación empresarial; en los que participan

	FORMATO PARA LA CREACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	GSO-GH-FO-103
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	VERSION: 1

los servidores públicos delegados por su jefe inmediato, el comité de capacitación y la presidencia.

9. Evaluación y seguimiento:

El proceso de seguimiento y evaluación del PIC 2025, está alineado a la metodología para la planeación, seguimiento y evaluación de los planes institucionales de acción de la entidad.

El seguimiento se lleva a cabo de manera mensual y se evalúa trimestralmente.

Se definieron dos (2) niveles de evaluación:

1. Resultado-cobertura
2. Eficacia

El nivel es medido a través de su respectivo indicador de gestión:

- Cobertura del PIC

(Total de capacitaciones ejecutadas/ total de capacitaciones programadas en el PIC) *100.

(Total de funcionarios capacitados/Total de funcionarios solicitantes de capacitación) *100.

- Evaluación de impacto.

El objetivo de esta herramienta es medir el impacto de la capacitación recibida por los colaboradores y su aplicación en la práctica laboral.

Transferencia del conocimiento

La entidad podrá en algunos casos solicitar a los participantes como evidencia de su formación, la implementación de una acción de mejora en su proceso, un proyecto o ensayo propio donde argumente y/o justifique la pertinencia de la capacitación recibida para su rol en la entidad, estas evidencias aplican en los casos en que la capacitación haya tenido una intensidad horaria igual o superior a 24 horas y la entidad haya asumido un costo por dicha formación.

Óscar Oswaldo Mahecha Reina
Gerente de Gestión Humana

Elaboró: Sofia Ballestas Otero P03- Gerencia de Gestión Humana

