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

Plan institucional de capacitación PIC 2026

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 les permitan alcanzar dichos objetivos y lograr, mediante su activo más importante —su capital humano—, la 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 —su conocimiento técnico (saber-saber), su conocimiento práctico (saber-hacer) y su conocimiento de sí mismos (saber-ser)—, permitiéndoles mejorar su desempeño y multiplicar sus capacidades en pro de un aprendizaje integral y de un retorno de la formación representado en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación 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).

Normatividad vigente

El Plan Institucional de Capacitación 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 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

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

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 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 33, 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 desempeña su función.

Decreto 1227 del 21 de abril de 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, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el

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

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 del 26 de julio de 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”.

Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la cual 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 reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes y en la presente circular.

Decreto 1083 del 26 de mayo de 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, 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 Plan Institucional de Capacitación orientado a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad en su gestión y a 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. Para la gestión pública

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

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

De acuerdo con el 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 deben 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; defensa y cuidado del patrimonio público; clima laboral; gestión de la información y seguridad digital; gestión del riesgo y prevención de la corrupción; código de integridad y manejo de conflictos de intereses; cultura organizacional y cambio cultural.


Marco general del Sistema de Gestión del 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”.

Articulación con lineamientos internos y externos

El PIC 2026 se encuentra articulado con los lineamientos estratégicos de la entidad; con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030; y con los requerimientos de formación identificados por los líderes de proceso a través del diagnóstico de necesidades, resultados de evaluación de desempeño y auditorías internas.

Este plan está alineado con el Decreto 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, da cumplimiento a uno de los objetivos estratégicos relacionados con un equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado, desarrollando las rutas de valor


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

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 Talento Humano de MIPG, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) permite gestionar estrategias para el desarrollo de competencias, la prestación del servicio y el fortalecimiento del liderazgo y del 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:

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 Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental
Toma de decisiones basada en evidencia	Captura, análisis y uso de información para la toma de decisiones.	Escuela de Analítica Escuela de Gestión Financiera Escuela de Liderazgo

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

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, encontramos los siguientes ejes temáticos que se incluyen dentro de la Escuela de Habilidades Administrativas y de Liderazgo detallados así:

Eje	Descripción	Tema
Paz total, memoria y derechos humanos	Transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos	Promoción y prevención de los derechos humanos
Territorio, Vida y Ambiente	Interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza	Cambio Climático
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 corresponsabilidad de las labores del cuidado.	Protocolos de prevención, atención y protección de violencia y discriminación
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.	Ética en el contexto digital y manejo de datos
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	El principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.	Política de integridad (código de integridad - conflictos de interés)
Habilidades y competencias	Fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad	Liderazgo efectivo: Habilidades de negociación, retroalimentación, resolución de conflictos

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


Alineación con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026

El Plan Institucional de Capacitación aporta a la promesa de valor del Plan Estratégico del Fondo Nacional del Ahorro S.A, en dos sentidos:

- **Hacia nuestros afiliados:** Las escuelas de formación y el fortalecimiento de las competencias del talento humano contribuyen a la prestación de servicios ágiles y transparentes, así como a una comunicación oportuna, veraz, clara y suficiente. Esto permite avanzar en el propósito institucional de facilitar el acceso de nuestros afiliados a una vivienda digna.
- **Hacia nuestros colaboradores:** La capacitación empresarial impulsa el conocimiento organizacional, iniciando por el desarrollo profesional y personal de los colaboradores del Fondo, los grupos y la entidad en general.

De igual manera, cada una de las escuelas de formación apalanca el logro de los objetivos y metas definidas en los pilares estratégicos del PEI del Fondo Nacional del Ahorro S.A, 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 Escuela de Reinducción Organizacional Escuela de Gestión de Riesgos
Contar con tecnología y datos para la toma de	Actualizar e integrar las plataformas tecnológicas para ser competitivos a nivel país; desarrollando la capacidad analítica de datos.	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	VERSIÓN: 1


decisiones estratégicas		
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 Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental

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 Plan Institucional de Capacitación 2026:

Escuela de Comercial y Mercadeo
Objetivo: 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
Escuela Comercial y de Mercadeo	Productos bancarios Profundizar en las características, beneficios, riesgos y correcta aplicación de los productos bancarios, con el fin de mejorar la asesoría al cliente y optimizar los procesos de colocación.	Externa
Escuela Comercial y de Mercadeo	Análisis de mercado: Crédito Constructor y Crédito Individual Fortalecer la capacidad del equipo para identificar tendencias, oportunidades y riesgos del mercado, facilitando la toma de decisiones estratégicas fundamentadas en datos.	Externa
Escuela Comercial y de Mercadeo	Gestión Integral de Afiliaciones, Cesantías y Ahorro Voluntario (AVC)	Interna
Escuela Comercial y de Mercadeo	Portafolio de Crédito, Soluciones Financieras y Programas Especiales	Interna

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


Escuela Comercial y de Mercadeo	Administración de Cartera, Garantías y Herramientas de Gestión Comercial	Interna
Escuela Comercial y de Mercadeo	Procedimiento para atender PQR	Interna
Escuela Comercial y de Mercadeo	Curso básico de la protección del consumidor financiero (ley y estatutos)	Interna
Escuela Comercial y de Mercadeo	Refuerzo protocolo de atención	Interna
Escuela Comercial y de Mercadeo	Fortalecimiento habilidades comerciales - Equipo Comercial	Externa

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 a una aplicación más efectiva de las mismas y mayor eficiencia de los procesos internos.

Escuela de formación	Tema principal	Tipo capacitación
Escuela de TIC e Innovación	Inteligencia Artificial - Impacto en la auditoría interna	Externa
Escuela de TIC e Innovación	Aplicación de Inteligencia Artificial para los procesos de monitoreo transaccional	Externa
Escuela de TIC e Innovación	ANDICOM	Externa
Escuela de TIC e Innovación	Metodologías Ágiles: SCRUM + Microsoft Planner para seguimiento de proyectos + Integración SIPE/ISOLUTION	Externa
Escuela de TIC e Innovación	Roadmap de capacitación en herramientas colaborativas (M365, TEAMS, Power Plataform, Sharepoint/One Drive, Cloud)	Externa
Escuela de TIC e Innovación	Capacitación en cultura Cloud y trabajo colaborativo: herramientas de co-creación (Whiteboard, OneNote compartido, planner, Power Point)	Externa
Escuela de TIC e Innovación	Ciclo de Vida del dato: Gobernanza y buenas prácticas de categorización, estandarización y almacenamiento	Externa
Escuela de TIC e Innovación	Arquitectura Empresarial: Alineación estrategia de negocio, operaciones y tecnología	Externa

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


Escuela de TIC e Innovación	Customer Journey Cloud: Omnicanalidad e Interoperabilidad	Externa
-----------------------------	---	---------

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. Fortalecer las competencias en los servidores públicos 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
Escuela de Habilidades Blandas o del Ser	Gestión de estrés y autocuidado laboral inteligencia emocional en el trabajo	Externa
Escuela de Habilidades Blandas o del Ser	Metas: métodos de aceleración en la consecución de metas	Externa

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
Escuela de Gestión del Riesgo	Capacitación integral – SIAR	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Congreso Panamericano de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Congreso de Prevención del Fraude y Ciberseguridad	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Investigación criminal enfocada en fraude clientes y fraude corporativos	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Integración de Analítica avanzada e inteligencia artificial en la Segmentación SARLAFT	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Planes de control para mitigar riesgos conductuales	Externa


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

Escuela de Gestión del Riesgo	Congreso de Riesgo	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Definición y aplicación de políticas públicas para la gestión de riesgos	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Capacitación en riesgo SARAS en atención a la normativa Circular externa 015 de 2025 – SFC.	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Riesgos Emergentes y estratégicos	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Lead implementer ISO/IEC 27001:2022	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Seguridad en Redes	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Mejores prácticas en gestión de riesgos y modelamiento estadístico para la administración de Riesgo de Crédito (Crédito individual y Crédito comercial-constructor)	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Mejores prácticas en gestión de riesgos y modelamiento estadístico para la administración de Riesgo de mercado, liquidez y Tasa de interés del Libro Bancario	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Análisis de gestión integral de riesgos	Externa
Escuela de Gestión del Riesgo	Gestión Antifraudes (validaciones preventivas, dermatitis, validación de documentos, señales particulares, validación facial, validación extranjera, validación documental y corrección de datos)	Interna
Escuela de Gestión del Riesgo	Política de transparencia y anticorrupción	Interna
Escuela de Gestión del Riesgo	Procedimiento PEPS y Referencias inhibitorias	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.

Escuela de Formación	Tema principal	Tipo capacitación
Escuela de Gestión Financiera	Open Finance, Fintech & AI Banking	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Programa de educación financiera alineada a la Asobancaria.	Externa

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


Escuela de Gestión Financiera	Análisis Financiero para el Otorgamiento de Crédito (Diplomado Cesa)	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Diplomado en Finanzas Sostenibles - Universidad del Externado El diplomado en Finanzas Sostenibles propone dar las bases sobre la problemática del cambio climático y sus impactos en los diferentes sectores de la economía, con el objeto de identificar los mecanismos e instrumentos de financiación para el desarrollo de proyectos sostenibles.	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Actualización Tributaria	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Información exógena para la DIAN	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Actualización municipal	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Gestión y análisis de datos usando Excel potenciado con IA https://virtual.eafit.edu.co/diplomados/diplomado-en-analisis-de-datos-en-excel-virtual/	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Curso de Inteligencia Artificial enfocado en contadores públicos	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Estadística Avanzada - Series de Tiempo	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Convención Bancaria de Asobancaria	Externa
Escuela de Gestión Financiera	Congreso de tesorería	Externa

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
Escuela de Analítica	Power BI	Externa
Escuela de Analítica	Inteligencia de Negocios (BI) y Analítica Avanzada	Externa

Escuela de Habilidades Administrativas

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

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.

Escuela de formación	Tema principal	Tipo capacitación
Escuela de Habilidades Administrativas	Racionamiento cuantitativo y cualitativo y pensamiento crítico	Externa
Escuela de Habilidades Administrativas	Argumentación e interpretación jurídica	Externa
Escuela de Habilidades Administrativas	Excel Avanzado Herramientas Ofimáticas Paquete Office: Nivel Básico, Medio Y Avanzado. Capacitación en manejo de herramienta ofimáticas Excel, presentaciones en Canva, Slidesgo y/o Genially, utilización eficiente de office 365	Externa
Escuela de Habilidades Administrativas	Promoción y prevención de los derechos humanos	Externa
Escuela de Habilidades Administrativas	Cambio Climático	Externa
Escuela de Habilidades Administrativas	Protocolos de prevención, atención y protección de violencia y discriminación	Externa
Escuela de Habilidades Administrativas	Respeto por la diversidad: importancia de la pluralidad de formas de vida y la diversidad.	Externa
Escuela de Habilidades Administrativas	Ética en el contexto digital y manejo de datos	Externa
Escuela de Habilidades Administrativas	Política de integridad (código de integridad - conflictos de interés)	Interna
Escuela de Habilidades Administrativas	Capacitación sobre Política de Información y comunicación	Interna
Escuela de Habilidades Administrativas	Capacitación sobre Manual de SAC	Interna

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

Escuela de Habilidades Administrativas	de Capacitación en diligenciamiento de formatos de horas extras, permisos, comisión e informe de comisión, ausencias.	Interna
--	---	---------

Escuela de Habilidades Técnicas Operativas
Objetivo: Permitir que los participantes se apropien de conocimientos y buenas prácticas para el adecuado desarrollo de sus funciones específicas.

Escuela de formación	Tema principal	Tipo capacitación
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Actualización ISO 9001 - 2025 y/o 2026 (cuando sea expedida)	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	ISO 14000	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Práctica probatoria en las fases de instrucción y juzgamiento: Valoración de la prueba; Valoración probatoria en la oralidad, técnicas de interrogatorio con enfoque diferencial de sujetos; Técnicas de interrogatorio y contrainterrogatorio.	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Gobierno Corporativo, novedades Fondo Nacional del Ahorro S.A.	Interna
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Diseño de talleres para andragogía en la oratoria.	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Verificación de requisitos habilitantes en contratación régimen especial.	Interna
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Análisis y Diseño de Indicadores Comerciales	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Primer respondiente brigada de emergencia (puntos de atención)	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Contratación estatal	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Herramientas de gestión y supervisión para contratistas.	Interna


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

Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Manejo de estrategias de cobro para la recuperación de la cartera	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Manejo de órdenes de embargo	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Gestión documental / transferencia documental	Interna
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Conocimiento de Isolución	Interna
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Executive Education - Inalde	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Programa de Ciencias del Comportamiento para el Cambio Organizacional - Uniandes	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Capacitación manejo SECOP II y Manual de Contratación	Interna
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Formación de Auditores Internos en el SGC NTC ISO 9001:2015	Externa
Escuela de Habilidades Técnicas Operativas	Mejoramiento Continuo- análisis de causa	Externa

Escuela de Reinducción Organizacional

Objetivo: Actualizar los conocimientos de los colaboradores mediante los cursos institucionales, en cumplimiento de las disposiciones normativas que exigen la renovación periódica de saberes.

Escuela de formación	Tema principal	Tipo capacitación
Escuela de Reinducción Organizacional	SARO	Interna
Escuela de Reinducción Organizacional	SAC (primer y segundo semestre)	Interna
Escuela de Reinducción Organizacional	SARLAFT	Interna
Escuela de Reinducción Organizacional	Transparencia y anticorrupción	Interna
Escuela de Reinducción Organizacional	SG-SST	Interna

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

Escuela de Reinducción Organizacional	Seguridad de la información	Interna
---------------------------------------	-----------------------------	---------

Escuela de Liderazgo
Objetivo: Promover el desarrollo integral y continuo de los líderes, fortaleciendo las competencias necesarias para contribuir al logro de los objetivos organizacionales, optimizar la prestación del servicio y consolidar equipos de trabajo de alto desempeño.

Escuela de formación	de	Tema principal	Tipo capacitación
Escuela Liderazgo	de	Liderazgo colaborativo	Externa
Escuela Liderazgo	de	liderazgo: Mindfulness y autocuidado	Externa
Escuela Liderazgo	de	liderazgo- liderazgo resiliente y neurociencia	Externa
Escuela Liderazgo	de	Liderazgo efectivo: Habilidades de negociación, retroalimentación, resolución de conflictos	Externa
Escuela Liderazgo	de	Trabajo en equipo para Directivos, enfocado en la estrategia de la entidad	Externa

Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental:
Objetivo: Promover el desarrollo de competencias, hábitos y herramientas que fortalezcan la salud mental, la gestión emocional, la calidad de vida y el equilibrio personal–laboral, contribuyendo a entornos más saludables, resilientes y productivos.

Escuela de formación	Tema principal	Tipo capacitación
Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental	FNA en Equipo	Externa
Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental	Arte Visual Integral	Externa
Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental	Expresión Musical para la Salud Mental	Externa
Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental	Expresión Corporal y Escénica	Externa
Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental	Movimiento Funcional	Externa
Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental	Taller de escritura y lectura creativa	Externa

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

Escuela de Calidad de Vida y Salud Mental	Alimentación consciente	Externa
---	-------------------------	---------

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer las competencias de los servidores del Fondo Nacional del Ahorro S. A. mediante la disminución de las brechas existentes entre sus conocimientos, habilidades y actitudes y las capacidades específicas requeridas para el adecuado desempeño de sus cargos, con el fin de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento eficiente de sus funciones institucionales.


Objetivos específicos

- Desarrollar las competencias de los colaboradores del Fondo Nacional del Ahorro S. A., promoviendo el mejoramiento continuo de su desempeño y consolidando una cultura organizacional basada en el servicio, la confianza y la excelencia.
- Integrar a los nuevos servidores públicos a la cultura institucional mediante los procesos de inducción y reinducción, garantizando su alineación con los cambios, actualizaciones y orientaciones estratégicas de la sociedad.
- Fomentar entornos de aprendizaje e innovación que impulsen nuevos conceptos, paradigmas y prácticas de mejora continua, promoviendo en los colaboradores un espíritu de crecimiento permanente, así como un mayor compromiso con las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos y metas institucionales.
- Promover el desarrollo integral del talento humano, tanto en el ámbito profesional como personal, fortaleciendo una ética de servicio coherente con los valores institucionales.

Diagnóstico

FODA del proceso de capacitación

Actualmente, la sociedad cuenta con un procedimiento formalmente establecido para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual permite identificar de manera sistemática las oportunidades de formación y desarrollo para los colaboradores de cada una de las áreas.

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

En concordancia con el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) —vigencia 2025— y con la ruta del crecimiento, se evidencia que, en relación con la variable cultura de liderazgo, el Fondo Nacional del Ahorro S. A. diseña e implementa el PIC conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.


Asimismo, en lo referente a la variable bienestar del talento, la entidad desarrolla e implementa integralmente los procesos de inducción y reinducción, fortaleciendo el sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia el Fondo Nacional del Ahorro S.A.

De igual forma, para la variable “Servidores que saben lo que hacen”, el PIC orienta acciones para la difusión y el fortalecimiento de conocimientos en temáticas como derechos humanos, gestión administrativa, gestión de tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, participación ciudadana y servicio al ciudadano.

En cuanto a la ruta del servicio, el Plan Institucional de Capacitación contribuye directamente a consolidar una cultura basada en el servicio. A partir del diagnóstico de necesidades de formación, se priorizan acciones orientadas a fortalecer las competencias de los servidores en materia de atención al ciudadano.

Finalmente, en cumplimiento del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030 y de lo estipulado en la Ley 1960 de 2019, el Fondo Nacional del Ahorro S. A. garantiza la inclusión de todos los servidores públicos, incluidos los trabajadores en misión, dentro de la oferta formativa del PIC, de acuerdo con el presupuesto asignado al personal de planta y con los recursos de reinversión provenientes de la empresa temporal.

Análisis Interno	Fortalezas		Debilidades	
	Núm.	Descripción	Núm.	Descripción
	1	Normatividad interna del proceso	1	Ausencia de capacitadores o formadores en las regionales para fortalecer proceso comercial.
	2	Presupuesto asignado	2	Dificultad para disponer de horarios de capacitaciones dirigidas a los equipos comerciales en los puntos de atención
	3	Esquema del Plan Institucional formalizado a través de escuelas de formación	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

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

	4	Oportunidad de crecimiento personal y profesional para el Talento Humano, apoyo al compromiso institucional	4	Solicitud en tiempos no planeados de nuevos temas de capacitación no incluidos en el PIC.
	5	Red de formadores capacitados para dar soporte a las necesidades de capacitación internas.	5	Deserción de los funcionarios a capacitar, ya sea por falta de compromiso o por rotación de personal.
	6	Logística para ejecuciones presenciales y virtuales	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

Análisis Externo	Oportunidades		Amenazas	
	Núm.	Descripción	Núm.	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		

Análisis de situación actual

El Plan Institucional de Capacitación 2025 fue estructurado con el propósito de cumplir las acciones definidas para fortalecer las competencias del talento humano del Fondo Nacional del Ahorro S. A., obteniendo los siguientes resultados:

Implementación del Plan Institucional de Capacitación

Se alcanzó el 100 % de ejecución de las actividades programadas, que incluyeron:

- Diseño y aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2025.

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

- Seguimiento permanente a la ejecución del PIC.
- Fortalecimiento de la identidad institucional y de la vocación por el servicio público mediante estrategias de comunicación y acciones formativas dirigidas a los servidores del Fondo Nacional del Ahorro S. A

Impulso al crecimiento personal y profesional a través de la educación formal

Se cumplió el 100 % de las actividades previstas para este componente, orientadas a promover el acceso a programas de educación formal mediante:

- Acciones de comunicación orientadas a motivar la participación de los servidores públicos según su perfil profesional.
- Construcción de la base de datos de los trabajadores beneficiarios de educación formal desde el proceso de modernización de la sociedad (julio de 2022), con el fin de complementar la información de su perfil profesional.
- Formulación de una propuesta de reubicación del personal en coordinación con el proceso de Selección, basada en la correspondencia entre el perfil profesional y las funciones desempeñadas.
- Diseño e implementación de un instrumento o metodología para medir el impacto de la formación formal en el desempeño de los servidores públicos.


Implementación del Plan de Capacitación para miembros de Junta Directiva

Este componente contemplaba dos actividades:

- Diseño y aprobación del Plan de Capacitación 2025 para miembros de Junta Directiva.
- Seguimiento a su ejecución.

No obstante, conforme al memorando 03 2303 202601080000404 emitido por la Secretaría General, no fue posible dar cumplimiento debido a:

Desafíos tecnológicos relacionados con la validación de accesos seguros a la red institucional; retrasos en el cronograma y necesidad de iniciar las capacitaciones de forma

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

presencial mientras se completaban los ajustes informáticos; revisión y actualización del material formativo para garantizar su pertinencia.

Pese a los avances en la implementación del módulo y en la actualización de los contenidos hasta octubre de 2025, factores como el cierre de año, restricciones de agenda y posibles modificaciones en la composición de la Junta limitaron la programación de las sesiones durante ese periodo. Por lo anterior, el plan fue reprogramado para el año siguiente, con el fin de desarrollarlo con una Junta Directiva debidamente integrada.

Fortalecimiento de la participación en los procesos de capacitación

Se logró el 100 % de cumplimiento mediante la divulgación de nueve (9) piezas de comunicación enviadas por correo electrónico, orientadas a promover la importancia de la participación en los procesos formativos.


Desarrollo de las habilidades del equipo comercial

Finalmente, se ejecutó la actividad adicional asociada al fortalecimiento de las habilidades del equipo comercial del Fondo Nacional del Ahorro S.A, cumpliéndose la totalidad de las acciones previstas en el plan.

En el análisis de la situación actual se tuvo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación presentado por los líderes de proceso.

Durante la etapa diagnóstica, se consolidaron las necesidades de capacitación identificadas por los líderes de proceso mediante el Formato GSO-GH-FO-029 “Diagnóstico de necesidades de capacitación empresarial”. En este se requiere incluir las necesidades de formación referidas a:

- Las necesidades de capacitación identificadas por la alta dirección con base en los proyectos y requerimientos de cambios propuestos por la Presidencia de la entidad en materia de reglamentación, procedimientos, surgimiento de nuevos productos y exigencias del mercado.
- Las necesidades de capacitación resultantes de los cambios normativos.

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

- Las necesidades de capacitación resultantes de cambios o nuevos procedimientos.
- Las necesidades de capacitación resultantes de los hallazgos en auditorías internas y externas.
- Requerimientos del Plan Estratégico Institucional, sistemas de gestión de calidad, marco normativo y el objeto social de la sociedad.

Consolidada la información, se analiza cada uno de los requerimientos, depurándolos y organizándolos en cada una de las diez (10) escuelas de formación en las que se estructura el Plan Institucional de Capacitación.

Plan de trabajo 2026

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolla 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.
- Identificación de necesidades mediante el requerimiento a los líderes de proceso de solicitud 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 la estrategia de aprendizaje a implementar.
- Priorización según requerimientos — cronograma.
- Gestión administrativa requerida para la ejecución de temáticas.

Ejecución del PIC

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

El Plan Institucional de Capacitación tiene en cuenta las características, requisitos y especificaciones de cada proceso formativo. Su propósito es orientar el desarrollo y la ejecución de la capacitación institucional, para lo cual se identificaron y organizaron los temas de formación en once (11) escuelas de formación.

Las acciones formativas podrán ser impartidas mediante las siguientes modalidades: capacitaciones internas, capacitaciones externas cerradas y capacitaciones externas abiertas, de acuerdo con la naturaleza del contenido y los requerimientos de cada dependencia.


A continuación, se describen las modalidades de capacitación empresarial que hacen parte del PIC:

- **Capacitación interna:** Procesos de formación o entrenamiento impartidos por facilitadores internos de la entidad, referidos principalmente a 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 Plan Institucional de Capacitación, 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 los servidores públicos delegados por su jefe inmediato, el Comité de Capacitación y la Presidencia.

Evaluación y seguimiento

El proceso de seguimiento y evaluación del PIC 2026 está alineado con la metodología para la planeación, seguimiento y evaluación de los planes institucionales de acción de la sociedad.

El seguimiento se lleva a cabo de manera mensual y se evalúa trimestralmente. El avance trimestral del Plan Institucional de Capacitación es presentado al Comité de Gestión Interinstitucional y de Desempeño.

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

Se definieron dos (2) niveles de evaluación:

1. Eficacia – cobertura
2. Efectividad – impacto

Cada uno de los niveles 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 Ejecución

(N.º de actividades ejecutadas / N.º de actividades planeadas) × 100 = % ejecutado de lo programado

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 sociedad podrá, en determinados casos, solicitar a los participantes como evidencia de su proceso formativo la implementación de una acción de mejora en su área, o la elaboración de un proyecto o ensayo en el cual argumenten y/o justifiquen la pertinencia de la capacitación recibida para el desempeño de su rol en la entidad.

Óscar Oswaldo Mahecha Reina

Gerente de Gestión Humana

Elaboró: Sofía Ballestas Otero P02-GGH.