

## RESOLUCIÓN N° 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”

### LA PRESIDENTE DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO “Carlos Lleras Restrepo”

En uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las otorgadas por el Decreto 154 de 2022 *“Por el cual se modifica la estructura del Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo, y se determinan las funciones de sus dependencias”* y el Acuerdo 2468 de 2022 *“Por el cual se adoptan los nuevos Estatutos del Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo”*, y,

#### CONSIDERANDO:

Que el Fondo Nacional del Ahorro fue creado como Establecimiento Público, mediante Decreto Ley 3118 de 1968, y reorganizado por virtud de la Ley 432 de 1998, transformando su naturaleza jurídica en una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero del Orden Nacional, organizado como establecimiento de crédito de naturaleza especial.

Que el artículo 17 de la ley 432 de 1998, por la cual se reorganiza el Fondo Nacional del Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica establece que los servidores públicos vinculados a la planta de personal del Fondo Nacional del Ahorro serán trabajadores oficiales, con excepción de quienes expresamente señala como es el caso de Presidente, Secretario General, Vicepresidentes y de dependencias regionales, quienes tendrán la calidad de empleados públicos.

Que mediante Decreto 154 de 2022, se modificó la estructura del Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo creando nuevas dependencias.

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (...)”*

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. *en su artículo 2.2.9.1 establece que los “planes de capacitación de las entidades públicas 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 y en el artículo 2.2.9.2 determina que la finalidad de los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.*

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, mediante Resolución No. 104 del 4 de marzo de 2020, actualizaron los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales quedaron contenidos en el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030”.



## RESOLUCIÓN N° 071 DE 2021

**"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"**

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, establece las directrices para que las entidades públicas formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación recogió lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019, que amplió el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, en el que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados.

Que el 29 de marzo de 2012 se suscribió la Convención Colectiva de Trabajo entre el Fondo Nacional del Ahorro y el Sindicato de Trabajadores del Fondo Nacional del Ahorro, que en su artículo 16 *"Auxilios de Educación y de Guardería"* literal C. *"Capacitación trabajadores FNA"*, señala: *"Los auxilios para los trabajadores por concepto de capacitación se continuarán reconociendo y pagando según los procedimientos establecidos en la Resolución 237 del 20 de noviembre de 2003, y las subsiguientes que las mejoren"*

Que mediante la Resolución 299 de 2015 se reglamentó la capacitación de los funcionarios del Fondo Nacional del Ahorro, la cual derogó la Resolución 237 de 2003.

Que la Resolución 73 de 2022, por medio de la cual actualiza la conformación del Comité de Capacitación del FNA, establece en su artículo 3 numeral 7 en relación con las funciones del comité que para la aprobación de cualquiera de los beneficios de capacitación establecidos en la resolución de capacitación o programas de capacitación empresarial, que el Comité de Capacitación debe tener en cuenta la cobertura de los recursos presupuestales del rubro de capacitación; buscando ajustar la cobertura de los recursos presupuestales, para lograr una distribución equitativa de los mismos favoreciendo al mayor número de trabajadores.

Que a los empleados públicos en materia de capacitación les aplican los lineamientos consignados en el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, así como los consignados en el Decreto 1083 de 2015 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Que se hace necesario expedir una nueva reglamentación de los programas de capacitación del Fondo Nacional del Ahorro, con el fin de precisar el ámbito de aplicación de estos, diferenciando a los empleados públicos de los trabajadores oficiales y ajustar las áreas de acuerdo con la nueva estructura de la Entidad.

En mérito de lo expuesto, con las consideraciones,

94



## RESOLUCIÓN N° 071 DE 2023<sup>1</sup>

"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"

### RESUELVE:

### CAPÍTULO I

#### DEFINICIÓN, OBJETIVOS, BENEFICIARIOS Y DEBERES

**ARTÍCULO PRIMERO: DEFINICIONES.** Para efectos de la presente Resolución se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

**1.1 Capacitación:** Según lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal<sup>1</sup> como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**1.2 Capacitación empresarial:** Se refiere a un conjunto de procesos organizados que permitan engranar el desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores con la estrategia de la entidad, permitiendo que se adquiera mayor conocimiento, se renueven estrategias, habilidades y actitudes orientadas a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.

*"El propósito de la capacitación e incluso el concepto de formación que se trata tanto en el Decreto 1567 como en el Plan Nacional de Formación y capacitación, se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de los servidores para el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa" (Plan Nacional de Formación 2020 – 2030)*

Debe ser un proceso continuo, alineado con los cambios tecnológicos y la realidad empresarial, lo que permite a las entidades ser competitivas y productivas; y en los trabajadores genera motivación y compromiso con su labor.

**1.3 Competencia laboral:** Según el artículo 2.2.4.2. del Decreto 1083 de 2015 consiste en la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

**1.4 Capacitación individual:** Beneficios para educación superior y de educación para el trabajo y el desarrollo humano, originados por las solicitudes de los trabajadores oficiales del Fondo Nacional del Ahorro a título personal, de conformidad con lo dispuesto en la presente resolución y de acuerdo con lo

<sup>1</sup> Denominación 'educación no formal' reemplazada por 'Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano' por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46.341 de 26 de julio de 2006.



## RESOLUCIÓN N° 071 DE 2023<sup>1</sup>

“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”

pactado en la convención colectiva de trabajo vigente.

**1.5. Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** Según el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015<sup>2</sup>, la educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994<sup>3</sup>. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

**1.6 Educación Informal:** Se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

**1.7 Educación formal:** Es la que se realiza en instituciones públicas o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, en las modalidades de pregrado y posgrado, a este nivel se reconocerán especializaciones, maestrías y doctorados, de conformidad con lo señalado por la Ley 30 de 1992.

Los programas de especialización<sup>4</sup> son aquellos que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias.

Las especializaciones y maestrías están enfocadas a potenciar habilidades de gestión, profundización y actualización encaminadas a garantizar el crecimiento del sector productivo.

Los programas de doctorado<sup>5</sup> se concentran en la formación de investigadores a nivel avanzado tomando como base la disposición, capacidad y conocimientos adquiridos por la persona los niveles anteriores de formación. El doctorado debe culminar con una tesis.

**Parágrafo:** Las definiciones, requisitos y tiempos de duración de los programas formales de capacitación, seguirán los lineamientos actuales del Ministerio de Educación Nacional y los siguientes que los modifiquen, aclaran o sustituyen.

**1.8 Convalidación de títulos de educación formal:** Proceso de reconocimiento que el Ministerio de Educación Nacional efectúa sobre un título de educación superior otorgado por una institución legalmente autorizada por la autoridad competente en el respectivo país para expedir títulos de educación superior, de tal forma que, con dicho reconocimiento, se adquieran los mismos efectos académicos y jurídicos, que tienen los títulos otorgados por las instituciones de educación superior colombianas.

<sup>2</sup> “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”

<sup>3</sup> “Por la cual se expide la ley general de educación”

<sup>4</sup> Artículo 11 de la Ley 30 de 1992

<sup>5</sup> Artículo 13 de la Ley 30 de 1992



## RESOLUCIÓN N° 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”

**1.9 Plan Institucional de capacitación:** 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.

**ARTICULO SEGUNDO: OBJETIVO GENERAL.** Contar con talento humano calificado para un mejor desempeño laboral a nivel individual y empresarial, alineado con la estrategia corporativa y la cultura organizacional que la Entidad requiere para el logro de los objetivos institucionales.

**ARTICULO TERCERO: OBJETIVOS ESPECÍFICOS.** Son objetivos específicos de la capacitación en el Fondo Nacional del Ahorro:

3.1. Promover el desarrollo integral del talento humano, tanto a nivel profesional como personal, y el afianzamiento de una ética del servicio público.

3.2. Alinear los procesos de aprendizaje con la estrategia del Fondo Nacional del Ahorro; dirigiendo los esfuerzos hacia el desarrollo de competencias, de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los planes estratégicos institucionales y a la prestación de un servicio de calidad para los consumidores financieros y diferentes grupos de interés de la gestión institucional.

3.3. Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral.

3.4. Difundir la cultura corporativa a través de la interiorización de los valores institucionales, creando sentimientos de pertenencia a la Entidad.

3.5. Aumentar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores públicos del Fondo Nacional del Ahorro.

3.6. Aumentar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, planes, programas y objetivos del Estado y la Entidad.

**ARTÍCULO CUARTO: BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN.** Serán beneficiarios de capacitación los servidores públicos del Fondo Nacional del Ahorro en los siguientes términos:

**4.1. Los trabajadores oficiales del Fondo Nacional del Ahorro** podrán beneficiarse de la capacitación individual y la empresarial. Para acceder a los beneficios de la capacitación individual deben tener como mínimo un tiempo de vinculación de seis (6) meses de servicio continuos a la Entidad. Para la capacitación empresarial no requiere acreditar antigüedad en el cargo, siempre y cuando el tema de estudio este alineado con las funciones de éste.

**4.2. Los empleados públicos del Fondo Nacional del Ahorro** podrán beneficiarse únicamente de la capacitación empresarial en la forma regulada en la presente Resolución. Lo anterior, sin perjuicio de los programas de bienestar



## RESOLUCIÓN N° 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"

social e incentivos que en los términos del Decreto 1083 de 2015 pueda implementar el Fondo para dichos empleados.

**ARTÍCULO QUINTO: DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS.** Son deberes de los trabajadores oficiales y empleados públicos beneficiarios de los programas de Capacitación Individual y Empresarial, según corresponda, los siguientes:

5.1 Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para el mejor desempeño de sus funciones, podrá presentar propuestas de mejora, optimización o aplicabilidad al proceso en el que desarrolla su labor; realizar transferencia de conocimiento de acuerdo con lo requerido por la Gerencia de Gestión Humana o quien haga sus veces y apoyar el desarrollo de las escuelas de formación que hacen parte del Plan Institucional de capacitación, si así se requiere.

5.2 Asistir de manera cumplida a las actividades de capacitación o eventos académicos financiados por el Fondo Nacional del Ahorro, ya sea por inscripción voluntaria o por delegación de la jefatura del área en la que labora.

5.3 Cumplir el procedimiento y la reglamentación dispuestos para acceder a estos beneficios, así como aprovechar el esfuerzo administrativo y los recursos financieros destinados por la entidad para el desarrollo de los programas de formación y capacitación.

5.4 No suspender ni abandonar los programas de capacitación o eventos académicos financiados por el Fondo Nacional del Ahorro, sin justa causa, evento en el cual se debe proceder de acuerdo con lo dispuesto en el artículo décimo sexto de este acto administrativo.

5.5 Informar por escrito al comité de capacitación sobre las situaciones académicas extraordinarias que se presenten durante el desarrollo del programa de capacitación, (modificación de matrícula, retiro temporal y retiro definitivo). El comité definirá las acciones a seguir en cumplimiento de la presente norma.

5.6 Cumplir con las obligaciones y los reglamentos académicos fijados por el centro educativo o entidad externa que brinde la capacitación. En tal sentido, debe cumplir con los horarios, las jornadas, los trabajos, las prácticas y los demás compromisos adquiridos con ocasión de su condición de estudiante o participante de un evento académico.

5.7 No descuidar sus obligaciones laborales por razón de los estudios que se ha comprometido adelantar o por la participación en eventos académicos. Por lo cual verificará horarios y cronogramas de los diferentes programas, evitando ausencias prolongadas del sitio de trabajo y cruce de actividades académicas.

5.8 Informar y contar con el visto bueno del jefe inmediato, cuando los programas de capacitación solicitados a título personal se desarrollen en horario laboral.

5.9 Informar al Fondo Nacional del Ahorro sobre el otorgamiento de becas totales o parciales, exenciones o beneficios, otorgadas al servidor público en el pago de la matrícula. En este caso, la Entidad sólo cancelará el excedente correspondiente al valor total de la matrícula que le corresponda.



## RESOLUCIÓN N° 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"

5.10 Firmar acta de compromiso de cumplimiento y pagaré para legalizar el desembolso del valor de la matrícula en capacitación formal; y acta de compromiso para participar en programa empresarial interno o externo organizado por el FNA, si así lo requiere la Gerencia de Talento Humano.

5.11 Entregar a la División de Gestión Humana copia del título o certificación de asistencia, una vez finalizado el programa financiado por la Entidad.

### CAPÍTULO II

#### CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

##### ARTICULO SEXTO: CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Las solicitudes se sujetarán al cumplimiento de las siguientes reglas:

6.1. Cuando se trate de un programa de educación para el trabajo y el desarrollo humano, requerido para un equipo de trabajo y que no esté incluido en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, el comité de capacitación analizará dicha solicitud bajo la normatividad dispuesta para la capacitación empresarial.

6.2. Los programas de capacitación de educación para el trabajo y el desarrollo humano solicitados por el trabajador oficial, solamente se concederán una vez por año. No tendrán derecho a este tipo de formación simultáneamente con beneficios de capacitación en programas formales, salvo en los casos de requerirse por necesidades del servicio o porque se considere necesario para el desarrollo de sus funciones.

Para las solicitudes individuales de cursos, seminarios, diplomados, estos no podrán ser sobre temas incluidos en el Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia, en cuyo caso el trabajador deberá solicitar a su jefe inmediato la participación en el programa empresarial. De no desarrollarse el tema dentro del PIC, el comité de capacitación validará la viabilidad de aprobación como individual.

6.3. Para el desarrollo de los programas de capacitación para el trabajo y el desarrollo humano, se reconoce el 100% del valor de la inscripción, salvo que su valor supere el equivalente a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, evento en el cual se analizará su aprobación bajo lo dispuesto para educación formal, frente al porcentaje de reconocimiento según tiempo de servicio, de que trata el artículo decimo del presente acto, en este evento el trabajador oficial deberá compensar con tiempo en los términos previsto en el artículo décimo segundo del presente acto.

**PARAGRAFO:** A los funcionarios pre pensionados<sup>6</sup>, que hayan radicado su trámite de pensión ante la institución competente, se les autorizará el pago del cien por ciento (100%) de la capacitación que conlleve a un mejor nivel de vida en su cambio de actividad, con un tope máximo a aprobar hasta 5 SMMLV como

<sup>6</sup> Aquellos que según la Ley 790 de 2002 se encuentran a tres (3) años o menos de acceder a la pensión, ya sea por tiempo de servicio o por edad



RESOLUCIÓN N° 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”

valor total del programa. Dicha capacitación se concederá por una sola vez.

**ARTÍCULO SEPTIMO: FORMACIÓN EN BILINGÜISMO.** Para el beneficio de programa de bilingüismo se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

7.1. Se aprobará formación en bilingüismo de acuerdo con el “Marco Común Europeo” a partir de nivel A2

| NIVEL | NOMBRE         |
|-------|----------------|
| A1    | Principiante   |
| A2    | Básico         |
| B1    | Pre-Intermedio |
| B2    | Intermedio     |
| C1    | Pre- Avanzado  |
| C2    | Avanzado       |

7.2 Teniendo en cuenta que esta formación está definida por niveles de avance que garantizan el desarrollo de la competencia en una segunda lengua; el trabajador deberá presentar la solicitud indicando los niveles a cursar, los cuales serán mínimo desde A2 hasta B2 y en programas cuyo costo total al momento de la aprobación correspondan hasta 10 SMMLV.

Si el programa de formación en Bilingüismo seleccionado por el trabajador de nivel A2 a B2, supera el monto de 10 SMMLV, el valor excedente será asumido por el trabajador

Si el trabajador luego de cumplir con los niveles aprobados por el comité decide continuar su formación en bilingüismo en los niveles Pre-Avanzado (C1) y Avanzado (C2), lo podrá solicitar, lo cual será validado por el comité de capacitación.

7.3 El trabajador firmará acta de compromiso de continuidad de los niveles solicitados y aprobados.

7.4 El incumplimiento de la formación en bilingüismo se refiere a la no continuidad de los niveles aprobados, o pérdida de un nivel, en cuyo caso el trabajador deberá repetirlo con recursos propios, para dar continuidad a su formación.

7.5 La no continuidad de los niveles aprobados, se analizará conforme lo dispuesto en el artículo décimo sexto - Situaciones académicas extraordinarias, de la presente resolución.

**Parágrafo.** Los programas señalados en el presente capítulo deberán realizarse en instituciones educativas legalmente constituidas y reconocidas por el organismo competente y que el programa se encuadre en el Marco Común Europeo (MCER), como marco de referencia de reconocimiento internacional para describir el dominio de un idioma.

**ARTÍCULO OCTAVO: EDUCACIÓN FORMAL:** El Fondo Nacional del Ahorro podrá otorgar beneficio de capacitación formal en áreas de formación relacionadas o que contribuyan al desarrollo del objeto de la Entidad, según



## RESOLUCIÓN N° 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”

concepto del comité de capacitación.

El beneficio de educación formal se aprobará al trabajador, una sola vez por cada uno de los programas de formación: Técnico, tecnólogo, formación profesional, especialización, maestría o MBA y doctorados

Para la aprobación de educación formal en postgrados, el comité de capacitación tendrá en cuenta la aplicabilidad de los conocimientos a adquirir, sin afectar el propósito del trabajador de mejorar su perfil profesional y capacitarse para mejorar su calidad de vida.

### ARTÍCULO NOVENO: MONTO MAXIMO DE RECONOCIMIENTO PARA EDUCACIÓN FORMAL.

Se aprobará máximo hasta los siguientes montos del valor total de la modalidad de estudio para educación formal.

| MODALIDAD DE FORMACIÓN      | HASTA (SMMLV) |
|-----------------------------|---------------|
| Pregrados                   | 25            |
| Especializaciones           | 30            |
| Maestría o MBA y Doctorados | 33            |

**Parágrafo 1°:** Si el programa académico seleccionado supera los costos mínimos de reconocimiento determinados en el presente acto administrativo; el trabajador podrá asumir con recursos propios la diferencia, en cuyo caso se distribuirá equitativamente los pagos de acuerdo al plan de estudio aportado por el trabajador.

**Parágrafo 2°.** Se incluirán en estos pagos los cursos de nivelación para iniciar postgrado y los de profundización o diplomado para optar por el título respectivo, que reemplazan la elaboración de trabajo o tesis de grado.

**Parágrafo 3°:** El Fondo Nacional del Ahorro cancelará únicamente la cantidad de períodos que sean certificados por la institución educativa (semestres, cuatrimestres, trimestres, créditos, entre otros.), a través del pensum académico y relacionados en el plan de pagos aportado por el trabajador, así como los cursos que se requieran para optar por el título.

En ningún caso la Entidad cancelará un número de períodos académicos superior al certificado.

**ARTÍCULO DECIMO: PORCENTAJES MÁXIMOS DE RECONOCIMIENTO.** Los porcentajes máximos de reconocimiento para la educación formal serán los siguientes, sin que en ningún caso exceda el monto máximo del programa que trata el artículo anterior:



## RESOLUCIÓN N° 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"

| Carreras técnicas, técnico profesional, profesionales, especializaciones, maestrías o MBA y doctorados.                                                                                                                                    |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Tiempo de servicio                                                                                                                                                                                                                         | % de reconocimiento |
| De 6 meses a 5 años                                                                                                                                                                                                                        | 70%                 |
| Con este tiempo de servicio (6 meses a 5 años) y promedio de notas superior a 4 en una escala de 1 a 5, o su equivalente en la escala de notas de la institución educativa, podrán solicitar para el periodo subsiguiente el pago del 100% | 100%                |
| Más de 5 años de servicio                                                                                                                                                                                                                  | 90%                 |
| Con este tiempo de servicio (Más de 5 años) y promedio de notas superior a 4 o su equivalente en la escala de notas de la institución educativa, podrán solicitar para el periodo subsiguiente el pago del 100%                            | 100%                |

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: EDUCACIÓN FORMAL EN INSTITUCIONES EXTRANJERAS.** Para el caso de educación formal a realizarse en universidades extranjeras; esta deberá adelantarse en instituciones educativas legalmente reconocidas por la autoridad competente de cada país. Para la aprobación inicial por parte del comité, el solicitante deberá acreditar que el programa sea convalidable por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

El solicitante contará con seis meses, contados a partir de la obtención del título, para allegar a la Gerencia de Gestión Humana la convalidación de éste, periodo que podrá prorrogarse por seis meses más, siempre que el trabajador demuestre que el retraso se debe a demoras en el trámite por parte del Ministerio de Educación Nacional o de quien haga sus veces.

Es de anotar que el ámbito de aprobación del comité de capacitación, para este tipo de formación se refiere únicamente a los costos académicos, si los estudios le requieren realizar alguna actividad presencial en la universidad extranjera; esto no será aprobado como parte del programa, debiendo adelantarlos con recursos propios.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: COMPENSACIÓN EN TIEMPO DE SERVICIO:** Consiste en la obligación de los trabajadores oficiales que se describen a continuación de prestar sus servicios al FNA durante el doble del tiempo de la duración de sus estudios (Entendido desde el momento de inicio de la financiación hasta la obtención del correspondiente título), salvo terminación del vínculo laboral por parte de la Entidad sin justa causa.

En caso de renuncia antes del plazo de compensación de que trata el inciso anterior, el beneficiario reintegrará al Fondo Nacional del Ahorro la totalidad del dinero desembolsado para sus estudios. La compensación en tiempo de servicios aplicará en los siguientes casos:

**12.1** Los trabajadores oficiales a quienes se les otorguen los beneficios de capacitación para postgrado en programas de especializaciones, maestrías o MBA y doctorados.





## RESOLUCIÓN N° 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”

**12.2** Los trabajadores oficiales beneficiarios de programas de capacitación para el trabajo y el desarrollo humano, cuando su valor supere el equivalente a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**Parágrafo.** El trabajador podrá solicitar nuevamente el beneficio de postgrado en el programa (especialización, maestría o MBA y doctorado) que le corresponda de acuerdo a lo estipulado en el artículo 8° del presente acto administrativo, una vez cumpla con el tiempo de compensación determinado en el presente artículo. Se tomará como tiempo mínimo 18 meses para optar por un nuevo apoyo educativo. Tendrán prelación aquellos trabajadores oficiales que por primera vez soliciten el beneficio educativo.

El inciso anterior, no aplica para solicitudes de continuidad de estudio pasando de un programa a otro superior de la misma área de formación -*vr.gr.* de especialización a maestría-, siempre y cuando la solicitud se presente de esta forma desde el inicio de la aprobación del comité de capacitación. El trabajador deberá presentar el diploma de grado de los dos programas de estudio aprobadas.

### ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE CAPACITACIÓN INDIVIDUAL.

Para el otorgamiento de beneficios de capacitación de educación formal y de educación para el trabajo y el desarrollo humano, el trabajador oficial requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

**13.1** No haber sido sancionado disciplinariamente dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud, por ninguna circunstancia y en especial por violación de los deberes contemplados en la presente resolución.

**13.2.** No estar disfrutando de ayuda educativa por ningún otro concepto, salvo en los casos que ésta se requiera por necesidades del servicio o porque se considere necesario para el desarrollo de sus funciones.

**13.3.** Haber obtenido una calificación en nivel igual o superior a “Muy bueno” en el proceso de evaluación de desempeño, es decir mínimo obtener el 81% en la evaluación. En el momento en que la Entidad modifique el modelo de evaluación a aplicar, estos valores se homologaran al nuevo esquema de calificación

Si al trabajador aún no se le ha evaluado su desempeño anual, se deberá realizar una evaluación extraordinaria de desempeño por parte del superior inmediato.

**13.4.** Haber culminado satisfactoriamente el último beneficio de capacitación aprobado por el Fondo Nacional del Ahorro, ya sea de capacitación para el Trabajo y el desarrollo humano, incluido bilingüismo y educación formal.

**13.5.** No haber sido expulsado por razones académicas o disciplinarias, de un Centro Educativo, dentro de los (2) dos años anteriores, estando disfrutando de una ayuda educativa otorgada por el Fondo Nacional de Ahorro.



## RESOLUCIÓN N° 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"

13.6. No haber suspendido, dentro de los dos (2) años anteriores una ayuda educativa otorgada por el Fondo Nacional del Ahorro, por abandono de los estudios sin justa causa.

### ARTÍCULO DECIMO CUARTO: PRESUPUESTO Y PAGOS.

La autorización, montos máximos del valor de los programas de capacitación individual y los porcentajes de reconocimiento, quedará sujeta a modificaciones, teniendo en cuenta la partida presupuestal del rubro de capacitación del Fondo Nacional del Ahorro de la respectiva vigencia, dentro de una equitativa distribución de los recursos.

La aprobación de desembolso de segundos pagos, es decir niveles o semestres posteriores a la aprobación inicial del programa, no requiere de presentación al comité de capacitación, se realizará por el ordenador del gasto según delegación vigente, previa validación de requisitos por parte del Gerente de Gestión Humana, o quien haga sus veces, debiendo requerir a los trabajadores beneficiarios los documentos soporte definidos en el procedimiento dispuesto para tal fin.

**Parágrafo:** En todos los casos, el Fondo Nacional del Ahorro reconocerá únicamente los valores de matrícula e inscripción a eventos académicos en los montos ordinarios. y los pagos se realizarán directamente al centro educativo.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: PÉRDIDA DEL BENEFICIO DE CAPACITACIÓN INDIVIDUAL:** El beneficio de capacitación individual se perderá por uno cualquiera de los siguientes motivos:

15.1. Por desvinculación del servidor público ya sea por decisión unilateral de la Entidad o renuncia.

15.2. Por presentar, para efectos de la solicitud de beneficio de capacitación, documentos adulterados o falsos, caso en el cual se informará a la Gerencia de Instrucción Disciplinaria, y a la Fiscalía General de la Nación con el fin que se inicien las acciones respectivas.

**Parágrafo:** El trabajador oficial que incurra en la causal contemplada en el numeral 15.2. del presente artículo no podrá solicitar por el término de diez (10) años cualquier tipo de beneficio de capacitación, debiendo reintegrar al Fondo Nacional del Ahorro los valores que como consecuencia de ello hubieren sido desembolsados.

### ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: SITUACIONES ACADÉMICAS EXTRAORDINARIAS:

En caso de presentarse una de las siguientes circunstancias se procederá de la siguiente manera:

16.1 Si el trabajador oficial beneficiario de capacitación aplaza o interrumpe el beneficio de capacitación financiado por el Fondo Nacional del Ahorro, se trate



## RESOLUCIÓN Nº 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”

de capacitación formal o programa de bilingüismo, deberá informarlo a la Gerencia Gestión Humana en el mismo semestre en que se presente la novedad, junto con los documentos que acrediten dicha circunstancia, y certificación del centro educativo, en donde se indique el estado académico en el que queda es estudiante (trabajador del FNA). La Gerencia de Gestión Humana verificará el cumplimiento al programa de estudio por parte del funcionario.

16.2. Si el trabajador oficial suspende sus estudios y al retomarlos implica la ubicación en un periodo académico inferior a los ya cancelados por el Fondo Nacional del Ahorro, los mismos deberán ser asumidos por el funcionario hasta la nivelación académica en la que se encontraba antes de suspender los estudios.

16.3 Si el trabajador oficial suspende el semestre o nivel de bilingüismo aprobado, y al retomarle le implica un pago adicional a lo ya desembolsado, este excedente deberá ser asumido con recursos propios.

16.4. El trabajador oficial que pierda algún periodo académico o materia que le impida cursar la totalidad de las asignaturas inmediatamente siguientes, así como un nivel de bilingüismo aprobado, deberá asumir con recursos propios la repetición y, una vez nivelada su situación académica, podrá solicitar nuevamente el beneficio de capacitación.

16.5. En caso de que el trabajador oficial beneficiario de educación formal cambie de programa de estudio, ya sea de pregrado o postgrado; tendrá nuevamente derecho al beneficio cuando curse el semestre superior al que venía realizando, de la formación aprobada inicialmente; previa validación del nuevo programa académico, por parte del comité de capacitación.

16.6 Todas las situaciones académicas extraordinarias, se presentarán al comité de capacitación debidamente motivadas, para su conocimiento y decisiones pertinentes

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. REINTEGRO DEL BENEFICIO DE CAPACITACIÓN.** Se debe reintegrar al FNA las sumas desembolsadas por concepto de capacitación en los siguientes eventos:

17.1 Los trabajadores oficiales a quienes se les otorguen los beneficios de capacitación para postgrado en programas de especializaciones, maestrías o MBA y doctorados y no cumplan con el tiempo de compensación de servicios previstos en el artículo 12 de la presente Resolución.

17.2 Los trabajadores oficiales beneficiarios de programas de capacitación para el trabajo y el desarrollo humano, cuando su valor supere el equivalente a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes y no cumplan el término de compensación de servicios prevista en el artículo 12 de la presente Resolución.

17.3 Los trabajadores oficiales beneficiarios de educación formal en el extranjero cuando el Ministerio de Educación niegue la convalidación del título por causas imputables al trabajador.



## RESOLUCIÓN N° 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"

17.4 Los trabajadores oficiales que abandonen los estudios sin justa causa, ya sea de capacitación formal pregrados o postgrados y programa de bilingüismo.

**Parágrafo.** Para dar cumplimiento a lo previsto en este artículo se firmará pagaré o documento jurídico que se determine para tal efecto.

En caso de generarse por parte del trabajador la obligación de reintegro de los recursos, previa iniciación de acciones por vía judicial, se podrá firmar acuerdo de pago o autorización de descuento de lo que le corresponda por concepto de liquidaciones o reconocimientos a su favor.

### CAPITULO III

#### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

##### ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC-

El Plan Institucional de Capacitación debe responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: DISEÑO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** El PIC, se diseña siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que orienta la formación y capacitación del sector público.

Se formula con una periodicidad mínima de un año, su diseño debe seguir las etapas del ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar, actuar), su estructura y contenidos deben responder al logro de los objetivos y metas previstos en los planes de acción de las dependencias en concordancia con el Plan Estratégico del Fondo Nacional del Ahorro.

En su diseño se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

19.1. Las necesidades de capacitación identificadas por la Alta Dirección y los líderes de proceso, 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.

19.2. Los cambios normativos que, por sus implicaciones para la Entidad, sea necesario capacitar a todos los servidores o a grupos específicos para quienes la norma es parte de su gestión y operatividad.

19.3. Los cambios o nuevos procedimientos, que impliquen el conocimiento y aplicación de los nuevos instructivos, formatos y demás documentación diseñados en los ámbitos específicos en donde deben ser utilizados.

19.4. Revisión de resultados de proceso de evaluación del desempeño buscando responder al desarrollo de competencias y habilidades requeridas por



## RESOLUCIÓN N° 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"

los colaboradores.

19.5 Resultados de auditorías internas y externas que requiera cierre de brechas de conocimiento, o debilidades de los procesos que requieran del diseño de programas de capacitación específicos.

19.6 Las necesidades de capacitación identificadas por los servidores públicos de la Entidad, relacionadas con conocimientos, competencias y habilidades que considera debe potencializar para un adecuado desarrollo de las funciones asignadas.

**Parágrafo 1º.** El desarrollo del plan de capacitación será flexible de acuerdo con las necesidades del Fondo Nacional del Ahorro, nuevos temas que se presenten como requerimiento de los entes de control o en cumplimiento de nuevas normatividades.

Cuando esta situación se presente, el tema a incluir será analizado por el comité de capacitación, revisando la importancia y conveniencia para la Entidad, quedando soportada la decisión en actas.

**Parágrafo 2º.** Las solicitudes presentadas para la asistencia de uno o varios funcionarios a un evento de capacitación no programado dentro del PIC, se tomará como empresarial siempre y cuando la solicite el jefe inmediato y el tema este directamente relacionado con las actividades que desempeñen los servidores públicos.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO: MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL:** Los programas, cursos y actividades de formación incluidas en el PIC se entenderán como capacitación empresarial, siendo las principales modalidades las siguientes:

20.1. **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, normativa y de procesos, cursos de habilidades técnicas, entre otros.

20.2. **Capacitación externa cerrada:** Programas contratados con proveedores externos dictados únicamente a los servidores públicos del Fondo Nacional del Ahorro.

20.3. **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.

Los eventos o programas abiertos solicitados directamente por el presidente de la Entidad, tales como, asambleas, congresos, foros, cátedras y otros en donde los servidores públicos del Fondo Nacional del Ahorro deberán hacer presencia, no requieren de aprobación por parte del Comité de Capacitación.

**ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO: REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL:** Los servidores públicos deberán tener en cuenta los siguientes requisitos para participar en los



## RESOLUCIÓN N° 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"

programas de capacitación empresarial:

21.1. Cumplir con el porcentaje mínimo de asistencia para ser certificado por la institución educativa que dicta la formación.

21.2. Presentar las pruebas de clasificación y selección cuando el programa así lo requiera.

21.3. Contar con el visto bueno del jefe inmediato, cuando se trate de participación en programas de oferta abierta y que su realización contemple horario laboral.

21.4 Presentar en cada caso los formatos de evaluación requeridos.

21.5 Haber cumplido con los programas empresariales en los que se haya inscrito o haya sido delegado por su jefe inmediato

21.6 Entregar a la Gerencia de Gestión Humana el certificado de asistencia cuando el programa corresponda a la modalidad de formación de oferta abierta.

**Parágrafo.** Los Servidores Públicos podrán participar en diferentes programas de capacitación empresarial durante la misma vigencia, sin descuidar los compromisos laborales asignadas.

**ARTÍCULO VIGESIMO SEGUNDO: RÉGIMEN DE TRANSICIÓN.** Los servidores públicos que a la fecha de expedición de la Presente Resolución fueron beneficiarios de capacitación individual en los términos descritos en la Resolución 299 de 2015, continuaran gozando del beneficio en los términos allí previstos, hasta la terminación del programa que se encuentren adelantando

**ARTÍCULO VIGESIMO TERCERO: VIGENCIA:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 299 de 2015 y disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los 05 DIC 2023

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**LAURA MILENA ROA ZEIDAN**  
**PRESIDENTE**

Elaboró: Yolanda Beatriz Riaño Garzón – Profesional 01 GGH

Revisó: Oscar Oswaldo Mahecha Reina – Gerente Gestión Humana

Vo. Bo. Sandra Milena Burgos Beltrán – Secretario General

Vo. Bo. Maria Alejandra Salas Alvarez – Vicepresidente Jurídica

Vo. Bo. Giovanni Alberto Sánchez González – Vicepresidente Gestión Humana y Administrativa

Vo. Bo: Zulma Patricia Gonzalez Muñoz – Gerente Asesorías y Conceptos