

RESOLUCIÓN 35 DE 2014

(febrero 28)

Diario Oficial No. 49.164 de 27 de mayo de 2014

FONDO NACIONAL DEL AHORRO

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo 6 de la Resolución 258 de 2014>

Por medio de la cual se crea y reglamenta el Grupo Interno de Trabajo “Centro de Estudios del Fondo Nacional del Ahorro, adscrito a la División de Gestión Humana”.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo 6 de la Resolución 258 de 31 de octubre de 2014, 'por medio de la cual se Reglamenta el Centro de Estudios del Fondo Nacional del Ahorro.'

EL PRESIDENTE DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO “CARLOS LLERAS RESTREPO”,

en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, en especial las otorgadas por el artículo [115](#) de la Ley 489 de 1998 y el artículo 18 literal L) del Decreto número 1454 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que el Fondo Nacional del Ahorro es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, de carácter financiero del orden nacional, organizado como establecimiento de crédito de naturaleza especial, con régimen legal propio, como lo dispone la Ley 432 de 1998 en concordancia con el Decreto número [2555](#) del 15 de julio de 2010;

Que el artículo [115](#) de la Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, autoriza la creación de Grupos Internos de Trabajo, determinando las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades, con el fin de atender las necesidades del servicio y ejecutar con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la empresa;

Que el artículo 18, literal “L” del Decreto número 1454 de 1998 señala como función del Presidente del Fondo Nacional del Ahorro, crear y organizar mediante acto administrativo Grupos Internos de Trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, los planes y programas institucionales;

Que mediante Resolución número 295 de 2010 se reglamentan los grupos internos de trabajo en el Fondo Nacional del Ahorro;

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo

6 de la Resolución 258 de 2014> Crear el Grupo Interno de Trabajo “Centro de Estudios”, adscrito a la División de Gestión Humana, el cual tendrá carácter académico-administrativo.

El Grupo Interno de Trabajo será multidisciplinario, estará a cargo de un coordinador de planta y podrá estar conformado por asesores, profesionales, técnicos, auxiliares administrativos y demás colaboradores que se requieran de acuerdo con las necesidades del servicio, quienes dependerán del Jefe de la División de Gestión Humana.



ARTÍCULO 2o. ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES DEL GRUPO. <Resolución derogada por el artículo 6 de la Resolución 258 de 2014> El grupo interno de trabajo que mediante la presente resolución se crea, estará encargado de implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión Educativa del FNA y en cumplimiento de su función principal, tendrá a cargo las siguientes actividades y responsabilidades:

1. De la Planeación y el Desarrollo Educativo Institucional:

- a) Construir y desarrollar un Modelo Educativo Empresarial para el FNA, basado en competencias, la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional;
- b) Diseñar la Cátedra FNA y la Cátedra del Ahorro, y los demás programas de formación que integran la oferta académica del Fondo Nacional del Ahorro;
- c) Producir contenidos y recursos audiovisuales y multimediales de apoyo al aprendizaje;
- d) Investigar y requerir la infraestructura tecnológica necesaria (hardware, software, conectividad, accesibilidad), para incorporar las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) a los procesos de enseñanza y aprendizaje y de gestión del conocimiento institucional;
- e) Gestionar la implementación del Portal Educativo Institucional;
- f) Adelantar estudios y diagnósticos empresariales en las diferentes áreas de la Organización, que permitan identificar y priorizar las necesidades de capacitación de los servidores públicos y demás trabajadores del FNA, y de los consumidores financieros. Proponer la oferta académica, los proyectos de aprendizaje e investigación académica y demás actividades educativas;
- g) Preparar para aprobación del Consejo Académico, el Plan Integral de Educación Socio-Empresarial del FNA, el cual deberá contener, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Investigación académica y Gestión del Conocimiento, el Plan de Educación al Ciudadano y Consumidor Financiero, este último en coordinación con la Oficina Comercial y Mercadeo;
- h) Diseñar mecanismos de evaluación sobre la efectividad de los programas y llevar el registro de los indicadores respectivos;
- i) Conformar y fortalecer la red de formadores e investigadores del ENA, pudiendo invitar a personas naturales o jurídicas de la comunidad académica, empresarial o científica, nacionales o extranjeras, a colaborar en ellas;
- j) Proponer convenios de cooperación y alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales para lograr los objetivos del Sistema de Gestión Educativa.

2. De la Formación y la Capacitación del Talento Humano (Educación Empresarial)

- a) Apoyar a la División Gestión Humana, en el diseño de mecanismos y herramientas gerenciales para la optimización del proceso de gestión humana, en las materias de su competencia;
- b) Contribuir al proceso de formación integral y específico del talento humano complementando, actualizando y formando en aspectos humanos, sociales, académicos y laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de los clientes-ciudadanos y las características de la cultura organizacional y el entorno institucional;
- c) Preparar el Plan Institucional de Capacitación (PIC), para su incorporación en el Plan Integral de Educación Socio-Empresarial. Una vez aprobado por el Consejo Académico, realizar su ejecución, control y evaluación;
- d) Desarrollar la Cátedra FNA, como cátedra institucional de formación permanente en Cultura, Liderazgo y Ética; medir y evaluar su impacto en el empoderamiento de la nueva cultura organizacional y del mejoramiento del clima laboral y bienestar social del personal;
- e) Impartir los programas de inducción, reinducción, capacitación y práctica del personal del Fondo Nacional del Ahorro, evaluando su impacto en la enseñanza, el aprendizaje y el desempeño colectivo;
- f) Motivar la participación de los servidores públicos y demás trabajadores del FNA en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE);
- g) Realizar la búsqueda en el ámbito académico y empresarial, del personal que desarrolle planes, programas y proyectos específicos requeridos por la Entidad, los cuales estén orientados a satisfacer los requerimientos logísticos o técnicos, y/o las instituciones que cuentan con programas acreditados que permitan la capacitación académica o laboral de los servidores públicos del FNA;
- h) Proponer al Jefe de Gestión Humana la programación y la logística requerida, así como el análisis de costos asociados a la ejecución del plan institucional de capacitación y entrenamiento de los servidores públicos del FNA.

3. De la Educación al Ciudadano y Consumidor Financiero (Educación Social)

- a) Preparar el Programa de Educación al Ciudadano y Consumidor Financiero y demás actividades de Educación Social en articulación con la Oficina Comercial y de Mercadeo y el SAC, para su incorporación en el Plan Integral de Educación Socio-Empresarial. Una vez aprobado por el Consejo Académico, realizar su ejecución, control y evaluación, con el apoyo de la misma Oficina;
- b) Desarrollar la Cátedra Ahorro, como programa de formación permanente, para la enseñanza y fomento de la Cultura del Ahorro y de una Cultura Financiera responsable en sus públicos de interés;
- c) Llevar registro y control de las actividades formativas realizadas por los ciudadanos y consumidores financieros en forma presencial o a través del portal educativo virtual;
- d) Proponer y desarrollar programas, campañas y material educativo, en el marco de la política de responsabilidad social educativa, en coordinación con las dependencias de la organización que

cumplen funciones en la materia.

4. De la Investigación Académica y la Gestión del Conocimiento

- a) Incentivar al interior de la Organización, la investigación académica y la innovación, como ejes fundamentales para la gestión del conocimiento institucional y el aprendizaje organizacional;
- b) Motivar la participación de los servidores públicos y demás trabajadores del FNA en los proyectos de investigación académica, según las áreas de desempeño, líneas de investigación y temas de interés;
- c) Desarrollar competencias investigativas en los servidores públicos;
- d) Preparar el Plan Anual de Investigación académica para su incorporación en el Plan Integral de Educación Socio-Empresarial. Una vez aprobado por el Consejo Académico, realizar su ejecución, control y evaluación;
- e) Gestionar la conformación de la Red de Investigadores, organizar los grupos de investigación académica y coordinar la ejecución de los proyectos resultantes;
- f) Reunir, organizar, conservar y difundir conocimientos y prácticas innovadoras al interior y exterior de la entidad;
- g) Organizar eventos académicos y encuentros del conocimiento que sean de interés institucional y coadyuven a la generación y transmisión del conocimiento a los diferentes públicos objetivo, en los que podrán participar personas ajenas a la entidad;
- h) Establecer los métodos y técnicas de investigación académica para la preparación, ejecución, difusión de resultados de los proyectos de investigación institucional, con observancia de las normas sobre derechos de propiedad intelectual;
- i) Estructurar, gestionar y poner a disposición del público la Biblioteca FNA, constituyéndola en herramienta de trabajo y patrimonio cultural de la entidad;
- j) Proponer y desarrollar Sistemas de Gestión de la Información que permitan transformar datos en información significativa y conocimiento colectivo, para análisis y toma de decisiones.



ARTÍCULO 3o. ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES DEL COORDINADOR.

<Resolución derogada por el artículo 6 de la Resolución 258 de 2014>

- a) Velar por el cumplimiento efectivo de las políticas y estrategias establecidas por el líder del Proceso, el Consejo Académico o el Comité de Capacitación;
- b) Administrar el Sistema de Gestión Educativa (SG-EduKA) acorde a los lineamientos del Consejo Académico y del Sistema Integrado de Gestión y Planeación. Evaluar periódicamente su nivel de desarrollo e implementación;
- c) Dirigir la formulación del Plan Integral de Educación Socioempresarial del FNA para aprobación del Consejo Académico, controlar su desarrollo y cumplimiento;
- d) Planear, programar, organizar, autorizar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y

acciones encomendadas al Grupo Interno de Trabajo;

e) Llevar el control del presupuesto asignado;

f) Expedir las constancias de asistencia y aprobación de los cursos y actividades de formación y capacitación a los funcionarios y demás clientes-estudiantes, cuando ello se requiera;

g) Coordinar el personal asignado al grupo interno de trabajo, asignar sus tareas, programar sus actividades y evaluar su gestión y desempeño;

h) Administrar y optimizar los recursos físicos y técnicos-tecnológicos asignados para el cumplimiento de los objetivos, actividades y responsabilidades del grupo;

i) Gestionar y supervisar los convenios, alianzas y contratos de docencia, investigación y proyección social educativa que se adelanten;

j) Reconocer las contribuciones académicas e intelectuales de los funcionarios del Fondo, para el cumplimiento de los objetivos del grupo y para la construcción del conocimiento institucional y el aprendizaje organizacional;

k) Presentar propuestas de otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios que adelantan labores de formación e investigación, para estimular la actividad académica o de investigación en la entidad;

l) Rendir los informes trimestrales del avance del sistema y sus componentes al Líder del Proceso, el Comité de Capacitación individual, el Consejo Académico o autoridad competente;

m) Suscribir y firmar los documentos de gestión que se requieran para el cumplimiento de sus funciones. Estos documentos se referirán a trámites operativos, exceptuando de esta delegación lo referente a ordenación del gasto;

n) Las demás que se requieran para el normal funcionamiento de la actividad educativa o que le sean asignadas por el jefe inmediato.



ARTÍCULO 4o. DEFINICIONES. <Resolución derogada por el artículo 6 de la Resolución 258 de 2014> Para efectos de la presente resolución, se entiende por:

Educación: es el proceso de enseñanza y aprendizaje que propicia espacios para la formación personal, cultural y social y se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

En el FNA el concepto de educación se orienta en tres direcciones; hacia la formación integral de sus colaboradores en los aspectos que tributen a la consolidación, crecimiento y cualificación de la Entidad y de la función pública; hacia la difusión de la cultura del ahorro y la cultura financiera; hacia la investigación aplicada, para aportar a la resolución de problemas sociales o institucionales.

Educación Formal: según la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), en su artículo [10](#), es la que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. El FNA promueve este tipo de educación, a través de auxilios educativos a sus funcionarios en los casos aplicables, y de crédito educativo para educación superior y especializada a sus afiliados, según

la normatividad vigente en la materia.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: este concepto reemplazó al de “Educación no Formal” (Ley 1064 de 2006). En el artículo 36 de la Ley 115 se define como aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados que caracterizan a la educación formal. El FNA propiciará especialmente este tipo de educación, utilizando estrategias de la educación presencial, la educación a distancia tradicional y la educación virtual según sea más pertinente para garantizar la calidad y la cobertura de su oferta formativa.

Educación Informal: según la Ley General de Educación en su artículo [43](#), es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. El FNA propiciará espacios, para generar educación informal.

Formación: se refiere al desarrollo integral de las dimensiones constitutivas del ser humano: biológica, psicológica, social y espiritual. En el FNA se incluye en la formación lo tocante a la cultura organizacional, la identidad corporativa y la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Capacitación: se refiere a los procesos mediante los cuales la persona se habilita para ejecutar acciones concretas. Incluye aspectos cognitivos, actitudinales y procedimentales. El fin de la capacitación en la función pública es fortalecer las competencias laborales para el desempeño exitoso y, por tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado.

Entrenamiento o Adiestramiento Laboral: es el proceso para afinar habilidades y destrezas en la ejecución de las funciones o actividades propias de los cargos u oficios que se desempeñan en la Entidad. Para ello el FNA privilegiará el uso de metodologías con énfasis en la práctica, en la simulación de la realidad, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

Educación Empresarial: es el conjunto de políticas, planes, programas, proyectos y actividades educativas, de cualquier tipo e intensidad, orientadas al desarrollo de competencias y a la consolidación del capital humano de la Entidad. Puede impartirse tanto en el interior de la empresa como en el exterior de la misma.

Capacitación Individual: se entenderá por capacitación individual los procesos de formación originados en las solicitudes presentadas y aprobadas por los beneficiarios de la misma a título personal, enmarcadas en lo dispuesto en la Resolución número 237 de 2003 y de acuerdo a lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

Educación Social: es el conjunto de políticas, estrategias, planes, programas, proyectos y actividades de enseñanza y aprendizaje orientadas a la educación del ciudadano y consumidor financiero.

Educación Económica Financiera: es un componente de la Educación Social, con ella el FNA buscará que sus clientes /usuarios /clientes potenciales /ciudadanos, mejoren su comprensión de los productos financieros y desarrollen habilidades para ser más conscientes sobre los riesgos y oportunidades financieras, para la toma de decisiones informadas, para saber dónde acudir en el caso de necesitar ayuda, y para tomar otras acciones efectivas que mejoren su bienestar financiero personal y familiar.

Competencias Laborales (desde lo público): se refieren al conjunto de capacidades de la 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. Se integran en ellas conocimientos, actitudes y habilidades.

Competencias Genéricas: se refieren al conjunto de capacidades que todo ser humano debe desarrollar para crecer como persona y desenvolverse exitosamente en la sociedad y en el mundo que lo rodea. Siguiendo los planteamientos de la Unesco y de las pruebas PISA (Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes), son las siguientes: comunicación en lengua materna; comunicación en lenguas extranjeras; matemática y financiera; ciencia y tecnología; digital; aprender a aprender; sociales y cívicas; sentido de la iniciativa y espíritu de empresa; y conciencia y expresión cultural. El desarrollo de estas competencias les permite a las personas aprender a lo largo de toda la vida.

Consumidor Financiero: según la Ley 1328 de 2009 en su artículo [2o](#), literal d), es todo cliente, usuario o cliente potencial de las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Servicio al Ciudadano: el Programa Nacional del Servicio al Ciudadano, lo define como: “Ofrecer y entregar a los ciudadanos - clientes naturales y jurídicos (públicos, mixtos y privados) trámites y servicios (tangibles e intangibles) con calidad, integral y accesibilidad; que aporte a sus objetivos y les genere satisfacción y memorabilidad positiva”.

Gestión del Conocimiento (GC o KM por sus siglas en inglés): es la disciplina que se ocupa de la identificación, captura, recuperación, compartimiento y evaluación del conocimiento organizacional. Ha sido identificada como un nuevo enfoque gerencial que reconoce y utiliza el valor más importante de las organizaciones: el **hombre** y el **conocimiento** que este posee y aporta. Cuando la organización sabe gestionar su conocimiento y ponerlo al servicio de todos sus miembros para potenciar su capacidad de aprendizaje, de adaptación al cambio y de innovación, se dice de ella que es una Organización Inteligente.

Aprendizaje Organizacional: proceso de aprendizaje a través del cual la Organización modifica su comportamiento y desarrolla o adquiere nuevas maneras de actuación. Presupone una eficaz Gestión del Conocimiento, transfiriendo el conocimiento individual al grupo y de este a la organización.

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.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE): es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.



ARTÍCULO 5o. <Resolución derogada por el artículo 6 de la Resolución 258 de 2014> La

presente resolución rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 28 de febrero de 2014.

El Presidente,

RICARDO ARIAS MORA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

