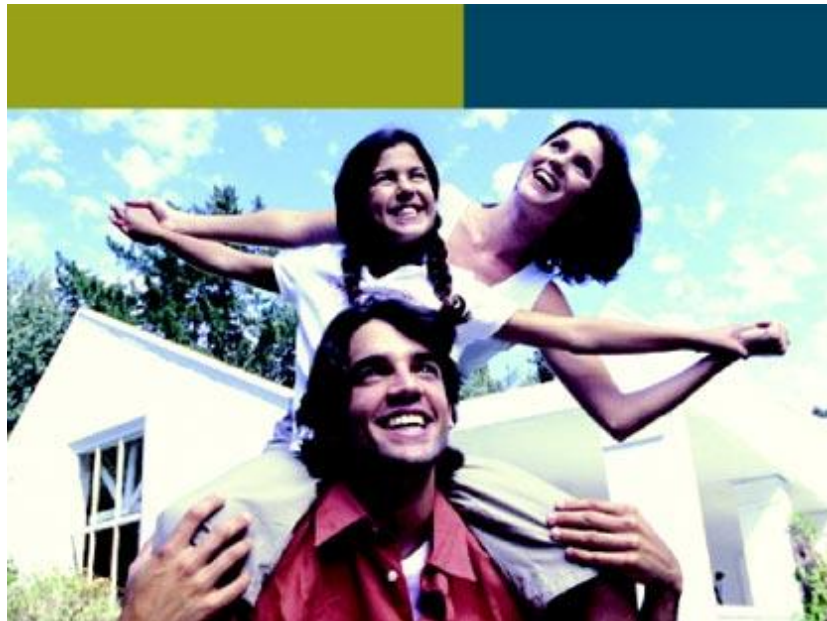


# FONDO NACIONAL DEL AHORRO

## BALANCE SOCIAL



Bogotá, Año 2011

## **JUNTA DIRECTIVA**

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| German Vargas Lleras           | Ministro de Vivienda   |
| Juan Manuel Quintero           | Subdirector de Financiamiento Interno del Ministerio de Hacienda y Crédito Público         |
| Juan Carlos Bolivar            | Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas Del Ministerio de Educación Nacional   |
| Gloria Lucia Ospina            | Secretaria General del Ministerio de Trabajo   |
| José Alejandro Bayona Chaparro | Director de Desarrollo Urbano y Política Ambiental Del Departamento Nacional de Planeación |
| Alfonso Londoño Orozco         | Representante de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN                           |
| Luis Enrique Medina Arias      | Representante Gremios de la Construcción   |
| Elvia Inés Flórez Bolívar      | Representante de los Afiliados Confederación General de Trabajadores – CGT                 |
| Luis Alfonso Velasquez         | Representante de los afiliados Central Unitaria de trabajadores –CUT                       |
| Diana Cecilia Gomez Cely       | Representante de los Afiliados Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC             |
| Ernesto Miguel Orozco          | Representante Cajas de Compensación Familiar   |
| Ricardo Arias Mora             | Presidente Fondo Nacional del AHORRO   |

## **EQUIPO DIRECTIVO**

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Ricardo Arias Mora                | Presidente                                    |
| Rosana Pedraza Sanchez            | Secretaria General                            |
| Julio Cesar Garcia Lopez          |   |
| Juan Carlos Sarmiento Aristizabal | Vicepresidente de Riesgo                      |
| Fabio Mauricio Giraldo            | Vicepresidente de Cesantías y Crédito         |
| Javier Ricardo Niño Vicentes      | Oficina de Planeación                         |
| Virgilio Hernández Castellanos    | Oficina Jurídica                              |
| Alejandro Castillo Cabrera        | Oficina de Control Interno (E)                |
| Jose Alejandro Alzate Montoya     | Oficina Comercial y Mercadeo                  |
| Diego Cano Hernandez              | Oficina de Informática                        |
| William Eduardo Valderrama D.     | División Crédito                              |
| Andrea Liliana Jimenez Páez       | División Afiliados y Entidades                |
| Juan Carlos Parrado               | División Cesantías                            |
| Alberto Alfonso Rodríguez Ríos    | División Tesorería (E)                        |
| Julio Cesar Garcia Lopez          | División Presupuesto                          |
| Flor Angela Cárdenas Calderon     | División Planeación Financiera                |
| Rito Adelmo Torres Gamboa         | División Cartera                              |
| Maria Jesus Ortiz Quintero        | División Contabilidad                         |
| Omaira Rodriguez Mahecha          | División Administrativa                       |
| Martha Cecilia Gomez Botero       | División Gestión Humana                       |
| Sol Anyela Villalba Maldonado     | División Comercial                            |
| Richard Alexis Sánchez Valero     | División Mercadeo                             |
| Javier Ricardo Niño Vicentes      | División Investigación y Desarrollo Productos |
|                                   | División Desarrollo Organizacional (E)        |

**TABLA DE CONTENIDO**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUCCION</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1. BALANCE EXTERNO</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1.1. CREDITO HIPOTECARIO</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1.1. TASAS DE INTERES  | 6         |
| <b>1.2. SUBSIDIO</b>   | <b>7</b>  |
| <b>1.3. FONDO DE RESERVAS PARA LA ESTABILIDAD DE LA CARTERA HIPOTECARIA- FRECH</b>       | <b>7</b>  |
| <b>1.4. CREDITO EDUCATIVO</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1.5. CESANTIAS</b>  | <b>10</b> |
| <b>1.6. AHORRO VOLUNTARIO</b>  | <b>11</b> |
| <b>2. FUNCIONARIOS</b>   | <b>12</b> |
| <b>2.1. TAMAÑO Y DEMOGRAFÍA DEL PERSONAL DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISIÓN TEMPORAL</b> | <b>12</b> |
| 2.1.1. DISTRIBUCIÓN POR EDADES   | 12        |
| 2.1.2. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL   | 14        |
| 2.1.3. TIEMPO DE VINCULACION   | 16        |
| <b>2.2. REMUNERACIÓN</b>   | <b>18</b> |
| <b>2.3. OTROS BENEFICIOS PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA</b>                                 | <b>18</b> |
| 2.3.1. TRANSPORTE  | 18        |
| 2.3.2. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN   | 18        |
| <b>2.4. EDUCACIÓN</b>  | <b>19</b> |
| 2.4.1. NIVEL EDUCATIVO PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISION TEMPORAL     | 19        |
| 2.4.2. SUBSIDIO DE EDUCACION   | 22        |
| <b>2.5. SALUD</b>  | <b>23</b> |
| <b>2.6. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>   | <b>26</b> |
| 2.6.1. CAPACITACION EMPRESARIAL  | 28        |
| <b>2.6.1.1. PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN.</b>  | <b>28</b> |
| <b>2.6.1.2. CONOCIMIENTO DEL TEMA</b>  | <b>29</b> |
| <b>2.7. SALUD OCUPACIONAL</b>  | <b>29</b> |
| <b>2.8. OTRAS ACTIVIDADES</b>  | <b>30</b> |
| <b>2.9. FONDO DE EMPLEADOS</b>   | <b>30</b> |
| <b>3. MEDIO AMBIENTE</b>   | <b>31</b> |

## **INTRODUCCION**

El Balance Social es una técnica de administración de personal, que permite analizar la calidad de vida de los trabajadores, y evaluar los resultados obtenidos por las políticas de personal aplicadas en la empresa.

En el Balance Social se busca, Evaluar crítica y constructivamente los resultados de los programas enfocados en el mejoramiento del nivel de vida laboral y personal de los empleados; dar a conocer su aporte al desarrollo de una región o ciudad, Identificar las características sociodemográficas de su equipo humano, necesidades, carencias y satisfactores.

El presente Balance Social informa, mide y compara la gestión adelantada por el FNA durante la vigencia 2011, de manera que allí se presentan los aportes en materia de recursos humanos y su relación con la sociedad.

El FONDO NACIONAL DEL AHORRO, consciente de la necesidad de contribuir con el desarrollo del país, ha venido fortaleciendo los programas y actividades adelantadas, así como a la implementación de nuevas estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo de las acciones que se realizan con los diferentes sectores con los que tiene relación. Los focos de atención de la entidad se han concentrado principalmente en la contribución a la disminución del déficit de vivienda de la población colombiana a través del otorgamiento de créditos en condiciones favorables, especialmente la población de menores ingresos, así como apoyo financiero a nuestros afiliados para la formación educativa y la promoción del ahorro voluntario de los trabajadores.

Presentando los resultados del FONDO NACIONAL DEL AHORRO, con un trabajo comprometido en la administración eficiente de las cesantías, la generación de empleos directos e indirectos, el otorgamiento de crédito hipotecario por cesantías y por ahorro voluntario contractual e inversión en capital humano por medio de los créditos educativos, surgen expectativas de crecimiento, rentabilidad mejoramiento de la Calidad de vida, calidad en el servicio, bajos costos, equidad social, desarrollo integral del hombre y la sociedad. Es decir, que los resultados están articulados al plan estratégico de la Entidad con un marco de contribución definido para el logro de los objetivos organizacionales, los cuales han requerido de una gestión planeada, con metas definidas y procesos de control que garantizan su desempeño eficiente.

El presente documento se ocupa de presentar los resultados obtenidos por la empresa en la vigencia 2011, elaborado con las acciones llevadas a cabo en términos del bienestar social de sus servidores públicos, o afiliados y ciudadanos en general.

Se presentan balances cuantitativos y cualitativos, así como análisis que indagan en el impacto de los mismos, así como las conclusiones parciales, de un proceso que requiere constante seguimiento, evaluación y mejora al Balance Social.

## 1. BALANCE EXTERNO

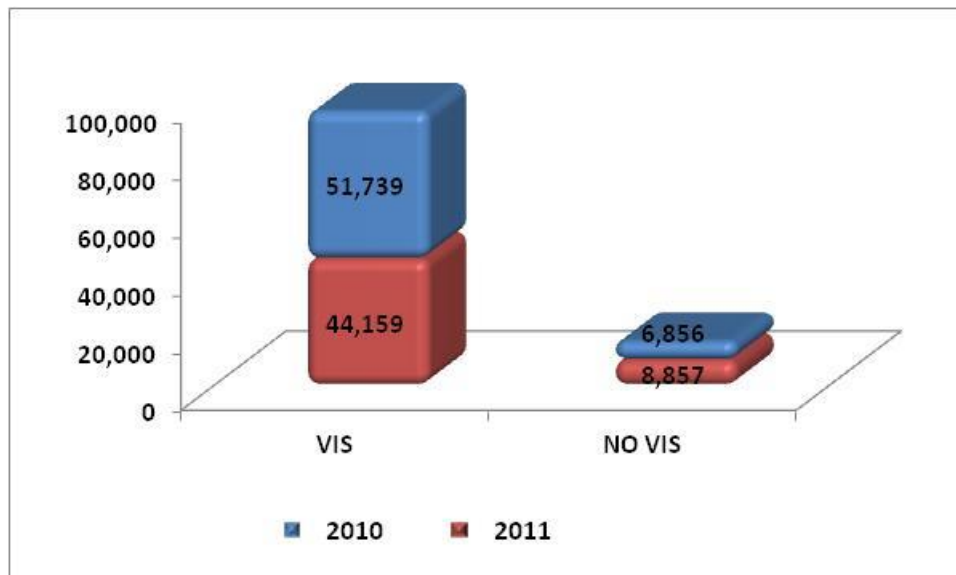
El FNA cuenta con una gran solidez financiera, apalancada en los ingresos de los recursos de administración de las cesantías y el recaudo ahorro voluntario y los créditos. Otorgando créditos a una tasa de interés real que oscila entre 5% y 8.5% dependiendo de la capacidad de pago del afiliado.

### 1.1. CREDITO HIPOTECARIO

El Fondo Nacional del Ahorro (FNA) administra las cesantías de los trabajadores colombianos y estimula el ahorro voluntario otorgando créditos hipotecarios para adquirir vivienda nueva o usada bajo la modalidad de UVR y PESOS con tasas de interés favorables y beneficios como el seguro de desempleo en cualquier parte del territorio nacional.

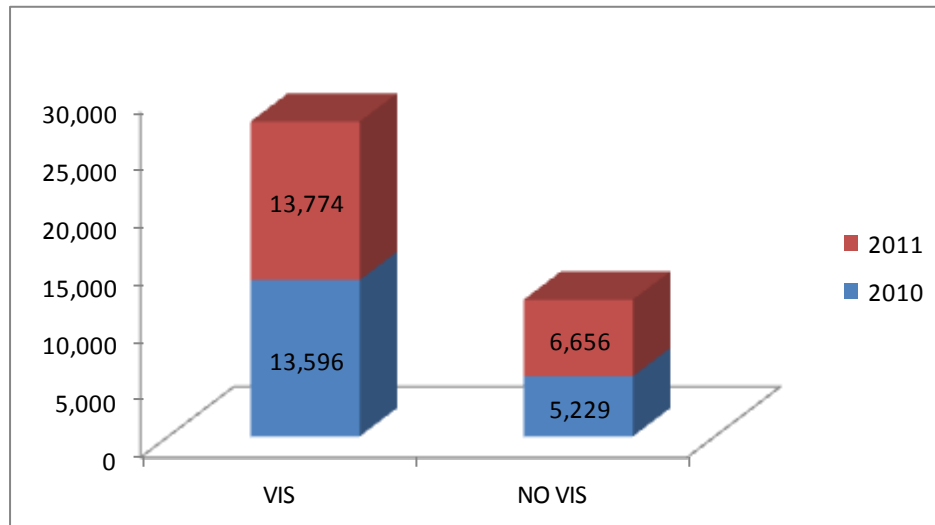
En el año 2011 se aprobaron 53.016 créditos hipotecarios por un valor de \$2.052.712 millones de pesos. Del total de los créditos otorgados en el año 2011, 44.159 fueron para vivienda de interés social- VIS y 8.857 para NO VIS. (Ver grafica No. 1)

**Grafica No. 1: No. de Créditos aprobados por FNA 2010-2011 – (Fuente FNA)**



En el año 2011 se desembolsaron 20.430 créditos hipotecarios por un valor de \$860.411 millones de pesos. Del total de los créditos otorgados en el año 2011, por 13.774 fueron para vivienda de interés social- VIS y 6.656 para NO VIS. (Ver grafica No. 2)

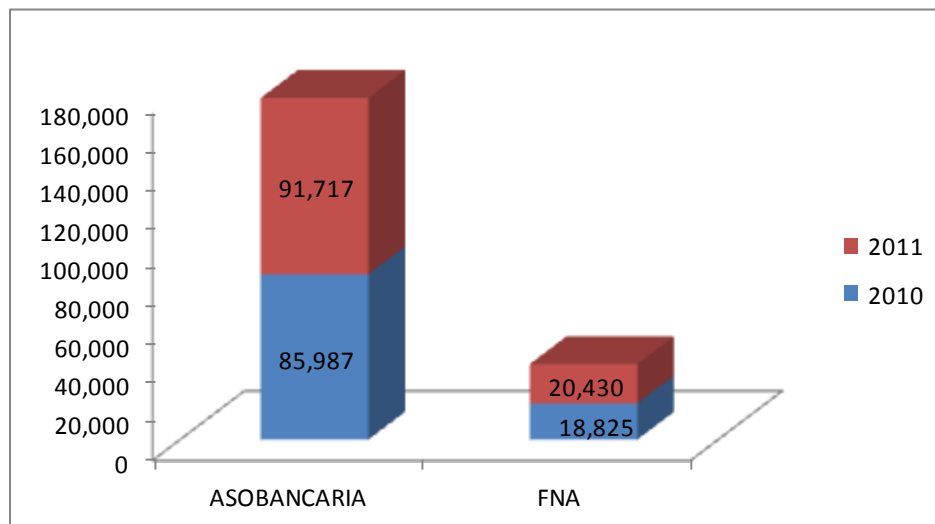
**Grafica No. 2: No. de Créditos Desembolsados FNA 2010-2011 -**



Fuente: FNA

En el año 2011 en el sector financiero desembolsaron 91.717 créditos hipotecarios por un valor de \$5.960.711 millones de pesos. (Ver grafica No. 3)

**Grafica No. 3: No. de Créditos aprobados por el sector financiero y FNA 2010-2011**



Fuente: Asobancaría- FNA








### 1.1.1. TASAS DE INTERES

Uno de los aspectos más importantes a la hora de solicitar un crédito hipotecario es contar con una tasa de interés apropiada teniendo en cuenta la combinación entre plazos y tasas, lo que representara mejores beneficios en el momento de recibir la aprobación del crédito.

A diciembre de 2011, los afiliados del Fondo Nacional del Ahorro interesados en adquirir vivienda se beneficiaron con la disminución en la tasa de 9,0% pactada a 8.5% sobre la línea de crédito UVR para NO VIS. En el caso VIS 5.0% en tasa de liquidación (ver tabla No. 1)

Para acceder a estos beneficios en tasa de interés, el FNA ha establecido una escala donde las personas de menor rango salarial obtienen tasas más bajas y montos de crédito respecto a su capacidad de pago.

**Tabla No.1: Cuadro Comparativo del Sector en Tasa de Interés para Vivienda Vis y No VIS**

| ENTIDADES FINANCIERAS   | VIS                    |             | NO VIS                                |   | OTRAS CONDICIONES FINANCIERAS    |                            |                            |              |                     |
|---|------------------------|-------------|---------------------------------------|---|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------|---------------------|
|   | PESOS                  | UVR         | PESOS                                 | UVR   | % FINANCIACION (Del Valor Ccial) | MONTO MINIMO               |                            | Plazo Máximo | Plazo Máximo (años) |
|   | Tasa E.A.              | Tasa E.A.   | Tasa E.A.                             | Tasa E.A.                                   |                                  | UVR (mill)                 | Pesos (mill)               |              |                     |
|  | 11.37%                 | UVR + 5.00% | 12.17%                                | UVR +8.5%                                   | 70% (usada)<br>80% (nueva)       | 12.8                       | 8.7                        | 15           | 25                  |
|  | 13.50%                 | UVR +9.00%  | 13.50%                                | UVR + 9.00%                                 | 70%                              | 10                         | 10                         | 15           | 15                  |
|  | 14.88%                 | UVR +11.00% | 16.58%                                | UVR + 12.70%                                | 60% (VIS)<br>70% (NO VIS)        | 10                         | 10                         | 15           | 20                  |
|  | 13.50%                 | UVR+ 9.50%  | 13.75% y<br>*13.00%                   | UVR+9.50%                                   | 70%                              | 5                          | 15                         | 15           | 30                  |
|  | **12.63% y<br>**13.03% | UVR +11.00% | *12.63% y<br>**13.03%                 | UVR +9.13%                                  | 70%                              | 5                          | 5                          | 15           | 15                  |
|  | 13.55%                 | UVR +11.00% | *14.05%,<br>**13.30% y<br>***12.80. % | UVR +<br>*11.50%,<br>**11.00%<br>y***10.50% | 70%(NO VIS)                      | 5.0 (VIS)<br>10.0 (NO VIS) | 10                         | 15           | 20                  |
|  | 12.75%                 | UVR +10.50  | 14.50%                                | UVR+12.20%                                  | 80% (VIS)<br>70% (NO VIS)        | 6.0 (VIS)<br>15.0 (NO VIS) | 6.0 (VIS)<br>30.0 (NO VIS) | 15           | 20                  |

\*13.00% para crédito mayor o igual a \$ 200.000 **DAVIENDA**

\* 12.01% para financiación hasta al 50%, \*\*12.5% financiación superior al 50% del valor de la vivienda **COLPATRIA**

\*14.55% Monto inferior a 50 millones - \*\*13.30% Monto igual o mayor a 50 millones y menor a 100 millones - \*\*\*12.80% Monto igual o superior a 100 millones **BCSC (PESOS)**

\*11.50% Monto inferior a 50 millones - \*\*11.00% Monto igual o mayor a 50 millones y menor a 100 millones - \*\*\*10.50% Monto igual o superior a 100 millones **BCSC (UVR)**

Variación porcentual de los últimos doce meses de la UVR 3.87%

FECHA: diciembre de 2011

Proyectó : Planeación Financiera

## **1.2. SUBSIDIO**

Dentro de las políticas señaladas por el Gobierno Nacional en materia habitacional se destacan los aspectos relacionados con la consecución de viviendas al alcance de todos los hogares colombianos en condiciones de habitabilidad y seguridad. Es así como el Subsidio Familiar de Vivienda se constituye en uno de los instrumentos que facilita la adquisición, construcción, mejora de una solución de vivienda de interés social, el cual está dirigido a la población colombiana con menores ingresos y mayores condiciones de vulnerabilidad.

De acuerdo con el decreto 2190 de 2009, el monto del subsidio que otorga FONVIVIENDA varía de acuerdo con el nivel de ingresos: por ejemplo, para los hogares con ingresos entre 0 y 1 salario mínimo mensual vigente, es de 22 salarios mínimos mensuales y para los de ingresos entre 3,5 y 4 salarios, el subsidio es de 4 salarios mínimos.

De enero a diciembre de 2011 se asignaron 5.635 subsidios, los cuales fueron entregados a través del producto Ahorro Voluntario.

## **1.3. FONDO DE RESERVAS PARA LA ESTABILIDAD DE LA CARTERA HIPOTECARIA-FRECH**

Bajo el decreto 1143 de 2009, el Gobierno Nacional puso en marcha en abril un plan que buscaba la reactivación a la industria de la construcción subsidiando los intereses de las deudas para la compra de vivienda.

La cobertura consiste en una permuta financiera calculada sobre la tasa de interés pactada en créditos nuevos otorgados por establecimientos de crédito a deudores individuales de crédito hipotecario de vivienda nueva que cumplan las condiciones establecidas. Este beneficio será únicamente durante los primeros siete (7) años de vida del crédito y los valores en que oscila esta cobertura van desde los 34 millones a los 167 millones de pesos.

Entre enero y diciembre de 2011, el FNA ha utilizado la cobertura para 2.517 créditos, lo que corresponde al 7,52% del total de los créditos desembolsados con cobertura en el sistema.



**Tabla No. 2: Número y valor créditos desembolsados por FNA bajo la Cobertura FRECH**

| Rango         | No. Desembolsos | Valor Desembolso (valor en millones) |
|---------------|-----------------|--------------------------------------|
| Hasta 70 SML  | 312             | \$ 5.04                              |
| Hasta 135 SML | 1,897           | \$ 57.64                             |
| Hasta 235 SML | 275             | \$ 144.33                            |
| Hasta 335 SML | 33              | \$ 2.50                              |
| <b>Total</b>  | <b>2,517</b>    | <b>\$ 209.51</b>                     |

Fuente: División de Crédito- FNA  
Valores en Millones

#### 1.4. CREDITO EDUCATIVO

Durante el año 2011 fueron aprobados 1.167 créditos, por un valor de \$3.687 millones. De éstos, el 80% fue destinado para programa de pregrado y el 11% para especialización principalmente. (Ver tabla No. 3)

**Tabla No3: Distribución de créditos educativos aprobados según programa 2011**

| FINALIDAD           | CANTIDAD     | %              | VALOR                   | %              |
|---------------------|--------------|----------------|-------------------------|----------------|
| UNIVERSITARIA       | 939          | 80.46%         | \$ 2,719,295,296        | 73.74%         |
| ESPECIALIZACIÓN     | 124          | 10.63%         | \$ 627,315,546          | 17.01%         |
| MAESTRIA            | 38           | 3.26%          | \$ 80,310,780           | 2.18%          |
| TECNOLOGICA         | 53           | 4.54%          | \$ 224,265,943          | 6.08%          |
| DOCTORADO           | 3            | 0.26%          | \$ 11,937,361           | 0.32%          |
| TECNICA PROFESIONAL | 10           | 0.86%          | \$ 24,688,345           | 0.67%          |
| <b>TOTAL</b>        | <b>1,167</b> | <b>100.00%</b> | <b>\$ 3,687,813,271</b> | <b>100.00%</b> |

Fuente: División de Crédito- FNA

La entidad ha firmado convenios con diferentes instituciones académicas públicas y privadas de todo el país. Estos convenios tienen el propósito de cooperar mutuamente con el fin de facilitar el otorgamiento de créditos para educación total o parcial a los niveles de pregrado o postgrado a los afiliados, su cónyuge, compañero permanente y sus hijos. En la actualidad se encuentran vigentes 41 convenios para la financiación de los créditos educativos. (Ver tabla 4).

**Tabla No.4: Convenios firmados por el FNA para Crédito Educativo**

| Universidad  | Especificación del convenio  |
|--|--|
| UNIMINUTO  | La UNIMINUTO concederá un 5% de descuento sobre el valor de la matrícula ordinaria del programa académico seleccionado por el beneficiario del crédito del FNA.  |
| CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR                   | La CUN se une con 10% de descuento en programas presenciales, 5% programas a distancia siempre y cuando mantenga promedio académico de 3.7.  |
| SERGIO ARBOLEDA  | A los beneficiarios de crédito educativo se concederá un <b>10% de descuento</b> sobre el valor de la matrícula para los programas de pregrado, especialización, maestría y doctorado.   |
| UNAD   | Realizado el convenio FNA-UNAD, esta concederá un <b>descuento del 15%</b> del valor de la matrícula a los afiliados beneficiarios del crédito del FNA.  |
| UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA   | Se concederá un <b>5% de descuento</b> sobre el valor de la matrícula para los programas de pregrado, postgrado, especialización, maestría y doctorado.  |
| UNITEC   | Esta última, luego de la firma del convenio, otorga un <b>15% de descuento</b> a los afiliados al FNA independientemente de ser o no beneficiario de Crédito para educación.   |
| UDCA   | La UDCA concederá el descuento sobre el valor de la matrícula a los afiliados del FONDO beneficiarios o no de crédito para educación, así: 3% para los programas de pregrado de la Facultad Medicina Humana; 5% a los afiliados al FONDO de las demás Facultades en las modalidades de pregrado, Especialización, Postgrado, Maestría y Doctorado y el 10% en los programas de Técnico Laboral para el trabajo y el desarrollo humano (este último una vez se apruebe la reglamentación interna por parte del FNA) |
| EDUPOL   | Facilitar la divulgación del crédito para educación otorgado por el FNA y la tecnología y metodología de estudio ofrecidos por EDUPOL a través de alianzas estratégicas con instituciones de educación superior.   |
| UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES                                      | La mutua cooperación de las partes con el fin de facilitar el otorgamiento de los créditos para educación a los afiliados al Fondo y el acceso a la educación superior de estos, su cónyuge, compañero permanente, hijos, hermanos, nietos y sobrino del afiliado.   |
| FUNDACION UNIVERSITARIA CAFAM  | Otorga 15% de descuento en el valor de la matrícula.   |
| UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO   | Otorga 10% de descuento en el valor de la matrícula.   |
| UNIVERSIDAD DEL CAUCA  | La mutua cooperación del Fondo Nacional del AHORRO y la Universidad del Cauca han contribuido a firmar una alianza estratégica con el fin de facilitar el otorgamiento de los créditos para educación a los afiliados al Fondo y el acceso a la educación superior de estos, su cónyuge, compañero permanente, hijos, hermanos, nietos y sobrino del afiliado  |
| UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO   | Otorgamiento del 15% en el valor de la matrícula   |
| FUNDACION UNIVERSITARIA CERVANTINA SAN AGUSTIN                         | Otorgamiento del 15% en el valor de la matrícula   |
| UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER                                     | La mutua cooperación del Fondo Nacional del AHORRO y las Unidades Tecnológicas de Santander han contribuido a firmar una alianza estratégica con el fin de facilitar el otorgamiento de los créditos para educación a los afiliados al Fondo y el acceso a la educación superior de estos, su cónyuge, compañero permanente, hijos, hermanos, nietos y sobrino del afiliado.   |
| FUNDACION DE ESTUDIOS SUPERIORES COMFANORTE                            | Otorgamiento del 10% en el valor de la matrícula.  |
| UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI   | Otorgamiento del 7% del de la matrícula a los afiliados al FNA, sean beneficiarios o no del crédito para Educación.  |
| FEAN   | Otorgamiento del 10% en el valor de la matrícula a los afiliados al FNA.   |
| IDEAS  | Otorgamiento del 30% en el valor de la matrícula a los afiliados al FNA.   |
| UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN  | Otorgamiento del 8% en el valor de la matrícula (aplica solo por una vez).   |
| UNIVERSIDAD GRAN COLOMBIA ARMENIA                                      | Otorgamiento del 5% en el valor de la matrícula  |
| ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA DEL QUINDÍO                  | Otorgamiento del 10% en el valor de la matrícula.  |
| CORPORACIÓN INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN SOCIAL ISES                | Otorgamiento del 30% en el valor de la matrícula   |
| UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE                                      | El FNA y la Universidad Autónoma de Occidente facilitan el otorgamiento de los créditos para educación a los afiliados al FNA y el acceso a la educación superior de estos, su cónyuge, compañero permanente, hijos, hermanos, sobrinos y nietos del afiliado.   |
| CORPORACION UNIVERSITARIA DE SABANETA                                  | Otorgamiento del 20% en el valor de la matrícula.  |
| UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA                                       | Otorgamiento del 10% en el valor de la matrícula   |
| CORPORACIÓN INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN SUPERIOR                       | Otorgamiento del 15% en el valor de la matrícula   |
| CORPORACIÓN INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN CIDES                          | Otorgamiento del 15% en el valor de la matrícula   |
| FUNDACION UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ | Otorgamiento del 10% en el valor de la matrícula para programas de pregrado y del 15% en el valor de la matrícula en programas de posgrado.  |
| UNINCCA  | Otorgamiento del 10% en el valor de la matrícula para los afiliados al FNA.  |
| LOGOS COLOMBIA   | Otorgamiento del 25% en el valor de la matrícula para los afiliados al FNA.  |
| EF – EDUCATION FIRST   | Otorgar un descuento del 5% en la matrícula a los afiliados del FNA beneficiarios o no del crédito para educación  |
| SITIO DE CONTACTO –SAS   | Otorgamiento entre el 5% y el 40% en el valor de la matrícula  |
| UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO  | El FNA y la Universidad del Quindío facilitan el otorgamiento de los créditos para educación a los afiliados al FNA y el acceso a la educación superior de estos, su cónyuge, compañero permanente, hijos, hermanos, sobrinos y nietos del afiliado.   |
| EDUVI  | Otorga el valor de la inscripción gratis a los afiliados al FNA, beneficiarios o no del crédito educativo.   |
| CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA                               | Otorgamiento del 10% de descuento en la matrícula a los afiliados del FNA beneficiarios o no del crédito para educación.   |
| JUMPI INTERNATIONAL SERVICES SAS.                                      | Otorgar descuentos en los programas de idiomas en los diferentes destinos ofrecidos por JUMPI, a los afiliados del FNA beneficiarios o no del crédito para educación.  |
| PRAXIS LANGUAGE SCHOOL   | Otorgamiento del 15% de descuento en la matrícula a los afiliados al Fondo beneficiarios de los créditos educativos.   |
| CORPORACION UNIVERSITARIA REPUBLICANA                                  | Descuento del 40% de la matrícula para PREGRADO y del 30% en POSGRADO a los afiliados del FNA  |
| UNIVERSIDAD DE LA COSTA –CUC-  | Otorgar un descuento del 15% en la matrícula a los afiliados del FNA, beneficiarios o no del crédito para educación.   |
| UNIVERSIDAD CUDES  | Otorgar un descuento en la matrícula a los afiliados del FONDO beneficiarios o no del crédito para educación, así: Estrato 1: 50% descuento beca - Estrato 2: 40% descuento beca- Estrato 3: 20% descuento beca.   |
| ENTRO ELECTRONICO DE IDIOMAS   | Otorgar un descuento del 15% en la matrícula a los afiliados del FONDO beneficiarios o no del crédito para educación.  |

Fuente: Grupo Educación

De otro lado, el FNA ofrece dos modalidades de financiación del crédito educativo: a corto plazo con una tasa de 11,50% efectivo anual, y largo plazo 12,50%, efectivo anual para cesantías y para AVC a corto plazo con una tasa de 12,50% efectivo anual, y largo plazo 13,50%, efectivo anual.

### 1.5. CESANTIAS

Al FNA ingresaron 60.803 afiliados por cesantías durante el 2011. Dentro de los beneficios que ofrece la entidad por la administración de cesantías para el disfrute del afiliado se encuentra que:

- No se cobra cuota por la administración.
- No se cobra comisión por retiros parciales o definitivos.
- Amplia cobertura Nacional.

De acuerdo con lo estipulado por la ley, los recursos económicos causados por cesantías deben invertirse para compra, mejora de vivienda, educación superior del empleado, conyugue o hijos etc. Según lo anterior, se puede establecer que en el año 2011, las modalidades de retiro parcial más relevantes para el FNA fueron mejora de vivienda con el 24.28%, compra de vivienda con el 18.77%. el abono a crédito hipotecario con el 15.96% y Con respecto a la modalidad de retiro definitivo el más relevante fue la terminación de contrato con 24.61%. Según lo muestra la tabla No. 5.

**Tabla No. 5: Número y valor de Cesantías Pagadas 2011**

#### PAGOS CESANTÍAS PARCIALES

| No   | CONCEPTOS CESANTÍAS PARCIALES      | NUMERO         | VALOR             | PARTICIP % |
|--|------------------------------------|----------------|-------------------|------------|
| CDV  | CONSTRUCCION DE VIVIENDA           | 1,772          | \$ 7,723          | 0.91%      |
| CPC  | CESANTIAS CON CREDITO              | 7,075          | \$ 29,108         | 3.44%      |
| CVL  | COMPRA DE VIVIENDA                 | 32,217         | \$ 158,679        | 18.77%     |
| EMB  | EMBARGOS Y PIGNORACIONES           | 793            | \$ 1,052          | 0.12%      |
| LGH  | LIBERACION DE GRAVAMEN HIPOTECARIO | 3,475          | \$ 15,032         | 1.78%      |
| MVL  | MEJORA DE VIVIENDA                 | 67,631         | \$ 205,257        | 24.28%     |
| PCE  | PAGO DE CESANTIAS PARA EDUCACION   | 18,179         | \$ 34,096         | 4.03%      |
| <b>TOTAL PARCIALES GIRADAS</b>               |                                    | <b>131,142</b> | <b>\$450,946</b>  |            |
| ACE  | ABONO A CREDITO EDUCATIVO          | 1,311          | \$ 704            | 0.08%      |
| ACH  | ABONO A CREDITO HIPOTECARIO        | 142,626        | \$ 134,924        | 15.96%     |
| <b>ABONOS DE CESANTIAS A CARTERA</b>         |                                    | <b>143,937</b> | <b>\$ 135,628</b> |            |
| <b>TOTAL PAG. PARC. MAS ABONOS A CARTERA</b> |                                    | <b>275,079</b> | <b>\$ 586,575</b> |            |

### PAGOS CESANTÍAS DEFINITIVAS

| No  | CONCEPTOS CESANTÍAS DEFINITIVAS  | NUMERO         | VALOR             |                |
|---|----------------------------------|----------------|-------------------|----------------|
| PAB   | TERMINACION DE CONTRATO          | 89,713         | \$ 208,048        | 24.61%         |
| PBF   | PAGO A BENEFICIARIO FALLECIDO    | 714            | \$ 2,279          | 0.27%          |
| PCE   | PAGO DE CESANTIAS PARA EDUCACION | 8              | \$ 21             | 0.00%          |
| TFP   | TRASLADO A UN FONDO PRIVADO      | 15,769         | \$ 48,322         | 5.72%          |
| <b>TOTAL DEFINITIVAS GIRADAS</b>  |                                  | <b>106,204</b> | <b>\$ 258,670</b> |                |
| ACE   | ABONO A CREDITO EDUCATIVO        | 3              | \$ 15             | 0.00%          |
| ACH   | ABONO A CREDITO HIPOTECARIO      | 9              | \$ 11             | 0.00%          |
| <b>ABONOS DE CESANTIAS A CARTERA</b>  |                                  | <b>12</b>      | <b>\$ 26</b>      |                |
| <b>TOTAL DEF GIR MAS ABONOS A CARTERA</b>                                     |                                  | <b>106,216</b> | <b>\$ 258,696</b> |                |
| <b>TOTAL GIRADAS PARCIALES MAS DEFINITIVAS</b>                                |                                  | <b>237,346</b> | <b>709,616</b>    |                |
| <b>TOTAL ABONOS DE CESANTIAS A CARTERA PARC Y DEF.</b>                        |                                  | <b>143,949</b> | <b>135,654</b>    |                |
| <b>TOTAL CESANTIAS DEFINITIVAS, PARCIALES Y ABONOS DE CESANTIAS A CARTERA</b> |                                  | <b>381,295</b> | <b>845,271</b>    | <b>100.00%</b> |

FUENTE: DIV. CESANTIAS E INFORMATICA

### 1.6 AHORRO VOLUNTARIO

En el año 2011 la entidad alcanzo 362.801 ahorradores a través del producto de Ahorro Voluntario Contractual.

## 2. FUNCIONARIOS

### 2.1. TAMAÑO Y DEMOGRAFÍA DEL PERSONAL DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISIÓN TEMPORAL

A diciembre de 2011, el Fondo Nacional de Ahorro contó con una planta de personal de 883 colaboradores, de los cuales 216 son funcionarios de planta y 667 son trabajadores en misión temporal. Estos últimos mostraron un crecimiento del 16.8% con respecto al 2010, equivalente a 96 puestos de trabajo más.

**Tabla No.6: Funcionarios de Planta por género**

| AÑO  | GENERO  | 26 - 35 años | 36 - 45 años | 46 - 55 años | mayor de 55 años |
|------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| 2010 | Hombres | 3%           | 15%          | 24%          | 6%               |
|      | Mujeres | 2%           | 16%          | 22%          | 11%              |
| 2011 | Hombres | 2%           | 13%          | 23%          | 9%               |
|      | Mujeres | 3%           | 15%          | 23%          | 12%              |

Fuente: Gestión Humana- FNA

Se observa que la población femenina sigue siendo la más representativa en el FNA. Es así como, al corte del año 2010 y 2011, este género representó un promedio de 53% del total de funcionarios frente a un 47% del género masculino.

#### 2.1.1. DISTRIBUCIÓN POR EDADES

Para identificar la distribución por edades se establecieron 4 categorías, de 26 a 35 años, de 36 a 45, de 46 a 55, y más de 55 años. Estas categorías se distribuyeron según la edad, para los años 2010 y 2011. La información se muestra en términos porcentuales.

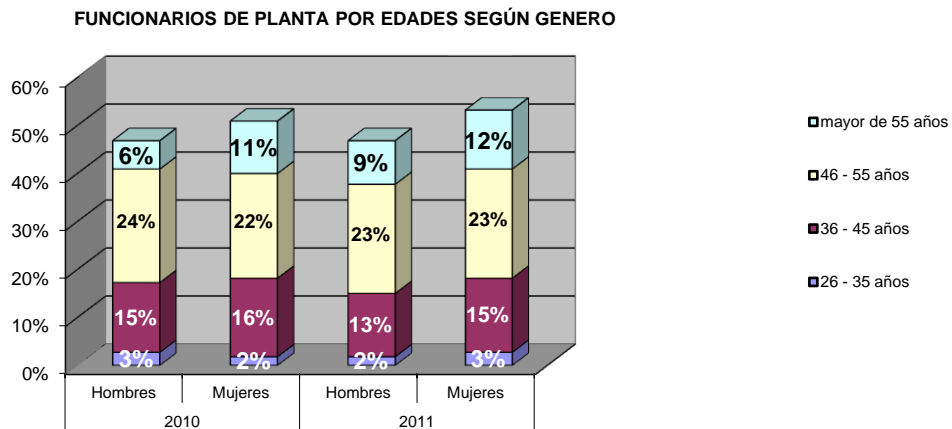
Tabla No.7: Distribución por edad - Funcionarios de Planta

| AÑO 2010         |            |            |            |            |            |             |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| EDAD             | Hombres    | Porcentaje | Mujeres    | Porcentaje | Total      | Porcentaje  |
| 26 - 35 años     | 6          | 3%         | 4          | 2%         | 10         | 5%          |
| 36 - 45 años     | 32         | 15%        | 36         | 16%        | 68         | 32%         |
| 46 - 55 años     | 52         | 24%        | 48         | 22%        | 100        | 47%         |
| mayor de 55 años | 13         | 6%         | 24         | 11%        | 37         | 17%         |
| <b>Total</b>     | <b>103</b> | <b>47%</b> | <b>112</b> | <b>51%</b> | <b>215</b> | <b>100%</b> |
| AÑO 2011         |            |            |            |            |            |             |
| EDAD             | Hombres    | Porcentaje | Mujeres    | Porcentaje | Total      | Porcentaje  |
| 26 - 35 años     | 4          | 2%         | 6          | 3%         | 10         | 5%          |
| 36 - 45 años     | 29         | 13%        | 34         | 15%        | 63         | 29%         |
| 46 - 55 años     | 50         | 23%        | 50         | 23%        | 100        | 45%         |
| mayor de 55 años | 20         | 9%         | 27         | 12%        | 47         | 21%         |
| <b>Total</b>     | <b>103</b> | <b>47%</b> | <b>117</b> | <b>53%</b> | <b>220</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Gestión Humana- FNA

El grafico 3 muestra que el 47% de la población trabajadora vinculada al FNA por planta en el 2010 oscila entre los 46 y 55 años y continúa con el mismo porcentaje para el 2011, siendo este rango de edad la población dominante dentro de la población actual del FNA.

Grafica No. 4: Distribución por edad según su género - Funcionarios de planta



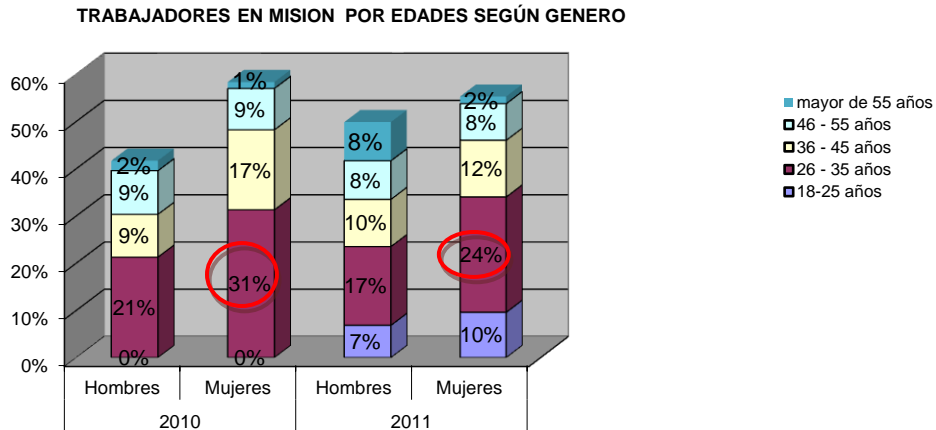
Fuente: Gestión Humana - FNA

Tabla No.8: Distribución por edad – Trabajadores en Misión temporal

| AÑO 2010         |            |            |            |            |             |             |
|------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| EDAD             | Hombres    | Porcentaje | Mujeres    | Porcentaje | Total       | Porcentaje  |
| 26 - 35 años     | 221        | 21%        | 325        | 31%        | 546         | 53%         |
| 36 - 45 años     | 94         | 9%         | 176        | 17%        | 270         | 26%         |
| 46 - 55 años     | 96         | 9%         | 91         | 9%         | 187         | 18%         |
| mayor de 55 años | 22         | 2%         | 14         | 1%         | 36          | 3%          |
| <b>Total</b>     | <b>433</b> | <b>42%</b> | <b>606</b> | <b>58%</b> | <b>1039</b> | <b>100%</b> |
| AÑO 2011         |            |            |            |            |             |             |
| EDAD             | Hombres    | Porcentaje | Mujeres    | Porcentaje | Total       | Porcentaje  |
| 18 - 25 años     | 82         | 7%         | 115        | 10%        | 197         | 16%         |
| 26 - 35 años     | 200        | 17%        | 293        | 24%        | 493         | 41%         |
| 36 - 45 años     | 120        | 10%        | 144        | 12%        | 264         | 22%         |
| 46 - 55 años     | 98         | 8%         | 93         | 8%         | 191         | 16%         |
| mayor de 55 años | 37         | 3%         | 18         | 2%         | 55          | 5%          |
| <b>Total</b>     | <b>537</b> | <b>45%</b> | <b>663</b> | <b>55%</b> | <b>1200</b> | <b>100%</b> |

Fuente: División Administrativa- FNA

**Grafica No. 5: Distribución por edad según su género - Trabajadores en Misión Temporal**



Fuente: División Administrativa – FNA

Como se puede observar en la tabla No 12 y en la grafica No 4 la edad predominante para los trabajadores en misión está en el rango comprendido entre 26 – 35 años, correspondientes al año 2010 un 53% y para el año 2011 un 41%, de igual manera es de destacar que dentro de este mismo rango se encuentra un mayor porcentaje de mujeres siendo este un 59% con respecto a los hombres.

### 2.1.2. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

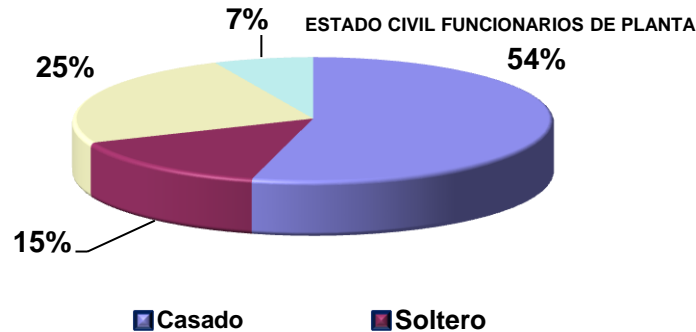
Según la tabla No.13, en el 2011 el 54% de los funcionarios de planta son casados, de los cuales el 32% son hombres y el 22% son mujeres, mientras que los solteros corresponden al 15%, de los cuales el 6% son mujeres y el 9% son hombres.

**Tabla No. 9: Estado civil por género Funcionarios de Planta**

| AÑO 2010     |            |            |            |            |            |             |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| ESTADO CIVIL | Hombres    | Porcentaje | Mujeres    | Porcentaje | Total      | Porcentaje  |
| Casado       | 65         | 30%        | 50         | 23%        | 115        | 53%         |
| Soltero      | 23         | 11%        | 46         | 21%        | 69         | 32%         |
| Divorciado   | 5          | 2%         | 11         | 5%         | 16         | 7%          |
| Unión Libre  | 10         | 5%         | 5          | 2%         | 15         | 7%          |
| <b>Total</b> | <b>103</b> | <b>48%</b> | <b>112</b> | <b>52%</b> | <b>215</b> | <b>100%</b> |
| AÑO 2011     |            |            |            |            |            |             |
| ESTADO CIVIL | Hombres    | Porcentaje | Mujeres    | Porcentaje | Total      | Porcentaje  |
| Casado       | 69         | 32%        | 50         | 22%        | 119        | 54%         |
| Soltero      | 19         | 9%         | 13         | 6%         | 32         | 15%         |
| Divorciado   | 5          | 2%         | 49         | 22%        | 54         | 25%         |
| Unión Libre  | 10         | 5%         | 5          | 2%         | 15         | 7%          |
| <b>Total</b> | <b>103</b> | <b>47%</b> | <b>117</b> | <b>53%</b> | <b>220</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Gestión Humana- FNA

**Grafica No. 6: Distribución de estado civil Funcionarios de Planta**



Fuente: Gestión Humana- FNA

**Tabla No.10: Estado civil por género Trabajadores en Misión Temporal**

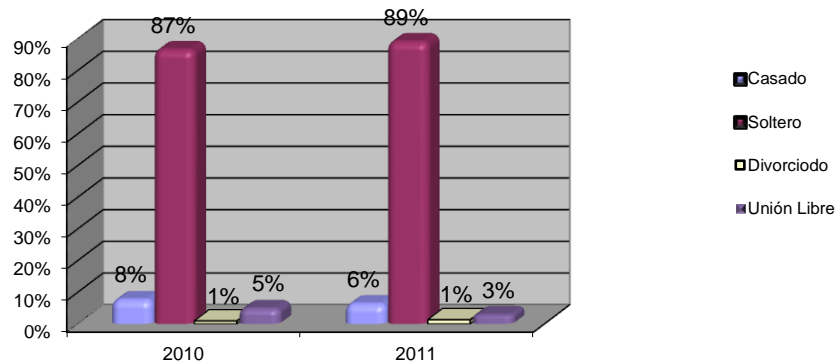
| AÑO 2010     |            |             |            |             |             |             |
|--------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| ESTADO CIVIL | Hombres    | Porcentaje  | Mujeres    | Porcentaje  | Total       | Porcentaje  |
| Casado       | 35         | 7%          | 61         | 8%          | 96          | 8%          |
| Soltero      | 465        | 87%         | 621        | 86%         | 1086        | 87%         |
| Divorciado   | 7          | 1%          | 5          | 1%          | 12          | 1%          |
| Unión Libre  | 27         | 5%          | 33         | 5%          | 60          | 5%          |
| <b>Total</b> | <b>534</b> | <b>100%</b> | <b>720</b> | <b>100%</b> | <b>1254</b> | <b>100%</b> |

| AÑO 2011     |            |             |            |             |             |             |
|--------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| ESTADO CIVIL | Hombres    | Porcentaje  | Mujeres    | Porcentaje  | Total       | Porcentaje  |
| Casado       | 32         | 6%          | 44         | 7%          | 76          | 6%          |
| Soltero      | 482        | 90%         | 587        | 89%         | 1069        | 89%         |
| Divorciado   | 6          | 1%          | 10         | 2%          | 16          | 1%          |
| Unión Libre  | 16         | 3%          | 18         | 3%          | 34          | 3%          |
| Viudo        | 1          | 0%          | 4          | 1%          | 5           | 0%          |
| <b>Total</b> | <b>537</b> | <b>100%</b> | <b>663</b> | <b>100%</b> | <b>1200</b> | <b>100%</b> |

Fuente: División Administrativa – FNA

**Grafica No. 7: Distribución de estado civil Trabajadores en Misión Temporal**



Fuente: División Administrativa – FNA



De acuerdo a la Tabla No 14 y la gráfica No 6 para el año 2010 y 2011 el estado civil de los trabajadores en misión más predominante son los solteros con un porcentaje aproximado de un 89% y si se observa por género tanto de hombres como de mujeres se encuentran en una misma proporción.

### 2.1.3. TIEMPO DE VINCULACION

Para identificar la distribución por tiempo de vinculación se establecieron 5 categorías, de 0 a 5 años, de 6 a 10, de 11 a 15, de 16 a 20 y más de 20 años. Estas categorías se distribuyeron según el género, para los años 2010 y 2011.

Los gráficos No. 7 y 8 muestran dicha distribución en términos porcentuales.

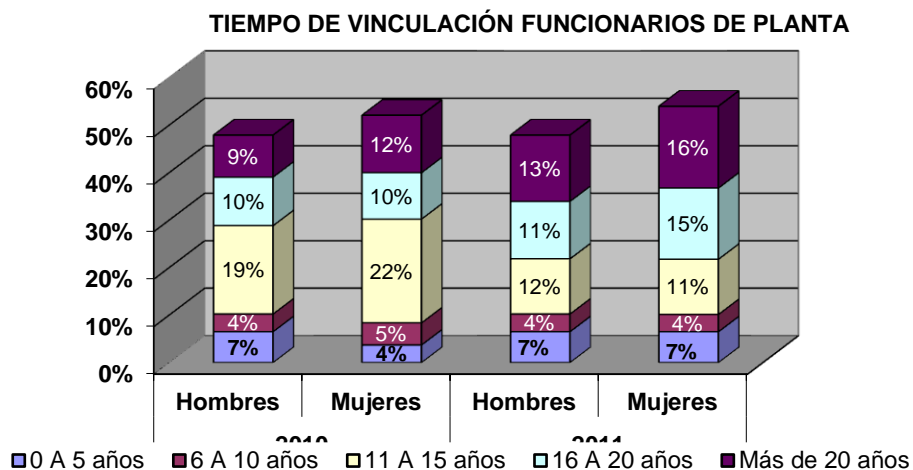
**Tabla No. 11: Tiempo de Vinculación - Funcionarios de Planta**

|                | AÑO 2010   |            |            |            |            |             |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
|                | Hombres    | Porcentaje | Mujeres    | Porcentaje | Total      | Porcentaje  |
| 0 A 5 años     | 14         | 7%         | 8          | 4%         | 22         | 10%         |
| 6 A 10 años    | 8          | 4%         | 10         | 5%         | 18         | 8%          |
| 11 A 15 años   | 40         | 19%        | 47         | 22%        | 87         | 40%         |
| 16 A 20 años   | 22         | 10%        | 21         | 10%        | 43         | 20%         |
| Más de 20 años | 19         | 9%         | 26         | 12%        | 45         | 21%         |
| <b>Total</b>   | <b>103</b> | <b>48%</b> | <b>112</b> | <b>52%</b> | <b>215</b> | <b>100%</b> |
|                | AÑO 2011   |            |            |            |            |             |
|                | Hombres    | Porcentaje | Mujeres    | Porcentaje | Total      | Porcentaje  |
| 0 A 5 años     | 14         | 7%         | 14         | 7%         | 28         | 14%         |
| 6 A 10 años    | 8          | 4%         | 8          | 4%         | 16         | 8%          |
| 11 A 15 años   | 25         | 12%        | 25         | 11%        | 50         | 23%         |
| 16 A 20 años   | 26         | 11%        | 33         | 15%        | 59         | 26%         |
| Más de 20 años | 30         | 13%        | 37         | 16%        | 67         | 29%         |
| <b>Total</b>   | <b>103</b> | <b>47%</b> | <b>117</b> | <b>53%</b> | <b>220</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Gestión Humana- FNA

Se concluye que en ambos periodos los funcionarios de planta en su mayoría tienen más de 20 años de vinculación al FNA representando en el 2011 el 29%, siendo las mujeres representadas por el 16% muestran mayor permanencia, frente al 13% en los hombres.

**Gráfica No. 8: Tiempo de Vinculación Funcionarios de Planta**



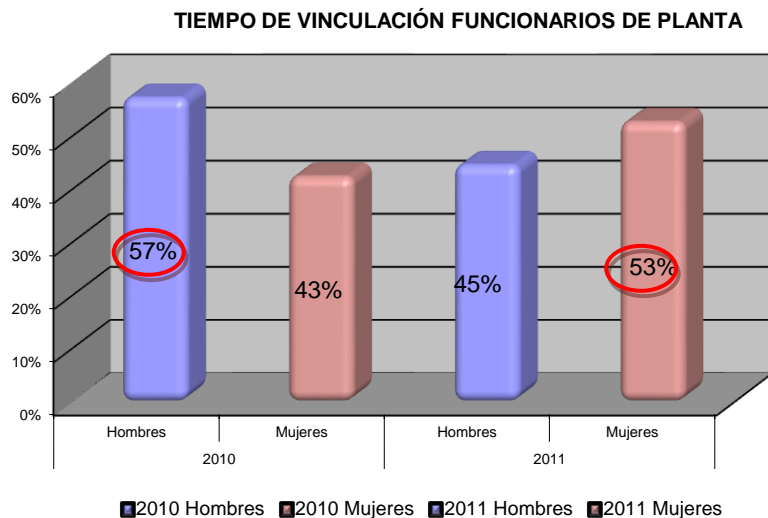
Fuente: Gestión Humana- FNA

**Tabla No.12: Tiempo de Vinculación - Trabajadores en Misión Temporal**

|                | AÑO 2010 |            |         |            |       |            |
|----------------|----------|------------|---------|------------|-------|------------|
|                | Hombres  | Porcentaje | Mujeres | Porcentaje | Total | Porcentaje |
| 0 A 5 años     | 720      | 57%        | 534     | 43%        | 1254  | 100%       |
| 6 A 10 años    | 0        | 0%         | 0       | 0%         | 0     | 0%         |
| 11 A 15 años   | 0        | 0%         | 0       | 0%         | 0     | 0%         |
| 16 A 20 años   | 0        | 0%         | 0       | 0%         | 0     | 0%         |
| Más de 20 años | 0        | 0%         | 0       | 0%         | 0     | 0%         |
| <b>Total</b>   | 534      | 57%        | 720     | 43%        | 1254  | 100%       |
|                | AÑO 2011 |            |         |            |       |            |
|                | Hombres  | Porcentaje | Mujeres | Porcentaje | Total | Porcentaje |
| 0 A 5 años     | 537      | 45%        | 663     | 53%        | 1200  | 100%       |
| 6 A 10 años    | 0        | 0%         | 0       | 0%         | 0     | 0%         |
| 11 A 15 años   | 0        | 0%         | 0       | 0%         | 0     | 0%         |
| 16 A 20 años   | 0        | 0%         | 0       | 0%         | 0     | 0%         |
| Más de 20 años | 0        | 0%         | 0       | 0%         | 0     | 0%         |
| <b>Total</b>   | 537      | 45%        | 663     | 53%        | 1200  | 100%       |

Fuente: División Administrativa- FNA

**Grafica No. 9: Tiempo de Vinculación Trabajadores en Misión Temporal**



Fuente: División Administrativa- FNA

Como se puede observar en la tabla No 16 y la grafica No 8 los trabajadores en misión temporal con más tiempo de vinculación se encuentran dentro del rango de 0 – 5 años y

clasificado por genero para el año 2010 predominaron los hombres con un 57% y para el año 2011 predominaron las mujeres con un 53% .

## **2.2. REMUNERACIÓN**

Durante el año 2011, la entidad pagó por sus funcionarios de planta \$12.763.405.371 por concepto de salarios, costos laborales y beneficios extralegales, y por prestaciones sociales un valor de: \$ 2.922.545.287

## **2.3. OTROS BENEFICIOS PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA**

### **2.3.1. TRANSPORTE**

El FNA tiene contratado el servicio de transporte para los funcionarios de planta, organizado en 13 rutas por un valor de \$323 millones en el 2010, frente a \$368 millones en el 2011. En promedio en el 2011 se reconocieron \$1,6 millones de pesos por funcionario de planta como auxilio de transporte, lo que equivale a \$139.027 pesos mensuales.

Los Trabajadores en Misión Temporal para los años 2010 y 2011 no contaban con el servicio de transporte

### **2.3.2. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN**

Según lo estipulado en la Convención Colectiva en los artículos 18 y 24. El FNA se debe liquidar y pagar a sus funcionarios un auxilio de alimentación. En promedio en el 2011 se reconocieron \$1.028.420.000 pesos aproximadamente por funcionario. Mostrando un incremento del 9% con respecto al 2010.

**Tabla No.13: Beneficiarios de Auxilio de alimentación**

| <b>2010</b>             |                            |                              |
|-------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <b>TIPO DE SERVICIO</b> | <b>No. de trabajadores</b> | <b>Costo para la empresa</b> |
| Alimentación            | 210                        | \$ 945.491.000,00            |
| <b>2011</b>             |                            |                              |
| <b>TIPO DE SERVICIO</b> | <b>No. de trabajadores</b> | <b>Costo para la empresa</b> |
| Alimentación            | 217                        | \$ 1.028.420.000,00          |

Fuente: Gestión Humana- FNA  
Valores en Millones

## 2.4. EDUCACIÓN

### 2.4.1. NIVEL EDUCATIVO PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISION TEMPORAL

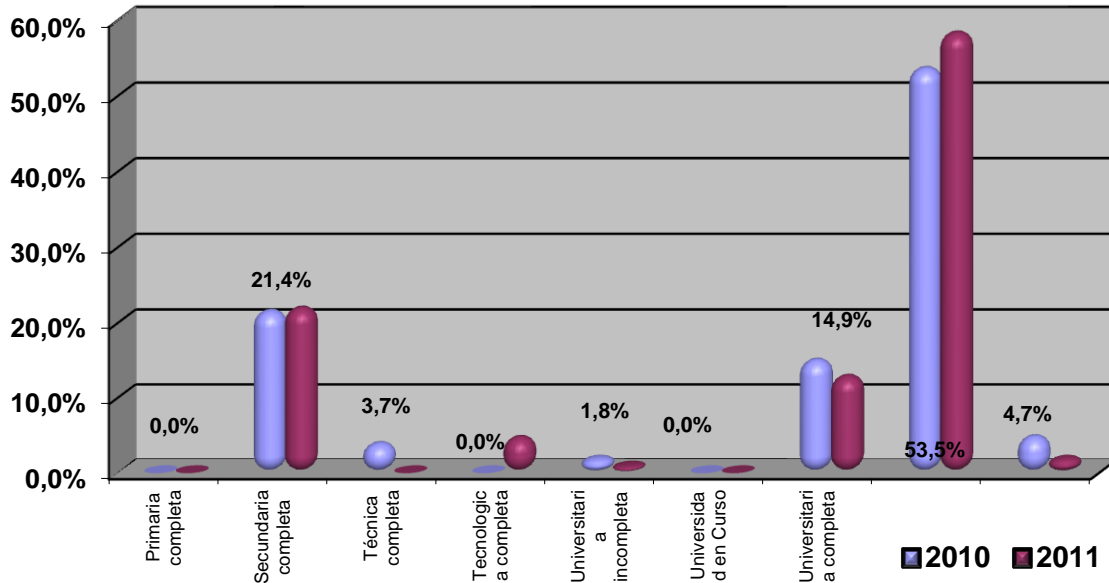
Para establecer la distribución por nivel educativo se fijaron cinco categorías de la educación formal: Secundaria, Técnica, Universitaria en curso, Universitaria, Postgrado y Maestría; para cada una de ellas se estableció si había finalizado el programa educativo respectivo en cuyo caso se indicaba como cursada completa o incompleta.

**Tabla No. 14: Nivel Educativo - Funcionarios de Planta**

| AÑO 2010                 |            |            |            |               |
|--------------------------|------------|------------|------------|---------------|
| NIVEL EDUCATIVO          | Hombres    | Mujeres    | Total      | Porcentaje    |
| Primaria completa        | 0          | 0          | 0          | 0,0%          |
| Secundaria completa      | 22         | 24         | 46         | 21%           |
| Técnica completa         | 4          | 4          | 8          | 4%            |
| Tecnológica completa     | 0          | 0          | 0          | 0,0%          |
| Universitaria incompleta | 0          | 4          | 4          | 1,8%          |
| Universidad en Curso     | 0          | 0          | 0          | 0%            |
| Universitaria completa   | 17         | 15         | 32         | 15%           |
| Postgrado completa       | 55         | 60         | 115        | 53%           |
| Maestría                 | 5          | 5          | 10         | 5%            |
| Doctorado                | 0          | 0          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>             | <b>103</b> | <b>112</b> | <b>215</b> | <b>100%</b>   |
| AÑO 2011                 |            |            |            |               |
| NIVEL EDUCATIVO          | Hombres    | Mujeres    | Total      | Porcentaje    |
| Primaria completa        | 0          | 0          | 0          | 0,0%          |
| Secundaria completa      | 23         | 25         | 48         | 21,8%         |
| Técnica completa         | 0          | 0          | 0          | 0,0%          |
| Tecnológica completa     | 4          | 6          | 10         | 4,5%          |
| Universitaria incompleta | 0          | 2          | 2          | 0,9%          |
| Universidad en Curso     | 0          | 0          | 0          | 0,0%          |
| Universitaria completa   | 12         | 16         | 28         | 12,7%         |
| Postgrado completa       | 61         | 67         | 128        | 58,2%         |
| Maestría                 | 3          | 1          | 4          | 1,8%          |
| Doctorado                | 0          | 0          | 0          | 0,0%          |
| <b>TOTAL</b>             | <b>103</b> | <b>117</b> | <b>220</b> | <b>100,0%</b> |

Fuente: Gestión Humana- FNA

Grafica No. 10: Distribución nivel educativo para Funcionarios de Planta



Fuente: Gestión Humana- FNA

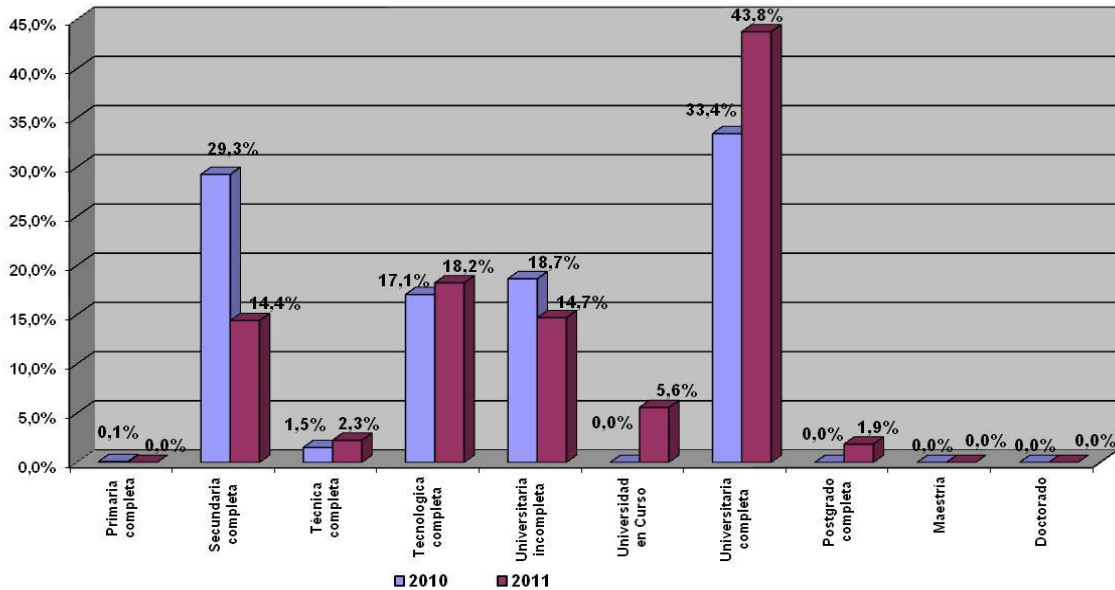
De acuerdo como se refleja la tabla 18 el nivel educativo de los funcionarios de planta del FNA es muy alto. En los dos años de estudio no hubo cambios significativos en esta distribución, se observa en el 2011 que 1.8% de los funcionarios de planta tiene estudios de maestría, 58.2% tienen estudios de postgrado completos, el 0.9% tienen estudios universitarios incompletos, mientras que el 4.5% tienen estudios universitarios completos y el 21.8% estudios de secundaria completos.

**Tabla No.15: Nivel Educativo - Trabajadores en Misión Temporal**

| <b>AÑO 2010</b>          |                |                |              |                   |
|--------------------------|----------------|----------------|--------------|-------------------|
| <b>NIVEL EDUCATIVO</b>   | <b>Hombres</b> | <b>Mujeres</b> | <b>Total</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Primaria completa        | 1              | 0              | 1            | 0,1%              |
| Secundaria completa      | 154            | 213            | 367          | 29,3%             |
| Técnica incompleta       | 7              | 12             | 19           | 1,5%              |
| Tecnológica completa     | 85             | 129            | 214          | 17,1%             |
| Universitaria incompleta | 123            | 111            | 234          | 18,7%             |
| Universidad en Curso     | 0              | 0              | 0            | 0,0%              |
| Universitaria completa   | 164            | 255            | 419          | 33,4%             |
| Postgrado completa       | 0              | 0              | 0            | 0,0%              |
| Maestría                 | 0              | 0              | 0            | 0,0%              |
| Doctorado                | 0              | 0              | 0            | 0,0%              |
| <b>Total</b>             | <b>534</b>     | <b>720</b>     | <b>1254</b>  | <b>100,0%</b>     |
| <b>AÑO 2011</b>          |                |                |              |                   |
| <b>NIVEL EDUCATIVO</b>   | <b>Hombres</b> | <b>Mujeres</b> | <b>Total</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Primaria completa        | 0              | 0              | 0            | 0%                |
| Secundaria completa      | 73             | 100            | 173          | 14%               |
| Técnica Incompleta       | 12             | 15             | 27           | 2%                |
| Técnica Completa         | 98             | 155            | 253          | 18%               |
| Universitaria incompleta | 79             | 112            | 191          | 15%               |
| Universidad en Curso     | 30             | 23             | 53           | 6%                |
| Universitaria completa   | 235            | 258            | 493          | 44%               |
| Postgrado completa       | 10             | 0              | 10           | 2%                |
| Maestría                 | 0              | 0              | 0            | 0%                |
| Doctorado                | 0              | 0              | 0            | 0%                |
| <b>Total</b>             | <b>537</b>     | <b>663</b>     | <b>1200</b>  | <b>100%</b>       |

Fuente: División Administrativa- FNA

**Grafica No. 11: Distribución nivel educativo para Trabajadores en Misión temporal**



Fuente: División Administrativa - FNA.

Como se puede observar en la tabla No 19 y la grafica No 10 sobresale el nivel educativo secundaria completa y universitaria completa con un porcentaje del 29% y 33% respectivamente para el año 2010, en donde se destaca que la mayor parte son mujeres, para el año 2011 sobresale el nivel universitario completo con un 44% en donde mujeres y hombres se encuentran en proporciones similares

#### 2.4.2. SUBSIDIO DE EDUCACION

En cuanto a la ayuda para los hijos, se reconoce el esfuerzo personal y familiar de los colaboradores, para atender los requerimientos educativos de sus hijos menores, otorgándoles un auxilio monetario anual. En el año 2011, la Entidad entregó \$275 millones que beneficiaron a 252 estudiantes.

**Tabla No 16: Número y valor de subsidios educativos otorgados en el 2010-2011**

| Programa               | 2010             |                   |                    | 2011             |                   |                    |
|------------------------|------------------|-------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|
|                        | No. trabajadores | No. Beneficiarios | Valor \$           | No. trabajadores | No. Beneficiarios | Valor \$           |
| Guardería              | 150              | 14                | 18.025.000         |                  | 8                 | 5.088.200          |
| Preescolar             |                  | 23                | 29.612.500         |                  | 42                | 28.386.800         |
| Primaria               |                  | 52                | 66.950.000         |                  | 95                | 62.665.200         |
| Secundaria             |                  | 44                | 56620000           |                  | 116               | 77.929.800         |
| Técnico                |                  | 8                 | 9.012.500          |                  | 7                 | 4.686.500          |
| Universitario Pregrado |                  | 53                | 68.237.500         |                  | 92                | 61.594.000         |
| <b>Total</b>           |                  | <b>194</b>        | <b>248.457.500</b> |                  | <b>360</b>        | <b>240.350.500</b> |

Fuente: Gestión humana- FNA  
Valores en Millones

## 2.5. SALUD

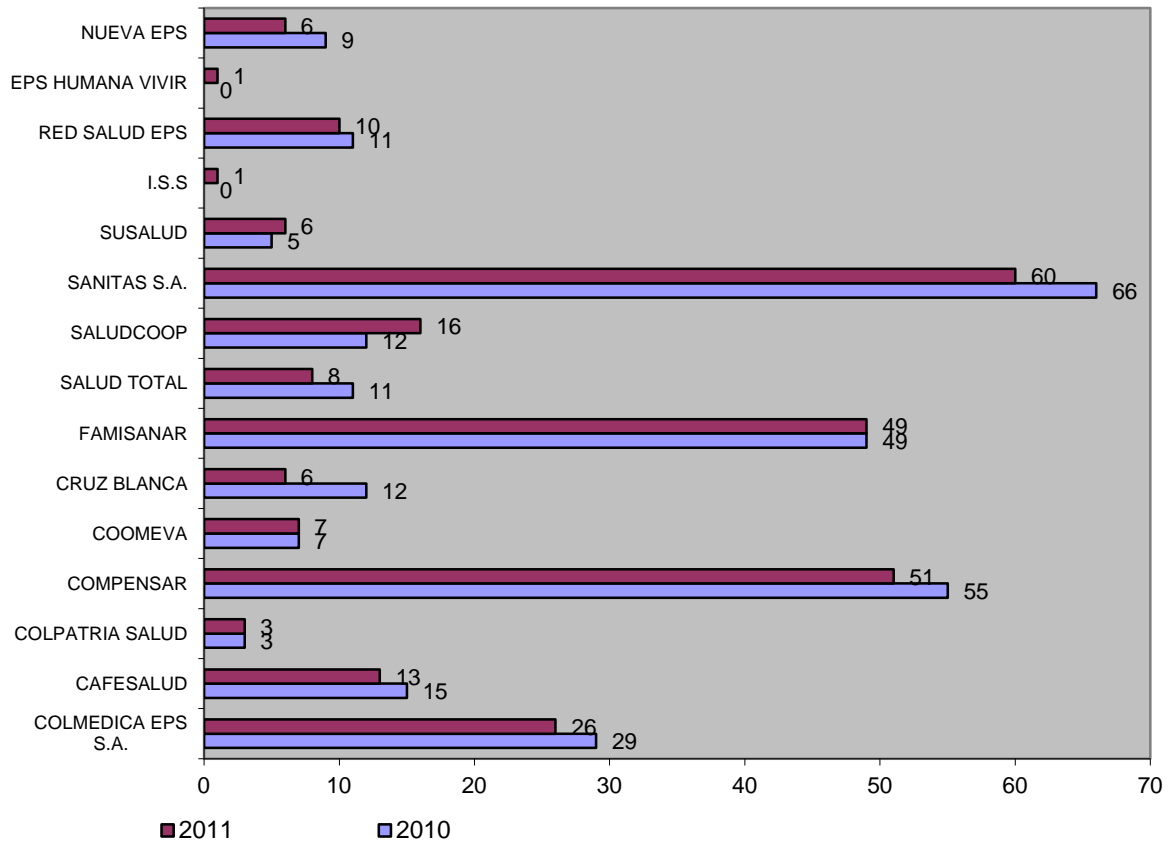
El FNA cumple con la cobertura y servicios ofrecidos por el POS, al cual por ley, cotizan y tienen acceso todos los colaboradores de la entidad. Por un monto de \$600 millones de pesos, que correspondió a 216 funcionarios de planta y 13 aprendices del SENA beneficiados.

**Tabla No. 17 Funcionarios de planta afiliados según EPS**

|                    | 2010 | 2011 |
|--------------------|------|------|
| COLMEDICA EPS S.A. | 29   | 26   |
| CAFESALUD          | 15   | 13   |
| COLPATRIA SALUD    | 3    | 3    |
| COMPENSAR          | 55   | 51   |
| COOMEVA            | 7    | 7    |
| CRUZ BLANCA        | 12   | 6    |
| FAMISANAR          | 49   | 49   |
| SALUD TOTAL        | 11   | 8    |
| SALUDCOOP          | 12   | 16   |
| SANITAS S.A.       | 66   | 60   |
| SUSALUD            | 5    | 6    |
| I.S.S              | 0    | 1    |
| RED SALUD EPS      | 11   | 10   |
| EPS HUMANA VIVIR   | 0    | 1    |
| NUEVA EPS          | 9    | 6    |



**Grafica No. 12: Distribución Funcionarios de Planta Afiliados a una EPS**

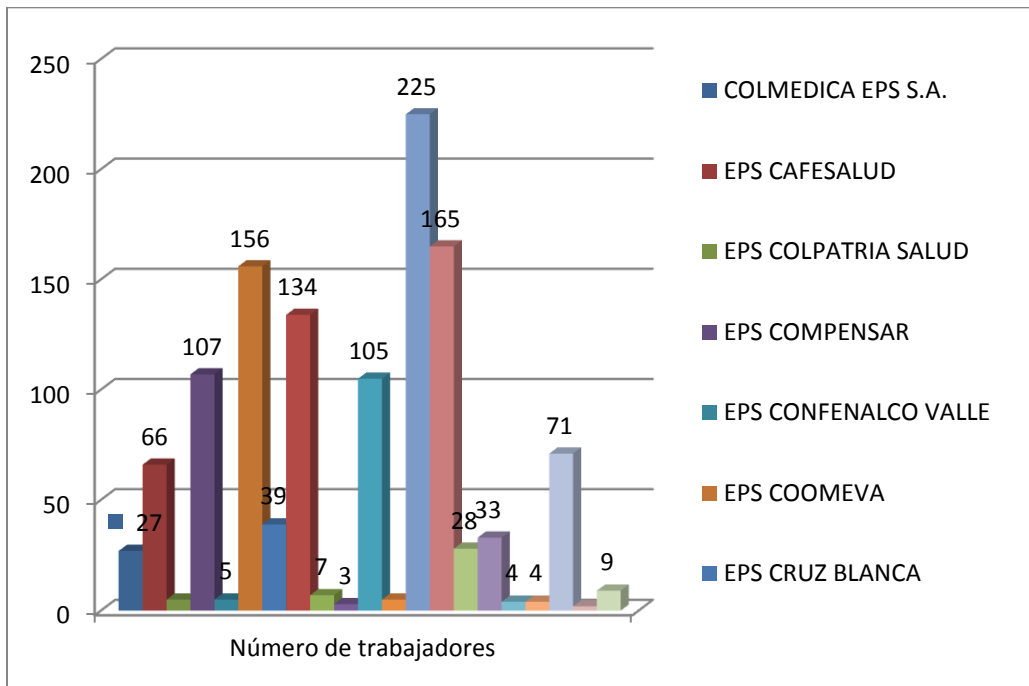


Fuente: Gestión Humana- FNA.

**Tabla No 18 Trabajadores en Misión Temporal según EPS**

| Nombre EPS                       | 2011                   |
|----------------------------------|------------------------|
|                                  | Número de trabajadores |
| COLMEDICA EPS S.A.               | 27                     |
| EPS CAFESALUD                    | 66                     |
| EPS COLPATRIA SALUD              | 5                      |
| EPS COMPENSAR                    | 107                    |
| EPS CONFENALCO VALLE             | 5                      |
| EPS COOMEVA                      | 156                    |
| EPS CRUZ BLANCA                  | 39                     |
| EPS FAMISANAR                    | 134                    |
| EPS HUMANA VIVIR                 | 7                      |
| EPS GOLDEN                       | 3                      |
| EPS SALUD TOTAL                  | 105                    |
| EPS SALUD VIDA                   | 5                      |
| EPS SALUDCOOP                    | 225                    |
| EPS SANITAS S.A.                 | 165                    |
| EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD | 28                     |
| EPS SUSALUD                      | 33                     |
| SOLSALUD                         | 4                      |
| RED SALUD EPS                    | 4                      |
| NUEVA EPS                        | 71                     |
| EPS COMFENALCO ANTIOQUIA         | 2                      |
| CONSORCIO FIDUSALUD - FOSYGA     | 9                      |
| Total                            | 1200                   |

**Grafica No.13: Distribución de Trabajadores en Misión Temporal afiliados según EPS**



Fuente: División Administrativa – FNA

Los aportes del FNA al Plan Obligatorio de Salud de los trabajadores en misión temporal, en el año 2011, fueron de \$900.163.622, frente a \$731.925.240 pagados en el 2010.

## 2.6. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La División de Gestión Humana durante el año 2011 adelanto programas de capacitación con las siguientes actividades:

| 2011  |                  |                          |                       |                           |
|---|------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Tema  | Intensidad horas | Funcionarios capacitados | Valor \$ capacitación | Logros capacitación       |
| LIDERAZGO                                   | 6                | 2                        | 348.000               | Desarrollo de habilidades |
| 46 CONVENCION BANCARIA                      | 16               | 3                        | 6.197.880             | Actualización del tema    |
| VIVIENDA SOSTENIBLE - MEXICO                | 24               | 2                        | 1.900.000             | Actualización del tema    |
| x CONGRESO DE RIESGO FINANCIERO             | 16               | 2                        | 3.763.040             | Actualización del tema    |
| ESTRATEGIAS CON FUTURO SOBRE TASA DE CAMBIO | 8                | 1                        | 464.000               | Actualización del tema    |
| III FORO DE VIVIENDA                        | 8                | 2                        | 1.967.360             | Actualización del tema    |

|   |     |     |            |   |
|---|-----|-----|------------|---|
| GESTION ESTRATEGICA<br>LIDERAZGO Y GESTION DE<br>RIESGOS                              | 6   | 1   | 3.034.560  | Desarrollo de habilidades                   |
| PREVENCION DE FRUADE POR<br>SUPLANTACION DE PERSONAS                                  | 8   | 30  | 6.000.000  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| SENSIBILIZACION SARLAFT   | 5   | 30  | 6.000.000  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| FORMACION DE FORMADORES   | 24  | 20  | 6.000.000  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| NEUROMARKETING  | 16  | 2   | 1.487.700  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| COBRO Y CARTERA   | 16  | 3   | 1.252.800  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| HERRAMIENTAS DE GESTION DE<br>RIESGO OPERATIVO  | 16  | 1   | 800.000    | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| DESARROLLO DE MERCADO DE<br>VALORES   | 16  | 2   | 928.000    | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| SISTEMA GESTION DE CALIDAD  | 50  | 112 | 30.566.000 | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| CINE TALLER: PASION POR LA<br>EXCELENCIA  | 1   | 5   | 417.600    | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| CONTRATACION DE TICS 2011   | 16  | 4   | 4.341.880  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| EL REGIMEN DE PROTECCION AL<br>CONSUMIDOR   | 16  | 4   | 3.000.000  | Actualización del tema                      |
| PREVENCION DE FRUADE POR<br>SUPLANTACION DE PERSONAS                                  | 5   | 3   | 1.050.000  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| SARLAFT JURIDICO  | 6   | 30  | 4.500.000  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| FLUJO DE CAJA Y<br>PROYECCIONES FINANCIERAS<br>2012                                   | 8   | 10  | 5.742.000  | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| Foundations of Enterprise<br>architecture using togaf v9 +<br>exámen de certificación | 16  | 2   | 7.656.000  | Actualización del tema                      |
| Contratación administrativa,<br>Estatuto Anticorrupción, Procesos<br>Administrativos  | 100 | 60  | 39.100.000 | Actualización del tema                      |
| COMO PREVENIR EL FRAUDE POR<br>SUPLANTACION DE PERSONAS                               | 8   | 3   | 700.000    | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |
| INFORMACION EXOGENA 2012  | 8   | 1   | 290.000    | Conocimiento y desarrollo<br>de habilidades |

## 2.6.1. CAPACITACION EMPRESARIAL

La capacitación en cursos especiales, responde a un plan corporativo que tiene por objeto el mejoramiento institucional, la actualización frente al entorno organizacional cambiante, el conocimiento de nuevas tecnologías y procedimientos, etc.

En el año 2011 se invirtieron \$ 415.121.361 en programas de capacitación. Los temas abordados se pueden agrupar así:

- 1) Programas de actualización
- 2) Conocimiento del tema
- 3) Desarrollo de habilidades

### 2.6.1.1. PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN.

**Tabla No.19: Programas de Actualización**

| Tema  | Intensidad horas | Funcionarios capacitados |
|---|------------------|--------------------------|
| Cátedra FNA   | 2 h por grupo    | 925                      |
| Buen Gobierno y Gobierno en línea                             | 2                | 30                       |
| Manejo aplicativo ISolución                                   | 2                | 153                      |
| SARC - SARO   | 01:30            | 362                      |
| Matriz de Riesgos   | -                | -                        |
| SARLAFT E Learning  | 2                | 205                      |
| SARO E Learning   | 2                | 105                      |
| BCP - Plan de Continuidad del Negocio E Learning              | 2                | 173                      |
| Sistema de Atención al Consumidor financiero - SAC E Learning | 2                | 900                      |
| Actualización temas de cartera y cesantías                    | 3                | 76                       |
| Tramite de retiro AVC   | 3                | 25                       |

Fuente: Gestión Humana- FNA  
Valores en Millones

Esta modalidad de capacitación tuvo un costo de \$ 68.748.260.

2.6.1.2.

CONOCIMIENTO DEL TEMA

Tabla No.20: Conocimiento del Tema

| 2011  |                  |                          |                         |
|---|------------------|--------------------------|-------------------------|
| Tema  | Intensidad horas | Funcionarios capacitados | Valor \$ capacitación   |
| Tablero integral de mando                   | 8 horas          | 30 participantes         | Valor agregado contrato |
| Indicadores de gestión en el sector público | 8 horas          | 30 participantes         | Valor agregado contrato |
| Gestión de proyectos                        | 8 horas          | 54 participantes         | Valor agregado contrato |
| Servicio al Ciudadano                       | 40 horas         | 70 participantes         | SENA                    |
| Nuevo Estatuto Anticorrupción               | 2 horas          | 35 participantes         | -                       |

Fuente: Gestión Humana- FNA  
Valores en Millones

## 2.7. SALUD OCUPACIONAL

La División de Gestión Humana dentro del Programa de Salud Ocupacional durante el año 2011 adelanto los siguientes programas.

- Programas de Promoción y Prevención: se adelanto jornada de salud visual (examen optometría), dermatitis de contacto, tamizaje Riesgo Cardiovascular, pausas activas, higiene visual, Jornadas de vacunación.
- Programa riesgo psicosocial: Se desarrollaron talleres para mejoramiento de calidad de vida laboral, campeonatos interempresas, actividades encaminadas a disminuir el riesgo psicosocial, Taller de Riesgo: sobre Riesgo Psicosocial.
- Programa de riesgo ergonómico: se aplicó la encuesta y se generó diagnostico y recomendaciones. Se estableció un programa de orden y aseo el cual se encuentra pendiente de implementación en todas las áreas del fondo nacional de ahorro (Se elaboró documento coordinado con la ARP para la socialización del Programa Orden y Aseo - primera fase).
- Se verificó el programa de mantenimiento de los sistemas de protección (extintores y gabinetes de seguridad), revisión periódica de condiciones físicas /se realizaron inspecciones y se envió informe de inspecciones de riesgos identificado en las sedes del FNA(sede principal, Calle Real y Can), coordinado con la ARP Positiva,
- Programa de capacitación sobre el manejo y las normas de los elementos de protección - grupo archivo y correspondencia (se adelanto la capacitación sobre uso de elementos de protección, así como sobre el tema de dermatitis de contacto).
- Implementación del plan de emergencia y simulacros de evacuación (se envió instructivo sobre procedimiento de evacuación a los líderes de pisos y brigadistas del FNA, se realizó sensibilización y socialización del Plan de Emergencias y

procedimiento de evacuación Piso a Piso dirigido a todo el personal de la Entidad, se adelanto Capacitación coordinada con la DPAE (Dirección de Prevención y Atención de Emergencias) "Preparación en caso de Terremoto y las Seis Jugadas Maestras, se adelantaron reuniones para la conformación del COE (Comité Operativo de Emergencias).

- Los Trabajadores en Misión Temporal recibieron la capacitación para la prevención y el control de fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo.

En cumplimiento de las normas legales los aportes a riesgos profesionales realizados por el FNA por concepto de los funcionarios de planta en el año 2011 fueron de \$40.798.524, frente a \$25.133.859 del 2010. Para los Trabajadores en misión temporal, los aportes del 2011 fueron de \$48.341.369 frente a \$42.200.508 en el año 2010 respectivamente. El riesgo establecido para las dos categorías es del nivel I.

## **2.8. OTRAS ACTIVIDADES**

La División de Gestión Humana dentro del Programa de Bienestar Social durante el año 2011 adelanto actividades de formación, recreación, deportivas y socioculturales, con una inversión de \$ 436.836.758 millones, de los cuales se contó con las siguientes actividades:

- Talleres de Mejoramiento Calidad de Vida Laboral y Familiar
- Taller de Jubilación "Prepensionados"
- Actividades Ecológicas y Recreativas (se realizó actividad recreativa y ecológica para celebrar el día de los niños en el Multiparque)
- Vacaciones Recreativas para los hijos de los funcionarios menores a 15 años
- Gimnasios
- Curso deportivos (natación, tenis, tae kwondo, patinaje artístico)
- Campeonatos internos modalidades deportivas (Se adelantó campeonato interempresas tejo y minitejo, bolos y campeonato interno de fútbol)
- Encuentro Deportivo y Cultural
- Cursos danza, música, teatro y baile
- Reuniones de integración
- Contratación eventos culturales y otros.

## **2.9. FONDO DE EMPLEADOS**

El FNA como estímulo al ahorro de los funcionarios de planta, reconoce por intermedio del fondo de empleados, de conformidad con los rangos salariales un porcentaje. Esto correspondió en dinero para el 2011 un total de \$927 millones de pesos, frente a \$765 millones de pesos en el 2010. En promedio anualmente en el 2011 se reconocieron \$4.2 millones de pesos por funcionario como estímulo al ahorro.

**Tabla No. 21: Porcentaje de aportes al FEFNA Según cargo- Funcionarios de Planta**

| CARGO                                | 2008           | 2009           | Aportes          |                 |
|--------------------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|
|                                      |                |                | No. TRABAJADORES | Por Funcionario |
| AUXILIAR CONDUCTOR                   | 4              | 3              | 9%               | 13,50%          |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO 04           | 2              | 1              | 9%               | 13,50%          |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO 03           | 3              | 2              | 9%               | 13,50%          |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO 02           | 17             | 12             | 9%               | 13,50%          |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO 01           | 17             | 14             | 9%               | 13,50%          |
| SECRETARIO EJECUTIVO 03              | 7              | 6              | 8%               | 12,00%          |
| SECRETARIO EJECUTIVO 02              | 3              | 3              | 8%               | 12,00%          |
| SECRETARIO EJECUTIVO 01              | 2              | 0              | 8%               | 12,00%          |
| TECNICO ADMINITRATVO 03              | 5              | 2              | 8%               | 12,00%          |
| TECNICO ADMINITRATVO 02              | 16             | 12             | 8%               | 12,00%          |
| TECNICO ADMINITRATVO 01              | 23             | 20             | 8%               | 12,00%          |
| PROFESIONAL 04                       | 9              | 10             | 8%               | 12,00%          |
| PROFESIONAL 03                       | 68             | 70             | 8%               | 12,00%          |
| PROFESIONAL 02                       | 26             | 27             | 8%               | 11,25%          |
| PROFESIONAL 01                       | 13             | 12             | 8%               | 11,25%          |
| JEFE DE OFICINA                      | 5              | 4              | 7%               | 10,50%          |
| JEFE DE DIVISION                     | 11             | 13             | 7%               | 10,50%          |
| JEFE DE OFICINA ASESORA              | 1              | 0              | 6%               | 6,00%           |
| VICEPRESIDENTE                       | 3              | 3              | 6%               | 6,00%           |
| SECRETARIO GENERAL                   | 1              | 1              | 6%               | 6,00%           |
| PRESIDENTE                           | 1              | 1              | 6%               | 6,00%           |
| TOTAL AHORRO VOLUNTARIO VIGENCIA     | \$ 514.198.575 | \$ 617.103.189 |                  |                 |
| TOTAL APORTE ESTIMULO FEFNA VIGENCIA | \$ 765.171.772 | \$ 927.050.577 |                  |                 |

Fuente: Gestión Humana- FNA.  
Valores en Millones

### 3. MEDIO AMBIENTE

El medio ambiente es uno de los temas que interesan y preocupan cada vez en mayor medida a la sociedad, y la actividad económica del país tiene mucho que ver con su deterioro y su posible conservación. Por esta razón en este aspecto al interior del FNA se realizaron actividades para evitar que se produzcan alteraciones desfavorables que generen impacto ambiental.

**Tabla No.22: Aspectos ambientales**

| Área                              | Actividad  |
|-----------------------------------|--|
| <b>A todo nivel de la Entidad</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovechamiento del papel usado</li> <li>Implementación de documentos digitales en los puntos de Atención fuera de Bogotá.</li> </ul>   |
| <b>Gestión Humana</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se adelanto actividad ecológica en la Reserva Parque Natural Chicaque, encaminada a sensibilizar a las personas sobre la importancia de preservar los ecosistemas para la conservación de los recursos naturales. Además se realizaron campañas de higiene visual, boletines informativos sobre la preservación del medio ambiente, ahorro de agua, luz y energía.</li> </ul> |



|                              |  |
|------------------------------|--|
| <p><b>Crédito</b></p>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de campañas periódicas, promoviendo la protección del medio ambiente y el hábitat.</li> <li>• Realización de campañas de reciclaje, actividades prácticas ecológicas y de manejo ambiental al interior del área (Contribuir a la protección del medio ambiente que permiten un mejor clima laboral y Prácticas de reciclaje)</li> <li>• Creación de campañas que disminuyan la contaminación visual y auditiva</li> <li>• Elaboración de folletos al interior del área relativos a la protección del medio ambiente y condiciones de trabajo</li> </ul>   |
| <p><b>Tecnología</b></p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de la documentación del SGC con los lineamientos propuestos por la División de Desarrollo Organizacional y con el ánimo de ayudar a la preservación del medio ambiente se difunde la importancia entre los funcionarios de consultar la herramienta ISolución para no imprimir los documentos almacenados dentro de esta herramienta.</li> <li>• Se apoyó a la División de Cesantías y a la División Comercial en el proyecto realizado en los Puntos de Atención fuera de Bogotá, sobre la implementación de documentos digitales, inicialmente, para el proceso de retiro de cesantías y retiro de Ahorro voluntario, con el fin de agilizar el trámite en estos procesos.             <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ En igual sentido, se implementó el uso de la firma digital para reducir el envío físico de solicitudes.</li> </ul> </li> <li>• Se gestionó el cambio de monitores CRT por LCD, debido a que la tecnología LCD tiene las siguientes ventajas, respecto a la tecnología CRT:             <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Utiliza menos plástico y menor peso que facilitan su reciclaje.</li> <li>⇒ Utiliza menores cantidades de materiales contaminantes, incluidos el plomo y el cadmio.</li> <li>⇒ Emite menor difusión de ondas electromagnéticas.</li> <li>⇒ El tamaño y manejo es mucho más eficiente, pues necesita de menos espacio para transporte y menos personal para manejarlos.</li> <li>⇒ El ahorro de energía está entre el 30% y el 60% comparado con los CRT y emite menos calor que los monitores CRT.</li> <li>⇒ Reducción de costos de electricidad y aire acondicionado utilizado.</li> </ul> </li> <li>• Con el fin de propender por la restricción de uso de sustancias peligrosas en aparatos electrónicos y eléctricos El Fondo Nacional de Ahorro actualmente hace uso de microcomputadores rentados y propios que cumplen la norma internacional RoHS; adicional los equipos enunciados utilizan monitor LCD.</li> <li>• Así mismo, los equipos de cómputo actuales, utilizan menos partes electrónicas (circuitos integrados mejorados) y tienen menor peso que facilita su reciclaje.</li> </ul> |
| <p><b>Administrativa</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se controló la utilización en el suministro de tóner y tintas en los diferentes centros de costos y puntos de atención a nivel nacional de la Entidad.</li> <li>• Se realizó labor de donaciones de cartuchos de tóners utilizados en los diferentes Centros de Costo.</li> <li>• Equipos de cómputo fueron entregados mediante donaciones realizadas a: la Fundación sin ánimo de lucro Liga Contra el Cáncer y Programa Computadores para Educar (Compueducar), programa liderado por la Presidencia de la República.</li> <li>• El FNA suscribió el Convenio de Cooperación con la Granfundación cuyo objeto es el manejo de los residuos sólidos y destrucción del archivo inactivo de la Entidad que se iniciará su ejecución en el año 2010; donde se pretende implementar la cultura del reciclaje y manejo de los residuos sólidos de la entidad.</li> </ul>  |

Fuente: FNA