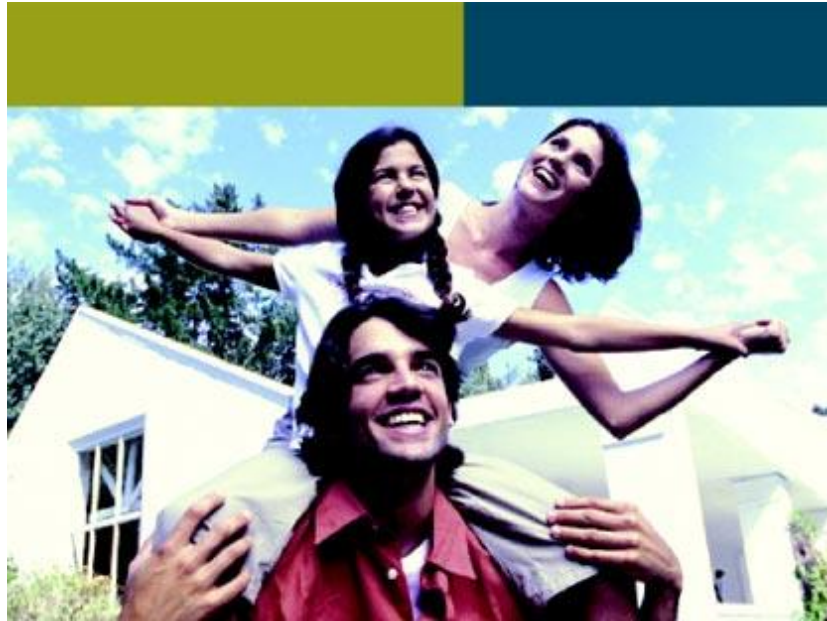


# FONDO NACIONAL DEL AHORRO

## 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

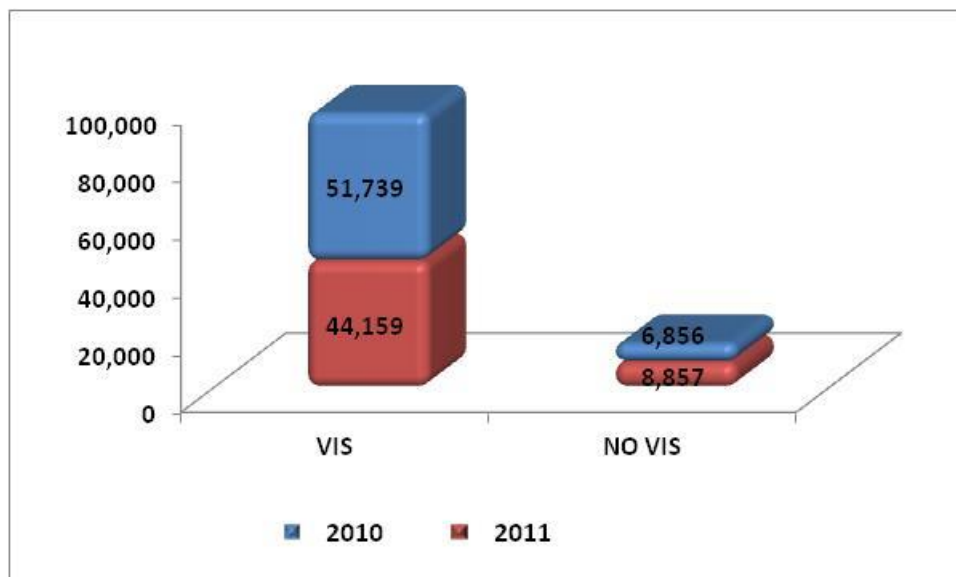
El FNA cuenta con una gran solidez financiera, apalancada en los ingresos de los recursos de administración de las cesantías y el recaudo ahorro voluntario y los créditos. Otorgando créditos a una tasa de interés real que oscila entre 5% y 8.5% dependiendo de la capacidad de pago del afiliado.

### 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.

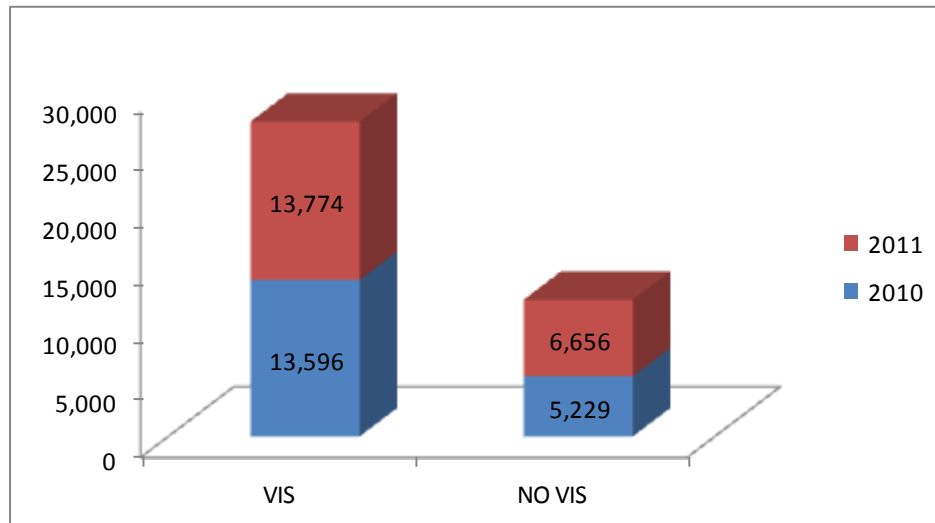
En el año 2011 se aprobaron 53.016 créditos hipotecarios por un valor de \$2.052.712 millones de pesos. Del total de los créditos otorgados en el año 2011, 44.159 fueron para vivienda de interés social- VIS y 8.857 para NO VIS. (Ver grafica No. 1)

**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)

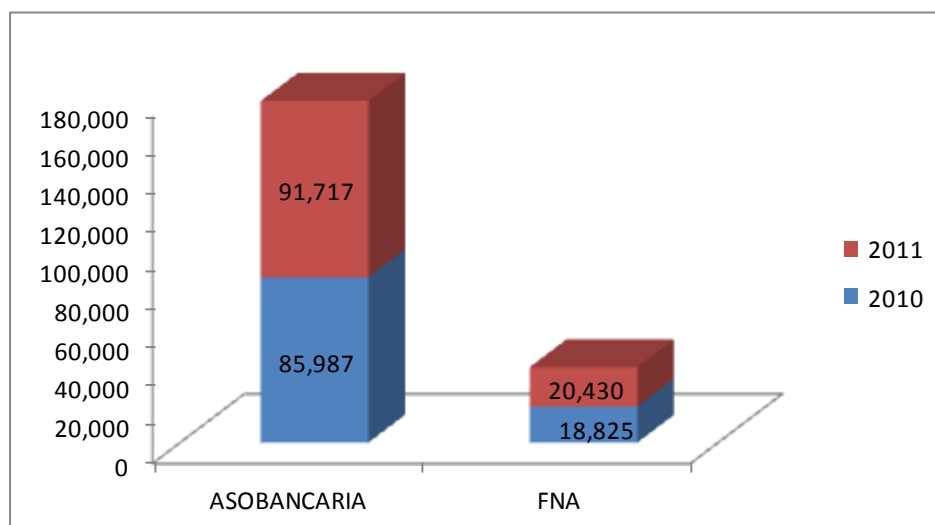
**Grafica No. 2: No. de Créditos Desembolsados FNA 2010-2011 -**



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) 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) 70% (NO VIS)	10	10	15	20
	13.50%	UVR+ 9.50%	13.75% y *13.00%	UVR+9.50%	70%	5	15	15	30
	**12.63% y **13.03%	UVR +11.00%	*12.63% y **13.03%	UVR +9.13%	70%	5	5	15	15
	13.55%	UVR +11.00%	*14.05%, **13.30% y ***12.80. %	UVR + *11.50%, **11.00% y***10.50%	70%(NO VIS)	5.0 (VIS) 10.0 (NO VIS)	10	15	20
	12.75%	UVR +10.50	14.50%	UVR+12.20%	80% (VIS) 70% (NO VIS)	6.0 (VIS) 15.0 (NO VIS)	6.0 (VIS) 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.
CORPORACIÓN 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.

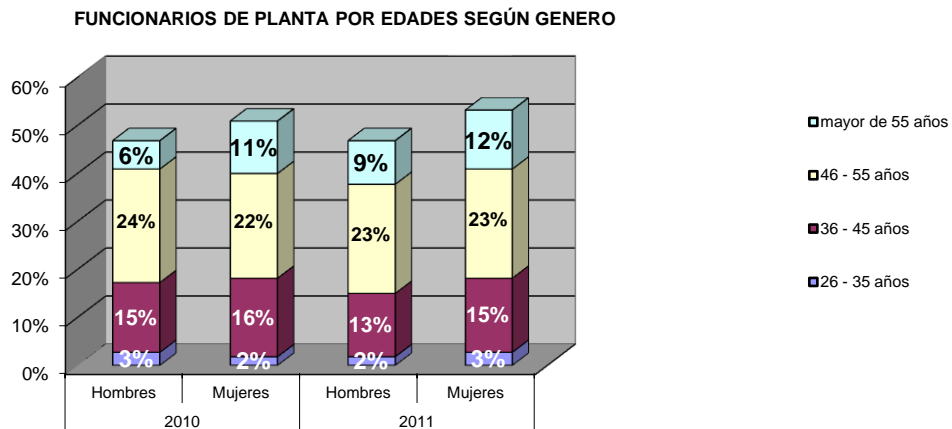
**Tabla No.7: Distribución por edad - Funcionarios de Planta**

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 gráfico 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**



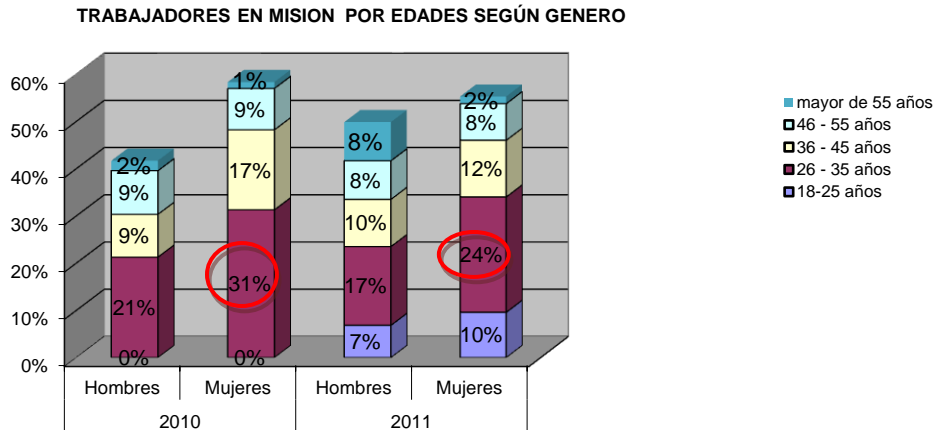
Fuente: Gestión Humana - FNA

**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

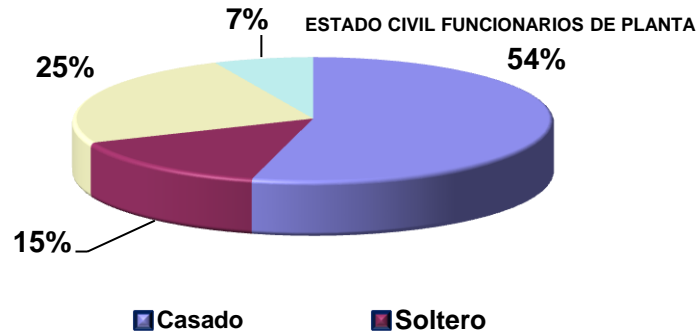
Según la tabla No.13, en el 2011 el 54% de los funcionarios de planta son casados, de los cuales el 32% son hombres y el 22% son mujeres, mientras que los solteros corresponden al 15%, de los cuales el 6% son mujeres y el 9% son hombres.

**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**

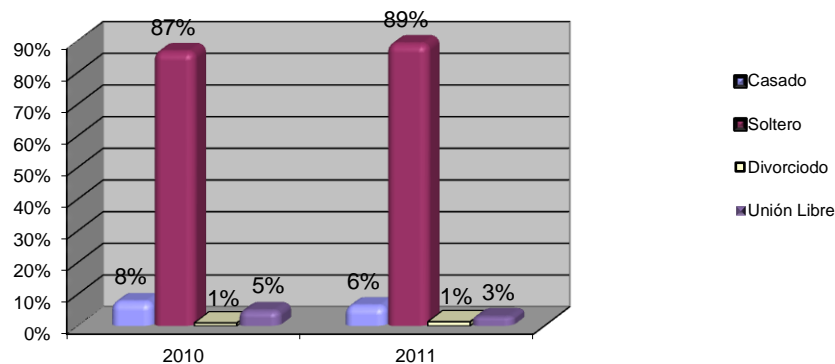
AÑO 2010						
ESTADO CIVIL	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Casado	35	7%	61	8%	96	8%
Soltero	465	87%	621	86%	1086	87%
Divorciado	7	1%	5	1%	12	1%
Unión Libre	27	5%	33	5%	60	5%
<b>Total</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>	<b>720</b>	<b>100%</b>	<b>1254</b>	<b>100%</b>

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.

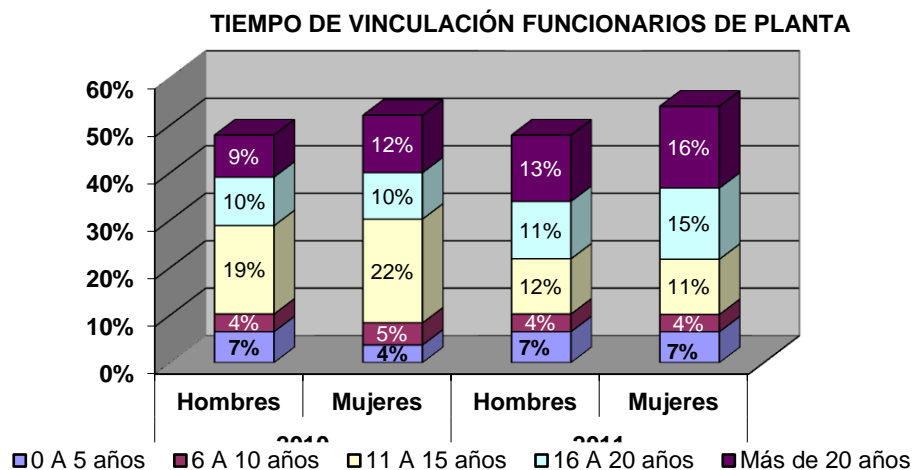
**Tabla No. 11: Tiempo de Vinculación - Funcionarios de Planta**

	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**



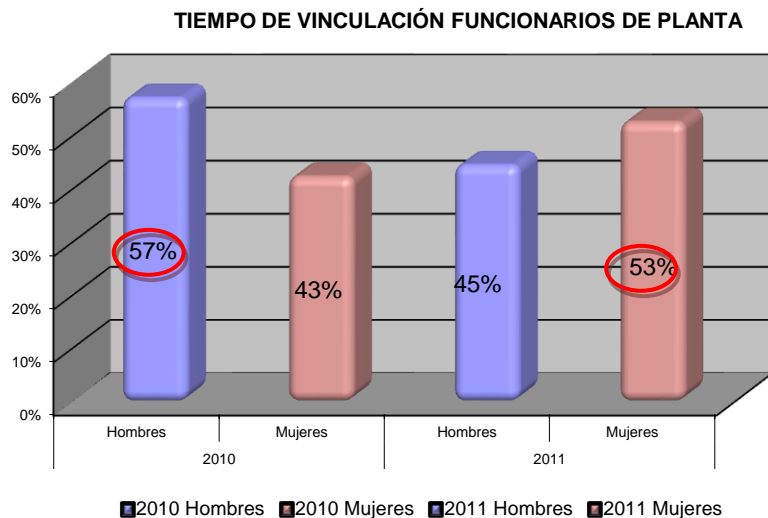
Fuente: Gestión Humana- FNA

**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

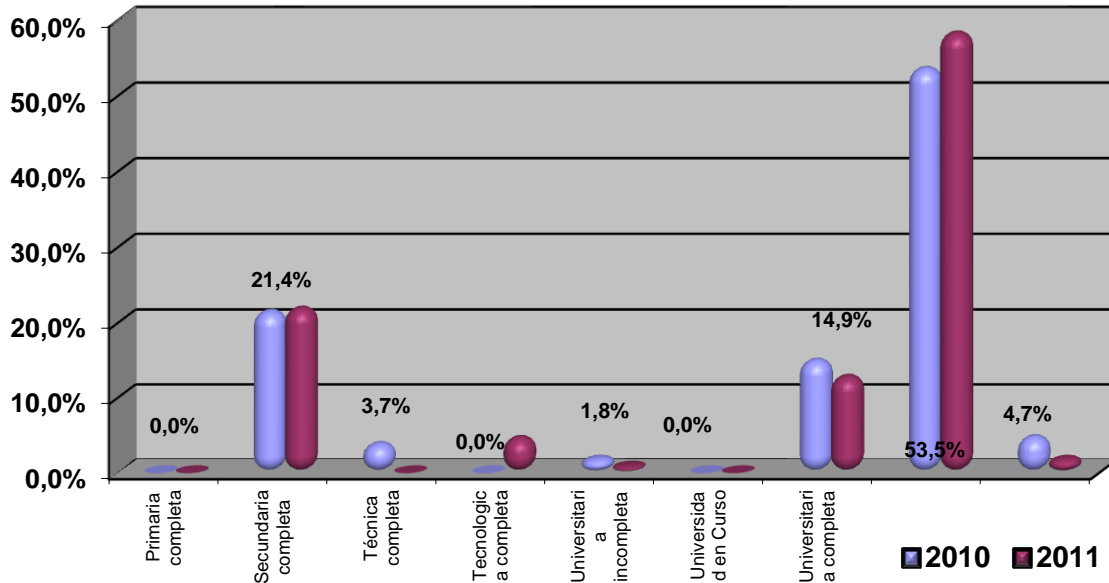
Para establecer la distribución por nivel educativo se fijaron cinco categorías de la educación formal: Secundaria, Técnica, Universitaria en curso, Universitaria, Postgrado y Maestría; para cada una de ellas se estableció si había finalizado el programa educativo respectivo en cuyo caso se indicaba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

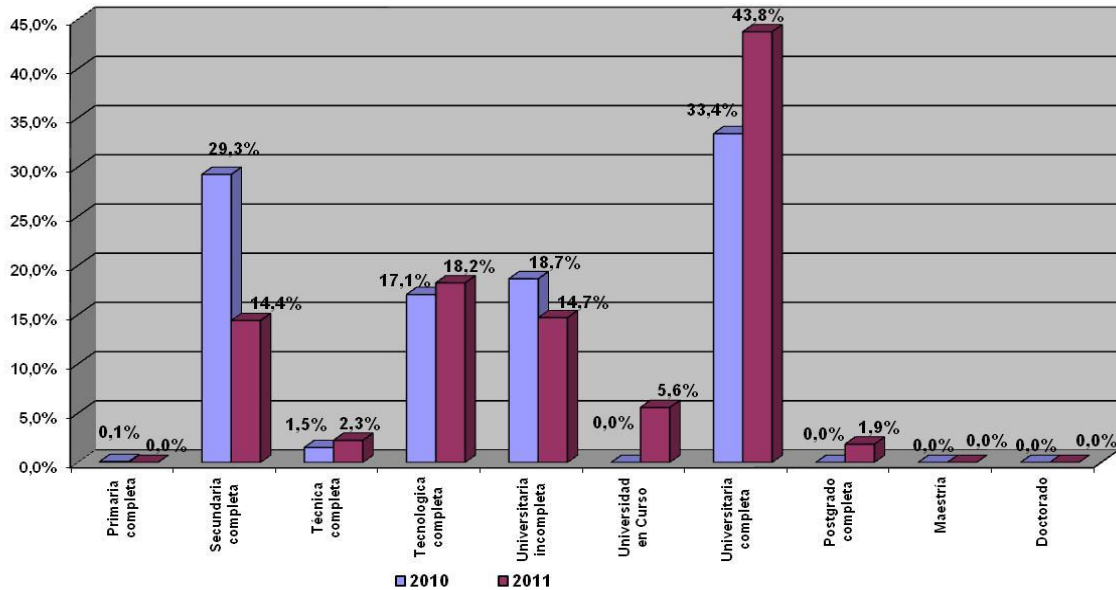
De acuerdo como se refleja la tabla 18 el nivel educativo de los funcionarios de planta del FNA es muy alto. En los dos años de estudio no hubo cambios significativos en esta distribución, se observa en el 2011 que 1.8% de los funcionarios de planta tiene estudios de maestría, 58.2% tienen estudios de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

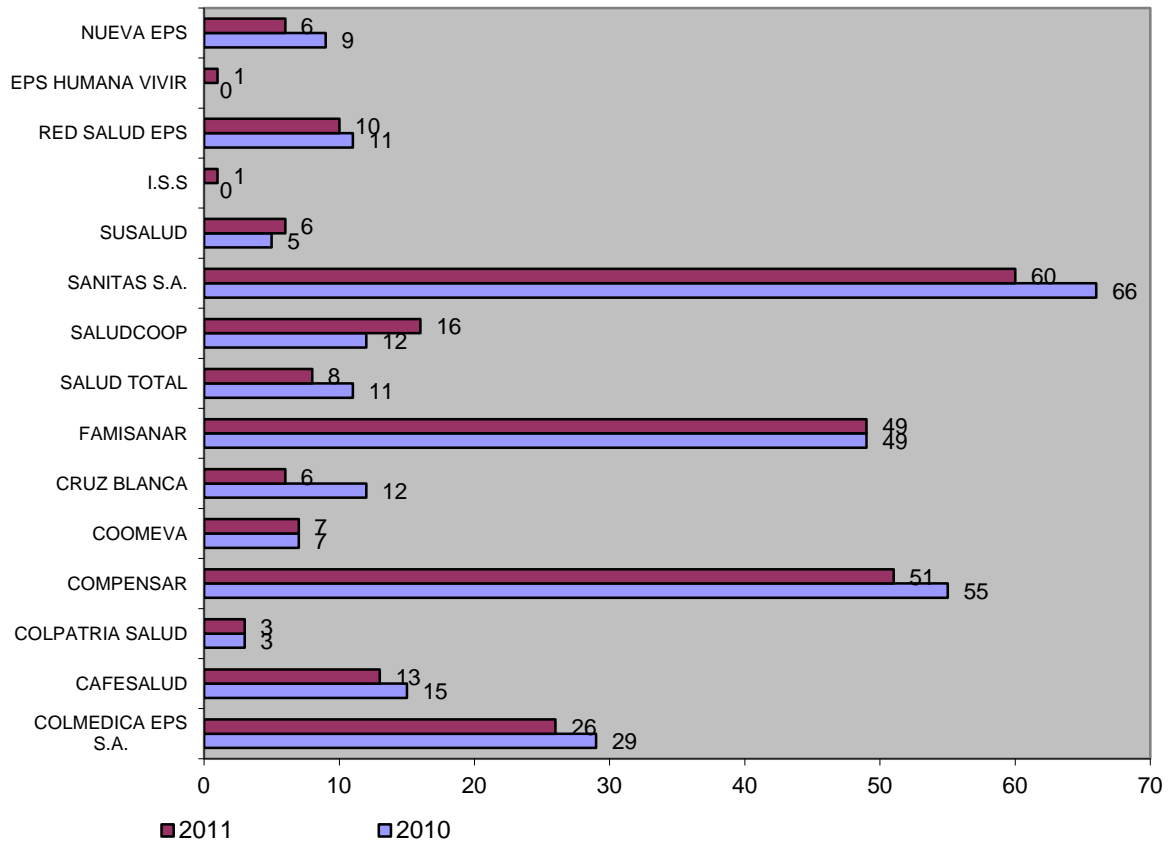
El FNA cumple con la cobertura y servicios ofrecidos por el POS, al cual por ley, cotizan y tienen acceso todos los colaboradores de la entidad. Por un monto de \$600 millones de pesos, que correspondió a 216 funcionarios de planta y 13 aprendices del SENA beneficiados.

**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



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

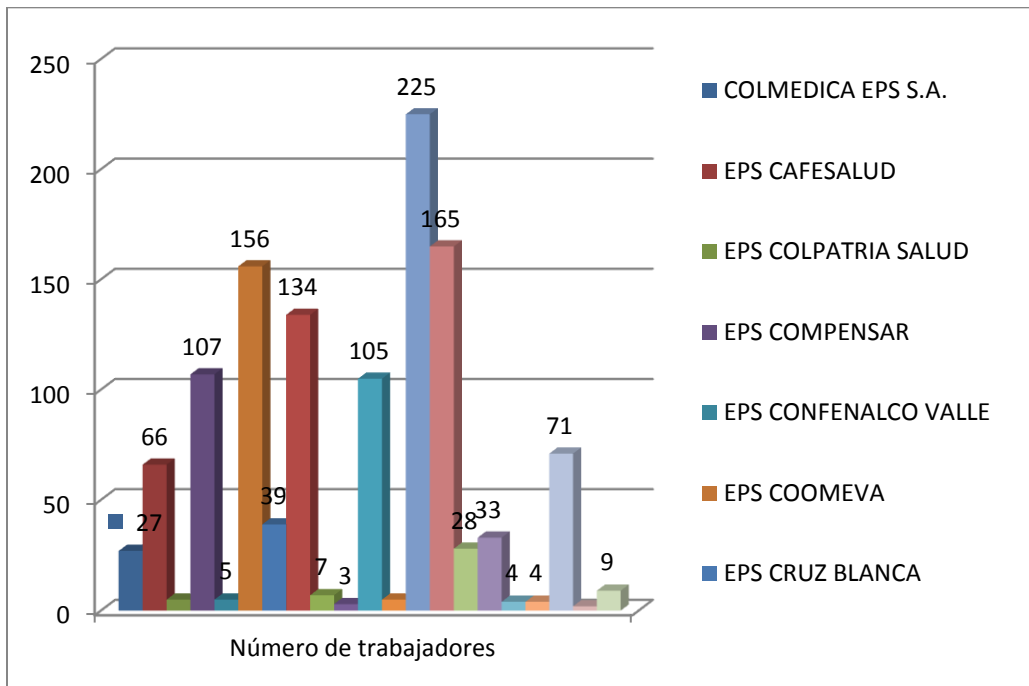


Fuente: Gestión Humana- FNA.

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