

2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
2029
2030
2031
2032
2033
2034
2035
2036
2037
2038
2039
2040
2041
2042
2043
2044
2045
2046
2047
2048
2049
2050
2051
2052
2053
2054
2055
2056
2057
2058
2059
2060
2061
2062
2063
2064
2065
2066
2067
2068
2069
2070
2071
2072
2073
2074
2075
2076
2077
2078
2079
2080
2081
2082
2083
2084
2085
2086
2087
2088
2089
2090
2091
2092
2093
2094
2095
2096
2097
2098
2099
2100



Balance social 2012 FONDO NACIONAL DEL AHORRO



Mi Ahorro
Cuentas de Ahorro
Cuentas de Ahorro

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



JUNTA DIRECTIVA

German Vargas Lleras	Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio
Juan Manuel Quintero Bernal	Subdirector de Financiamiento Interno del Ministerio de Hacienda y Crédito Público
Juan Carlos Bolívar	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas del Ministerio de Educación Nacional
Gloria Lucia Ospina Sorzano	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 Velásquez Rico	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 Duran	Representante Cajas de Compensación Familiar
Ricardo Arias Mora	Presidente Fondo Nacional del Ahorro

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1.1. TAMAÑO Y DEMOGRAFÍA DEL PERSONAL DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISIÓN	4
1.1.1. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL	6
1.1.2. TIEMPO DE VINCULACION	8
1.2. REMUNERACIÓN	9
1.3. OTROS BENEFICIOS PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA	10
1.3.1. TRANSPORTE	10
1.3.2. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN	10
1.4. EDUCACIÓN	10
1.4.1. NIVEL EDUCATIVO POR GÉNERO	10
1.4.2. SUBSIDIO DE EDUCACION	12
1.5. EPS Y SALUD OCUPACIONAL	13
1.5.1. CAPACITACION EMPRESARIAL	14
1.5.1.1. PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN.	14
1.6. SALUD OCUPACIONAL	18
1.7. OTRAS ACTIVIDADES	19
2. MEDIO AMBIENTE	19

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 2012, de manera que 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, el otorgamiento de crédito hipotecario por cesantías y por ahorro voluntario contractual e inversión en capital humano por medio de los créditos educativos, Los resultados corresponden a las acciones del 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 2012, 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, las conclusiones parciales, de un proceso que requiere constante seguimiento, evaluación y mejora al Balance Social.

1. FUNCIONARIOS

1.1. TAMAÑO Y DEMOGRAFÍA DEL PERSONAL DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISIÓN

A diciembre de 2012, el Fondo Nacional del Ahorro contó con una planta de personal de 1.184 colaboradores, de los cuales 218 son funcionarios de planta y 966 son trabajadores en misión.

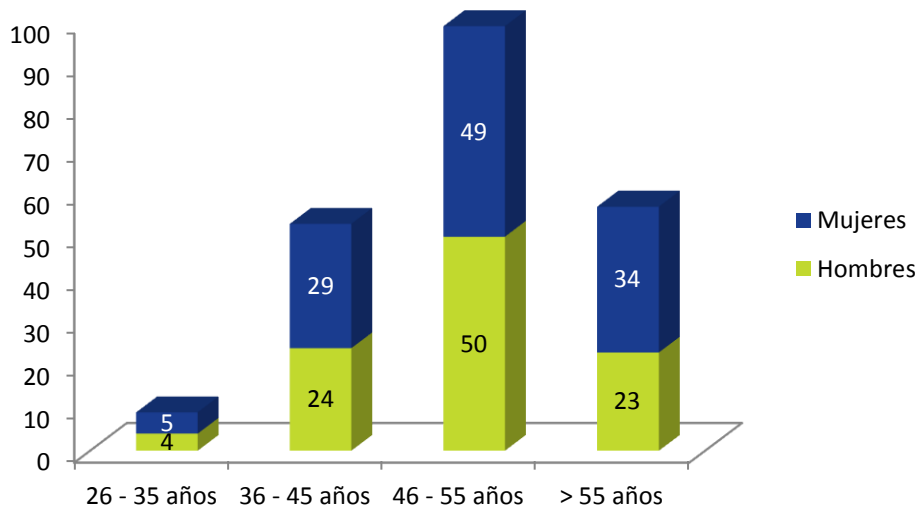
Tabla No.1
Funcionarios de Planta por edad y género

EDAD	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
26 - 35 años	4	2%	5	2%	9	4%
36 - 45 años	24	11%	29	13%	53	24%
46 - 55 años	50	23%	49	22%	99	45%
> 55 años	23	11%	34	16%	57	26%
Total	101	46%	117	54%	218	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

En la tabla 1 se puede observar que la mayor población de planta corresponde a mujeres con una participación del 54% frente al 46% de los hombres. De la misma manera se observa que el 71% de los funcionarios tienen más de 45 años (156 en total).

Grafica No.1
Distribución por edad y género - Funcionarios de planta



Fuente: Gestión Humana- FNA

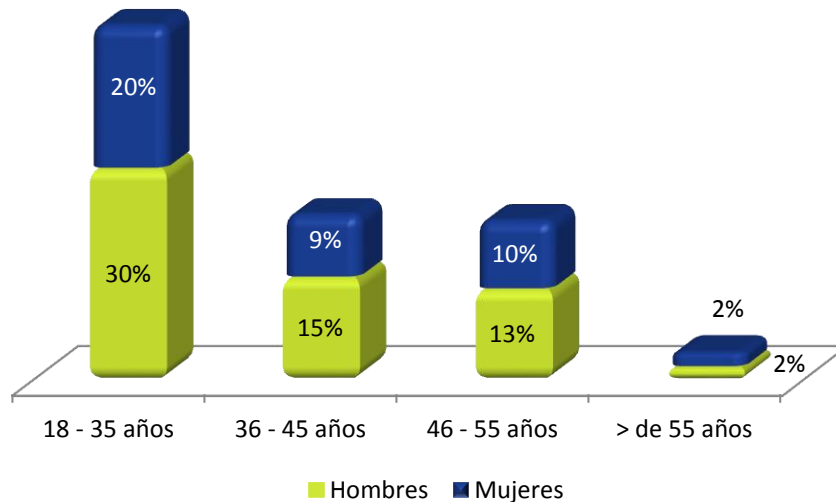
Tabla No. 2
Trabajadores en misión por edad y género

Edad	Hombres	Participación	Mujeres	Participación	Total	Participación
18 - 35 años	290	30%	193	20%	483	50%
36 - 45 años	142	15%	84	9%	226	23%
46 - 55 años	126	13%	92	10%	218	23%
> de 55 años	20	2%	19	2%	39	4%
Total	578	60%	388	40%	966	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

La tabla 2 muestra la composición de los trabajadores en misión con los que contaba la entidad al cierre del 2012, donde se puede observar que las mujeres tienen una menor participación por género con un 40% frente al 60% de los hombres. En relación con la edad, la composición es completamente inversa que la existente para los funcionarios de planta, de tal manera que el 73% de los trabajadores en misión tienen menos de 46 años.

Grafica No. 2
Distribución por edad y género – Trabajadores en misión



Fuente: Gestión Humana- FNA

En la gráfica 2 se puede observar que el 27% de los funcionarios en misión tienen 46 años o más.

1.1.1. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

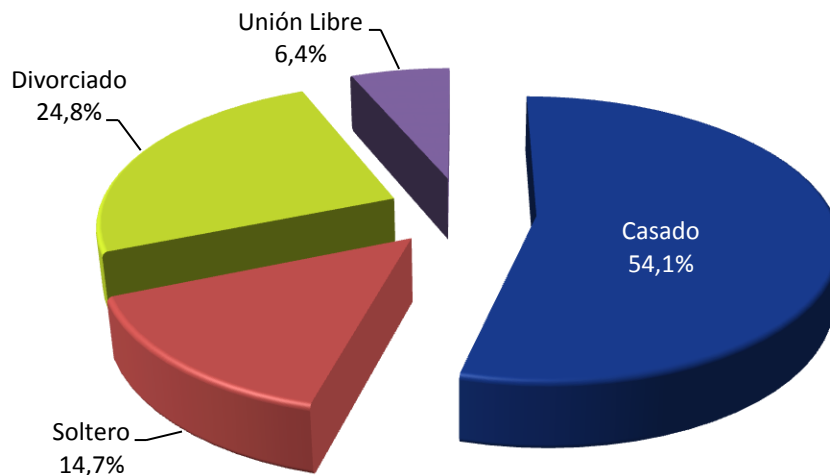
En la tabla 3 se puede observar que el 54% de los funcionarios de planta son casados, de los cuales el 31% son hombres y el 23% son mujeres, mientras que los solteros corresponden al 15%, de los cuales el 6% son mujeres y el 9% son hombres.

Tabla No. 3
Estado civil por género - Funcionarios de Planta

ESTADO CIVIL	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Casado	68	31%	50	23%	118	54%
Soltero	19	9%	13	6%	32	15%
Divorciado	5	2%	49	22%	54	25%
Unión Libre	9	4%	5	2%	14	6%
Total	101	46%	117	54%	218	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

Grafica No. 3
Distribución de estado civil por genero - Funcionarios de Planta



Fuente: Gestión Humana- FNA

En la gráfica 3 se puede observar que un 6,4% de los funcionarios de planta viven en unión libre y 24,8% se encuentran divorciados.

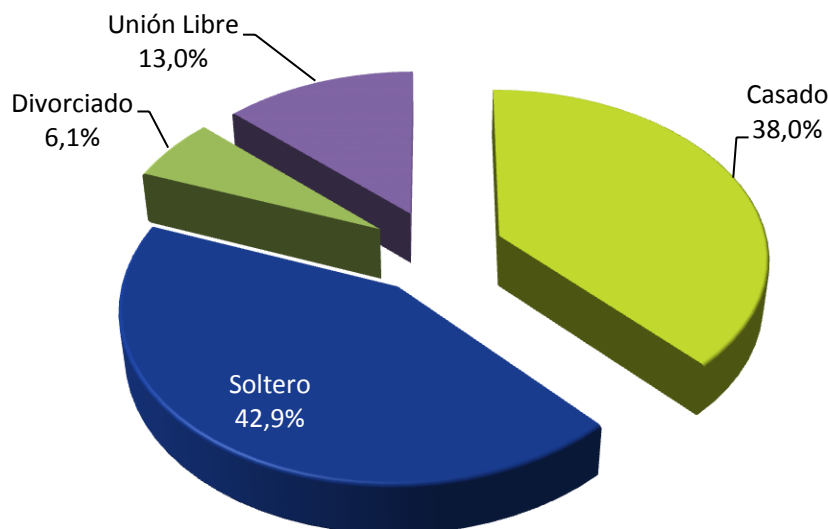
Tabla No. 4
Estado civil por género – Trabajadores en misión.

ESTADO CIVIL	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Casado	223	23%	144	15%	367	38%
Soltero	300	31%	114	12%	414	43%
Divorciado	20	2%	39	4%	59	6%
Unión Libre	35	4%	91	9%	126	13%
Total	578	60%	388	40%	966	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

En la tabla 4 se puede observar que el 43% de los trabajadores en misión son solteros, de los cuales el 12% son mujeres y el 31% son hombres, mientras que los casados corresponden al 38%, de los cuales el 15% son mujeres y el 23% son hombres.

Grafica No. 4
Distribución de estado civil - Trabajadores en misión



Fuente: Gestión Humana- FNA

En la gráfica 4 se puede observar que un 13% de los funcionarios en misión viven en unión libre y 6,1% se encuentran divorciados.

1.1.2. TIEMPO DE VINCULACION

Para identificar la distribución por tiempo de vinculación se establecieron 5 categorías que pueden observarse en la tabla 5.

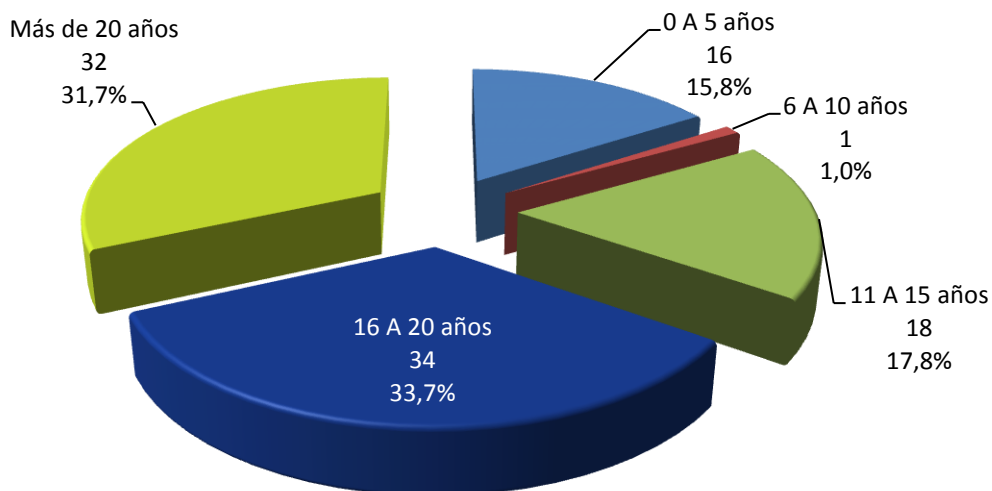
Tabla No. 5
Tiempo de Vinculación - Funcionarios de Planta

Tiempo de vinculación	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
0 a 5 años	16	7%	16	7%	32	15%
6 a 10 años	1	0,5%	0	0%	1	0%
11 a 15 años	18	8%	17	8%	35	16%
16 a 20 años	34	16%	47	22%	81	37%
Más de 20 años	32	15%	37	17%	69	32%
Total	101	46%	117	54%	218	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

Como se observa tanto en la tabla como en la gráfica 5 el 85% de los funcionarios de planta llevan más de 11 años de vinculación a la entidad, el 15% tienen menos de 5 años y tan solo el 0,5% tienen entre 6 y 10 años de vinculación a la entidad.

Gráfica No. 5
Distribución de tiempo de vinculación - Trabajadores en misión



Fuente: Gestión Humana- FNA

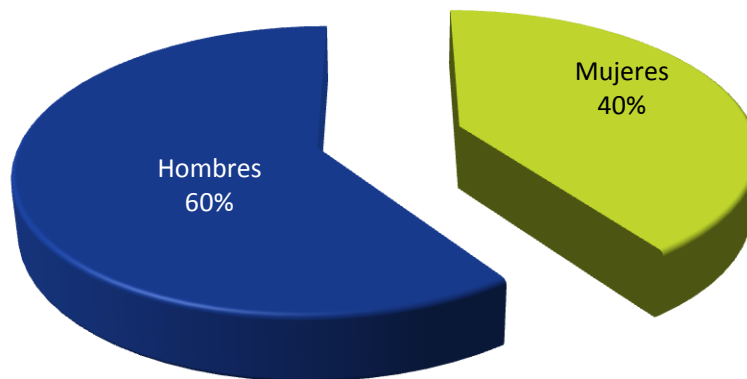
Tabla No.6
Tiempo de Vinculación - Trabajadores en misión

	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
0 A 5 años	578	60%	388	40%	966	100%
6 o más	0	0%	0	0%	0	0%
Total	578	60%	388	40%	966	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

En la tabla y gráfica 6 se puede observar que no existen categorías diferentes a un tiempo de vinculación inferior a los 5 años para los trabajadores en misión, de tal manera que el 40% corresponde a mujeres y el 60% a hombres.

Gráfica No. 6
Distribución de tiempo de vinculación - Trabajadores en misión



Fuente: Gestión Humana- FNA

1.2. REMUNERACIÓN

Durante el año 2012, la entidad pagó por sus funcionarios de planta cerca de \$19 mil millones de pesos por concepto de salarios y costos laborales y por prestaciones sociales cerca de \$785 millones de pesos.

1.3. OTROS BENEFICIOS PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA

1.3.1. TRANSPORTE

El FNA tiene contratado el servicio de transporte para los funcionarios de planta, organizado en 14 rutas por un valor cercano a los \$439 millones de pesos, beneficiando a un total de 194 funcionarios. En promedio en el 2012 se reconocieron \$2,3 millones de pesos por funcionario de planta como auxilio de transporte, lo que equivale a cerca de \$188 mil pesos mensuales.

1.3.2. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN

De acuerdo con los artículos 18 y 24 de la Convención Colectiva, el FNA debe reconocer a sus funcionarios un auxilio de alimentación. Bajo estos parámetros, durante la vigencia 2012, la entidad desembolsó cerca de \$1.090 millones de pesos por este concepto, beneficiando a 218 funcionarios

1.4. EDUCACIÓN

1.4.1. NIVEL EDUCATIVO POR GÉNERO

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.

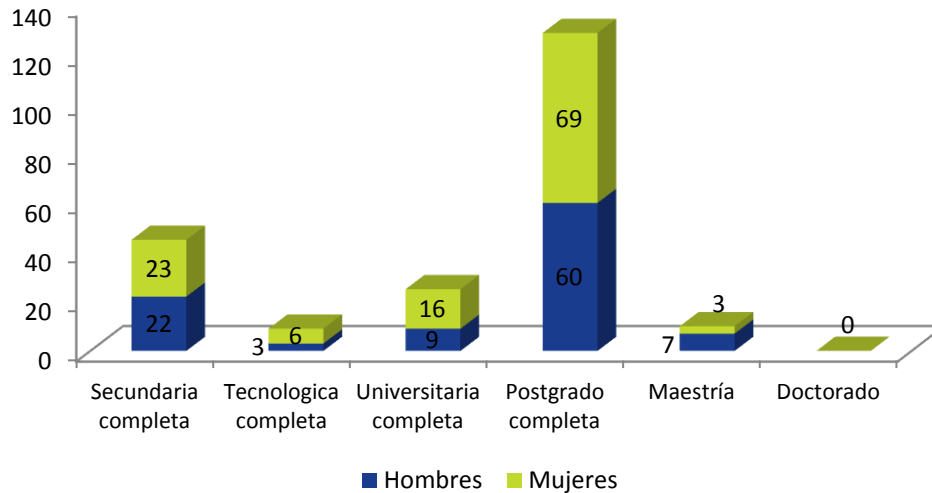
Tabla No. 7
Nivel Educativo por género - Funcionarios de Planta

NIVEL EDUCATIVO	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Primaria completa	0	0	0	0%
Secundaria completa	22	23	45	21%
Técnica completa	0	0	0	0%
Tecnológica completa	3	6	9	4%
Universitaria incompleta	0	0	0	0%
Universidad en Curso	0	0	0	0%
Universitaria completa	9	16	25	11%
Postgrado completa	60	69	129	59%
Maestría	7	3	10	5%
Doctorado	0	0	0	0%
Total	101	117	218	100,0%

Fuente: Gestión Humana- FNA

Se puede observar que cerca del 75% de los funcionarios cuentan con estudios superiores universitarios, posgrado y maestría.

Gráfica No. 7
Nivel Educativo por género - Funcionarios de Planta



Fuente: Gestión Humana- FNA

De acuerdo con la tabla y el gráfico anterior, se concluye que el nivel educativo de los funcionarios de planta del FNA es muy alto. Se observa que para el 2012 el 5% de los funcionarios de planta ha terminado estudios de maestría, el 59% terminaron estudios de posgrado, el 11% cuentan con estudios universitarios terminados, el 21% cuentan con estudios secundarios finalizados y el 4% con estudios tecnológicos.

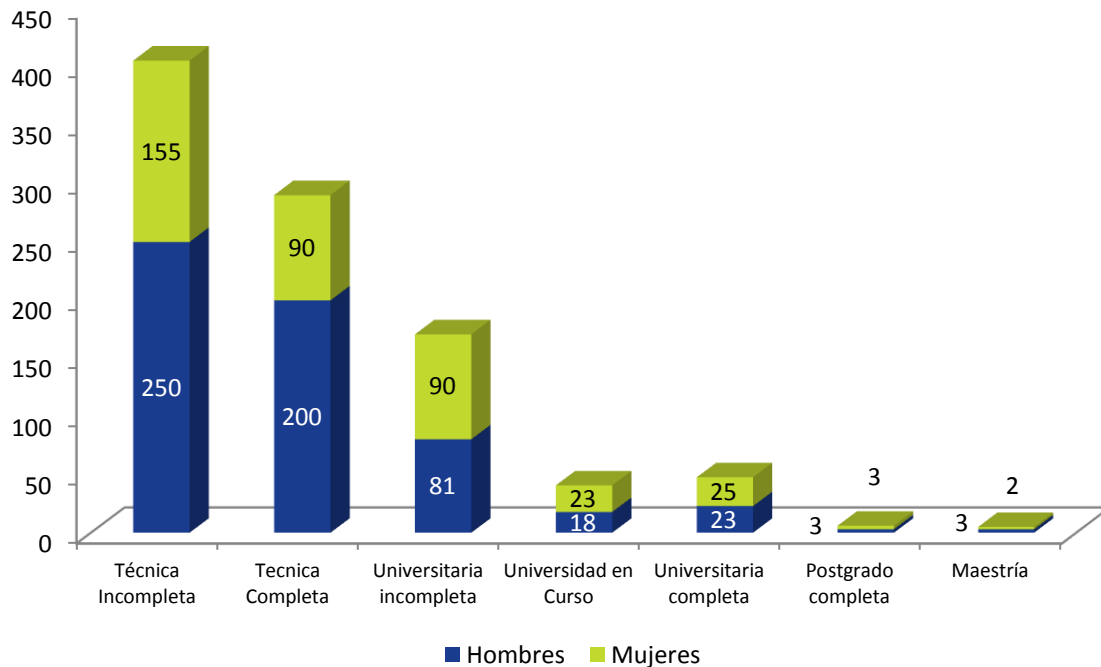
Tabla No. 8
Nivel Educativo por género - Trabajadores en Misión

NIVEL EDUCATIVO	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Primaria completa	0	0	0	0%
Secundaria completa	0	0	0	0%
Técnica Incompleta	250	155	405	42%
Técnica Completa	200	90	290	30%
Universitaria incompleta	81	90	171	18%
Universidad en Curso	18	23	41	4%
Universitaria completa	23	25	48	5%
Postgrado completa	3	3	6	1%
Maestría	3	2	5	1%
Doctorado	0	0	0	0%
Total	578	388	966	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

De acuerdo con la tabla 8 el 72% de los trabajadores en misión cuentan con estudios técnicos ya sean terminados (30%) o incompletos (42%), superiores universitarios con un 27%, de los cuales el 5% ya han finalizado, un 4% están en curso y un 18% incompletos, un 2% han finalizado estudios de posgrado y maestría.

Grafica No. 8
Distribución nivel educativo para Trabajadores en misión



Fuente: Gestión Humana- FNA

Como se puede observar en la gráfica 8 los niveles educativos con menor participación son la universitaria en curso con un 4%, y un 1% tanto para el posgrado como para la maestría, lo que indica una necesidad alta de educación superior avanzada para los trabajadores en misión.

1.4.2. SUBSIDIO DE EDUCACION

El Fondo Nacional del Ahorro reconoce el esfuerzo personal y familiar de los colaboradores de planta, de tal manera que les otorga un apoyo monetario anual para atender los requerimientos educativos de los hijos menores de 25 años siempre y cuando se encuentran en etapa escolar debidamente certificada. Bajo estos parámetros, durante el 2012, la Entidad desembolsó cerca de \$255 millones, beneficiando a 360 estudiantes como se puede observar en la tabla 9.

Tabla No. 9
Número y valor de subsidios educativos otorgados en el 2012

Nivel educativo	2012	
	No. de beneficiarios	Valor \$
Guardería	8	5.088.200
Preescolar	42	28.386.800
Primaria	95	62.665.200
Secundaria	116	77.929.800
Técnico	7	4.686.500
Pregrado Universitario	92	61.594.000
Total	360	240.350.500

Fuente: Gestión Humana- FNA

1.5. EPS Y SALUD OCUPACIONAL

En concordancia con las normas obligatorias de salud, la entidad cumple con la cobertura y servicios ofrecidos por el POS, al cual por ley, cotizan y tienen acceso todos los colaboradores del FNA, de tal manera que durante el 2012 se desembolsaron cerca de \$728 millones de pesos, que corresponden a 218 funcionarios de planta y 41 aprendices del SENA.

Tabla No. 10
EPS utilizadas por los funcionarios de planta.

Nombre EPS	Número de trabajadores
COLMEDICA EPS S.A.	34
CAFESALUD	16
COLPATRIA SALUD	2
COMPENSAR	57
COOMEVA	8
CRUZ BLANCA	10
FAMISANAR	52
SALUD TOTAL	20
SALUDCOOP	17
SANITAS S.A.	64
EPS SUSALUD - SURA	7
EPS HUMANA VIVIR	4
RED SALUD EPS	9
NUEVA EPS	9
Total	309

Fuente: Gestión Humana- FNA

La tabla 10 reporta un total de 309 trabajadores, desagregados en los trabajadores de planta, los aprendices del SENA y traslados entre EPS.

La División de Gestión Humana durante el año 2012 adelantó programas de capacitación con las siguientes actividades:

Tabla No. 11
Programas de capacitación realizados.

Programa	2012		
	No. Funcionarios	Valor \$	Logros capacitación
Universitario - Pregrado	5	\$ 16,286,174	Profesionalización de los funcionarios
Posgrado	9	\$ 43,188,980	Especialización de los funcionarios
Otros Maestrías	4	\$ 54,432,908	Especialización de los funcionarios
Otros Programa especializado - Doctorado	1	\$ 7,500,000	Especialización de los funcionarios
Total		\$ 121,408,062	

1.5.1. 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 2012 se invirtieron \$ 120 millones de pesos en programas de capacitación. Los temas abordados se pueden agrupar así:

- 1) Programas de actualización
- 2) Conocimiento del tema

1.5.1.1. PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN.

Tabla No.12
Programas de Actualización realizados

Tema	Intensidad horas	Funcionarios capacitados	Valor \$ capacitación	Logros capacitación
Nueva ley del consumidor	16 HORAS	7	\$ 8.176.840	Actualización de conocimientos
Efectividad en los PQR	16 HORAS	13	\$ 5.579.600	Actualización de conocimientos
Proceso de Mejoramiento	16 HORAS	22	Rubro 2011	Desarrollo de habilidades
e-Document 2012	16 HORAS	5	\$ 5.840.600	Actualización de conocimientos

Tema	Intensidad horas	Funcionarios capacitados	Valor \$ capacitación	Logros capacitación
Diplomado Jurídico - Estatuto Anticorrupción, Contratación Estatal y Procedimiento Administrativo	100 HORAS	60	\$39.000.000 del 2011 - \$22.650.000 de 2012	Actualización de conocimientos
Acceso a servicios Financieros	16 HORAS	3	\$ 1.937.200	Actualización de conocimientos
Habilidades de Negociación en la Gestión Cobranza	8 HORAS	2	\$ 2.200.000	Desarrollo de habilidades
Protección al consumidor financiero	16 HORAS	2	\$ 2.320.000	Actualización de conocimientos
Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional	16 HORAS	1	\$ 1.496.400	Conocimiento del tema
Capacitación de preparación para la renovación de Certificación ante AMV	36 HORAS	4	\$ 3.914.901	Actualización de conocimientos
SILAS SECURITIZACION	16 HORAS	2 (1)	\$ 4.500.000	Actualización de conocimientos
Actualización de Seguridad Social	8 HORAS	1	\$ 417.000	Actualización de conocimientos
Fraude por suplantación de personas	8 HORAS	1	\$ 360.000	Desarrollo de habilidades
Recaudo efectivo de la Cartera	16 HORAS	2	\$ 574.200	Actualización de conocimientos
Actualización Reglamento Interno de Trabajo - Ley Anti trámites	6 HORAS	3	\$ 660.000	Actualización de conocimientos
Código Contencioso Administrativo y Gobierno Electrónico	16 Horas	7	\$ 3.060.000	Actualización de conocimientos
Mejores prácticas : Proyecto cero papel	16 Horas	5		
Acceso a la información pública y apertura de datos.	16 Horas	7		
Foro Internacional de la Calidad	16 Horas	2	\$ 2.436.000	Actualización de conocimientos
Congreso de Tesorería	16 Horas	1	\$ 2.122.800	Actualización de conocimientos
VI Congreso Prevención del Fraude y Seguridad.	16 Horas	5	\$ 4.640.000	Actualización de conocimientos
Seminario Control Interno y Compliance.	16 Horas	1	\$ 406.000	Actualización de conocimientos

Tema	Intensidad horas	Funcionarios capacitados	Valor \$ capacitación	Logros capacitación
Congreso Asocajas	16 Horas	1	\$ 1.000.000	Actualización de conocimientos
Foro Negociación Avanzada	5 Horas	6	\$ 4.350.000	Actualización de conocimientos
Sensibilización Servicio al Cliente	16 Horas	144	\$ 29.696.000	Actualización de conocimientos
Congreso de Riesgo Financiero	16 Horas	1	\$ 1.937.200	Actualización de conocimientos
Adopción por primera vez de NIIF	16 Horas	3	\$ 2.992.800	Actualización de conocimientos
Regulación de la Libranza	5 Horas	4	\$ 1.624.000	Actualización de conocimientos
Congreso Nacional de Reformas al Estado	24 Horas	6	\$ 4.987.500	Actualización de conocimientos
Valoración de Empresas	24 Horas	2	\$ 3.700.000	Adquisición de conocimiento
Conferencia Actitud Positiva y Servicio al Cliente	3 Horas por grupo	281	\$ 3.433.600	Desarrollo de habilidades
Foro de Vivienda	8 Horas	4	\$ 4.060.000	Actualización de conocimientos
Plan de Auditoria Basado en Riesgos.	16 Horas	1	\$ 684.400	Adquisición de conocimiento
Taller de Fortalecimiento de Equipos	8 Hora por grupo	2 Grupos - 51 participantes	\$ 10.655.760	Desarrollo de Habilidades
TOTAL			119.762.801	

Tabla No. 13
Conocimiento del tema

Tema	Intensidad horas	Funcionarios capacitados
Indicadores de gestión y análisis de datos	Interna - Valor agregado contrato	20 Funcionarios de planta - 34 trabajadores en misión
Seminario "Gestión del proceso de Mejoramiento	Seminarios externos PENDIENTE 2011	14 funcionarios de Planta - 11 Trabajadores en misión
SENSIBILIZACION EN EL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD (Promoción de la cultura de calidad y mejora continua)	Seminarios externos PENDIENTE 2011	152 participantes planta y misional
ROL DE ADMINISTRADOR DE LA HERRAMIENTA ISOLUCION	Interna - Inducción	651 Nuevos trabajadores
REFUERZO SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y MECI	Intrena - Presencial	125 trabajadores en misión - puntos de atención
MECI - Fundamentos, elementos, Evidencias, normatividad	Interna - DAFP	20 funcionarios de planta - 39 trabajadores en misión

Tema	Intensidad horas	Funcionarios capacitados
SISTEMA DE COSTEO BASADO EN ACTIVIDADES	Interna - Presencial	10 funcionarios de planta - 15 trabajadores en misión -
SENSIBILIZACION SOBRE CONTROL Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS	Presencial - Inducción	381 nuevos trabajadores en misión - Inducción
	Programa Virtual	968 participantes
Seminario "Bases fundamentales de Riesgo Operativo"	Interna presencial	14 funcionarios de planta - 19 trabajadores en misión
Seminario Administración de Controles	Interna presencial	7 funcionarios de planta - 20 trabajadores en misión
Plan de continuidad del negocio - BCP	Interna presencial	165 participantes
Actualización Capacitación Comercial - Taller práctico de Registro de Empresa, Afiliaciones, retiros AVC, Crédito Hipotecario; Educativo, Seguros. Reinducción AVC	Crédito Hipotecario por AVC y Cesantías Interna Presencial y Video presencia	369 asesores puntos de atención
Subsidios - La normatividad que enmarca los subsidios de vivienda, requisitos para acceder a ellos, trámites internos desde postulación - giro. Enmarcado en el convenio inter administrativo firmado con Fonvivienda el 18 de julio de 2011.	Interna presencial, video presencia y teleconferencia	965 Participantes en 32 sesiones
	Interna - Videopresencia	9 trabajadores en misión Punto Cartagena - 19 misionales Punto Cali
Reinducción Cesantías	Video conferencia y presencial puntos Bogotá	369 asesores puntos de atención
	Presencial - Biometría	362 asesores puntos de atención
Reinducción Asesores Intercobros	Interna - presencial	19 Asesores
Capacitación a Ordenadores de Pagos Cesantías y AVC	Interna - Videopresencia a regionales y presencial Bogotá	15 funcionarios de planta - 12 trabajadores en misión
Herramienta Evidente para retiros de cesantías y AVC	Interna - Videopresencia	25 Puntos de Atención regional
Taller práctico de diligenciamiento de formularios de afiliación traslado de cesantías	Interna - Videopresencia	14 Puntos de atención
SAC- Manual de Atención al consumidor Financiero	Curso Virtual	1258 participantes
Reinducción punto de Atención	Interna - Presencial Puntos Empresariales	7 Trabajadores en misión
Capacitación Comercial Fuerza Comercial constructoras	Interna - Presencial	73 asistentes constructoras
Actualización proceso de legalización para el desembolso de Crédito	Interna - Videopresencia	37 Puntos de atención
Estandarización documental, unificación criterio y procedimiento legalización de créditos	Interna - Presencial	43 Abogados externos del FNA

Tema	Intensidad horas	Funcionarios capacitados
Alcance de Legalización de Crédito	Interna - presencial	18 trabajadores en misión - Coordinadores de punto de atención
Nuevo Instructivo para solicitud de crédito cesantías y AVC	Interna - Presencial	33 Trabajadores en misión - analistas y coordinadores de punto de atención
	Interna - Videopresencia	35 puntos de atención conectados
	Interna - Presencial	Analistas de formulario de los puntos empresariales de Bogotá - 40 trabajadores en misión
Reparto Notarial	Interna - Videopresencia	Abogados Externos de 26 Puntos de Atención
DESCONCENTRACIÓN CARTERA	Interna - Presencial	23 trabajadores en misión - Asesores puntos de atención
	Interna - Videopresencia	21 Puntos de Atención conectados
Gestión Documental	Interno - Videopresencia	26 Puntos de atención
	Interno - Docente SENA	19 Funcionarios de Planta - 51 Trabajadores en misión
PROGRAMA DE INDUCCION GENERAL	Interno presencial	614 Trabajadores en misión - 56 Pasantes, aprendices
DESARROLLO DE COMPETENCIAS OFIMATICAS - MANEJO Y FORMULACION DE HERRAMIENTA EXCEL y ACCESS - MANEJO Y COMBINACION DE BASES DE DATOS	Externa - Proveedor de Informática	15 trabajadores en misión - Grupo Vivienda - Curso Excel
	Externa - Proveedor de Informática	6 funcionarios de planta - 11 trabajadores en misión
PROGRAMA DE REINDUCCION	Interno - Facilitadores FNA	650 participantes (Promedio)
	Interno - Facilitadores FNA	186 Trabajadores en misión Puntos de atención Bogotá y Empresariales
Actualización MECI - CALIDAD	Interna - DAFP	20 funcionarios de planta - 39 trabajadores en misión
Desayunos Cátedra FNA	Interna presencial	35 Trabajadores en misión
		70 Abogados Externos
		30 Grupo Facilitadores FNA
		20 Ordenadores de Pagos

Fuente: Gestión Humana- FNA

1.6. SALUD OCUPACIONAL

La División de Gestión Humana dentro del Programa de Salud Ocupacional durante el año 2012 adelanto los siguientes programas.

Con el objetivo de: Identificar y evaluar los riesgos que puedan generar emergencias, organizando los recursos que el "FNA" tiene, tanto humanos como físicos, para hacer

frente a cualquier tipo de emergencias, garantizando la continuidad del negocio, y evitar sanciones.

Formar líderes en cada ciudad que contribuirán al desempeño de las actividades propuestas en el programa de salud ocupacional y seguridad industrial.

La División de Gestión Humana avalada por el COE diseño un plan de trabajo llamado “Sensibilización en Planes de Emergencia”, las capacitaciones a los funcionarios en los puntos de atención en Bogotá, dieron inicio en el mes de Marzo de 2012, en el mes de junio se dio inicio al plan a nivel país.

Incluyo entre otros: Levantamiento de matrices de riesgo y planes de emergencia, conformación de brigadas y COPASO, en cumplimiento de la normatividad. Se realizó la capacitación y sensibilización en 19 ciudades, los informes con evidencia fotográfica y recomendación se encuentran en la DGH y una copia en las diferentes divisiones y oficinas a quienes compete el tema.

1.7. OTRAS ACTIVIDADES

La División de Gestión Humana dentro del programa de bienestar social durante el año 2012, el FNA cuenta con un grupo de 35 brigadistas en punto de atención principal debidamente capacitados, los cuales reciben capacitación por parte de ARL Positiva y Colpatría, la cual incluyo capacitación practica en primeros auxilios, evacuación y rescate e incendios; de ese grupo 21 brigadistas hicieron curso y se certificaron como primer respondiente con la Secretaria de Salud.

2. MEDIO AMBIENTE

Debido al cambio de sus instalaciones físicas, el Fondo Nacional del Ahorro, viene adelantando el levantamiento del estado del arte en términos ambientales, lo anterior a fin de determinar las líneas de acción e implementar los planes, programas y proyectos que permitan mejorar el desempeño ambiental de la organización. En ese sentido se está definiendo el método más apropiado para acometer la ya mencionada diagnosis, y que la misma se traduzca en una definición objetiva de la situación ambiental de la entidad.

No obstante lo anterior, se evidencian a continuación las principales acciones adelantadas por el FNA durante la vigencia 2012 y que responden de manera directa a los lineamientos ambientales emitidos por Presidencia de la República:

- A. Considerando los ciclos de vida que de los productos que utiliza la entidad en diversas actividades, así como la Política Nacional de Producción Más Limpia y la Política Nacional de Producción y Consumo sostenible, se estructuró un documento denominado Manual de Compras Sostenibles; el cual se encuentra en etapa de validación por la alta dirección. Es pertinente anotar que en dicho documento, se tuvo en cuenta el concepto de sostenibilidad desde la óptica del desarrollo, por lo que el

mismo incluye criterios sociales, como elemento de evaluación en las compras a efectuar.

Con el manual de compras sostenibles se pretende “Ofrecer herramientas asociados a criterios de sostenibilidad, que puedan ser considerados por diversas instancias dentro del FNA, en los procesos de toma de decisiones relacionadas con la compra y contratación de productos y servicios”.

- B. Las condiciones en materia ambiental que se transformaron en la Entidad a partir del cambio de sede durante el año anterior fueron:
- Uso de lámparas especulares de 60x60 con tubos halógenos, los cuales tienen consumos menores de energía; así como el paso de uso de llave tipo jardín (sede anterior), a uso de fluxómetros de presión que permiten un mayor ahorro de agua.
 - Igualmente dentro de la compra de las nuevas instalaciones para el funcionamiento de la Sede Principal del FNA, se realizó la compra de 35 puntos ecológicos, para ser ubicados en diversas áreas de la entidad, a fin de facilitar los procesos de separación en la fuente de residuos sólidos
 - Además de lo anterior, el traslado de sede significó una reducción en los niveles de contaminación auditiva al interior de la institución, puesto que la zona donde actualmente funciona la organización, presenta una menor densidad vehicular y peatonal.
- C. De igual forma, en el marco de la estrategia “cero papel” del Programa Gobierno en Línea en la entidad se promueven las siguientes actividades:
- Disminución de las impresiones; fomentando el uso del correo electrónico, y los documentos digitales.
 - El “aprovechamiento” de papel usado; la cual consiste en la impresión de documentos en hojas recicladas que se encuentran usadas por una sola cara.
 - Impresión a doble cara, entendiéndose esta como la impresión de documentos utilizando ambas caras del papel, a fin de reducir el consumo del mismo.
- D. Los equipos de ofimática que se utilizan en el Fondo Nacional del Ahorro, están certificados con “Energy Star”, de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA). Lo que significa que los equipos usados son más eficientes en términos de uso de energía, reduciendo el consumo hasta en un 30%.
- E. En procura de un desarrollo sustentable, y bajo el entendido de que actualmente la rata de resiliencia de los recursos naturales es menor, a la de consumo de los mismos; el Fondo Nacional de Ahorro coordina el reciclaje de diversos residuos, a través de empresas asociativas y entidades especializadas en reciclaje.