

BALANCE SOCIAL
2013
FONDO NACIONAL DEL AHORRO

JUNTA DIRECTIVA

Luis Felipe Henao Cardona	Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio
Camilo Andres Meza Campuzano	Ministerio de Hacienda y Crédito Público
William Libardo Mendieta	Ministerio de Educación Nacional
Daniel Arcila Ramos	Viceministro de Trabajo Departamento Nacional de Planeación
Alfonso Londoño Orozco	Representante de la Asociación Colombiana de Universidades - ASCUN Representante Gremios de la Construcción
Elvia Inés Flórez Bolívar	Representante de los Afiliados Confederación General de Trabajadores – CGT
Gilberto Luis Martinez	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
Augusto Posada Sanchez	Presidente Fondo Nacional del Ahorro

TABLA DE CONTENIDO

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. SALUD	13
1.5.1 SALUD OCUPACIONAL	14
1.6. OTRAS ACTIVIDADES	14
1.6 FORMACIÓN Y CAPACITACION	15
1.7 PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN.	16
2. MEDIO AMBIENTE	19

INTRODUCCION

El Balance Social es un instrumento estratégico que tiene por objeto evaluar el ejercicio de la responsabilidad social de una organización. Las empresas tienen objetivos que van más allá de los económicos para asegurar su supervivencia y el bienestar de los sistemas sociales en que existen.

Con el balance social se puede realizar un diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su Responsabilidad Social en un período determinado, lo cual le permite definir, planear, organizar, ejecutar y controlar sus acciones en cumplimiento de sus objetivos sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores.

Con este documento se pretende informar, el resultado del desempeño social del FNA al interior de su propia organización, destacando cómo los trabajadores que prestan sus servicios al Fondo y por su intermedio a la sociedad en su conjunto, además de ofrecer su fuerza laboral y materializar su desarrollo profesional, obtienen beneficios, para sí mismos y para sus familias, que como se verá más adelante, superan grandemente los promedios en entidades similares. En ello cabe reconocer la importancia de la gestión sindical, así como la acogida que las directivas siempre han dado a sus propuestas.

En este trabajo, los análisis se dirigen a la actividad social del Fondo, y por supuesto a sus efectos sobre la comunidad en su conjunto. Los compromisos del FNA quedaron claramente expuestos así:

Ley 432 de 1.998... Artículo 2°. Objeto. El Fondo Nacional de Ahorro administrará de manera eficiente las cesantías y contribuirá a la solución del problema de vivienda y de educación de los afiliados, con el fin de mejorar su calidad de vida, convirtiéndose en una alternativa de capitalización social.

Para estudiar en detalle el impacto social y económico de la gestión adelantada por la empresa, se ha realizado una investigación adecuada en materia de generación de valor social, con el "Balance social interno".

Vale la pena señalar que la gestión de talento humano en el Fondo Nacional de Ahorro está orientada por el cumplimiento de los derechos legales y convencionales de sus trabajadores, así como en el cumplimiento de los objetivos y metas de todas y cada una de las dependencias que constituyen la organización del FNA.

Por otra parte, las acciones desarrolladas por el Fondo en procura de mejorar la calidad de vida y la calidad en el trabajo, y para ello se analizan los aportes a riesgos profesionales y los programas preventivos, así como la participación y las actividades con pre jubilados.

1. FUNCIONARIOS

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

A diciembre de 2013, el Fondo Nacional del Ahorro contó con una planta de personal de 1.408 colaboradores, de los cuales 217 son funcionarios de planta y 1.191 son trabajadores en misión.

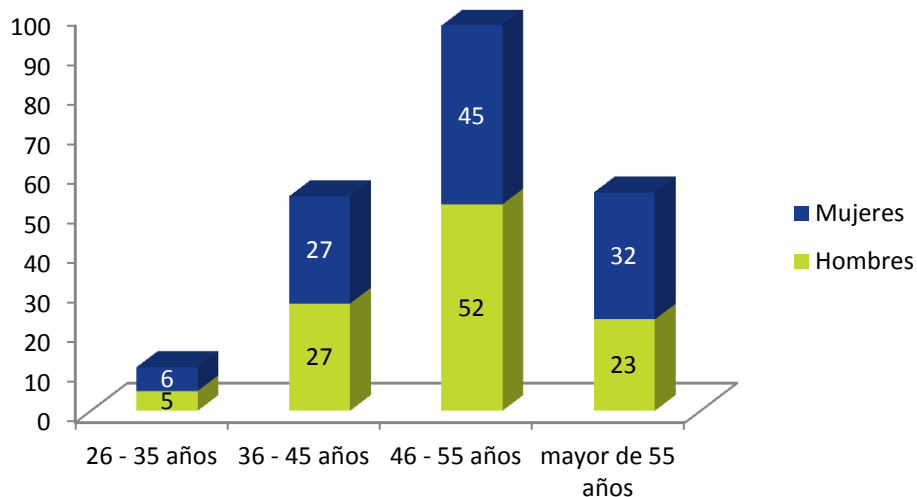
Tabla No.1
Funcionarios de Planta por edad y género

AÑO 2013						
EDAD	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
26 - 35 años	5	2%	6	3%	11	5%
36 - 45 años	27	12%	27	12%	54	25%
46 - 55 años	52	24%	45	21%	97	45%
mayor de 55 años	23	11%	32	15%	55	25%
Total	107	49%	110	51%	217	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 51% frente al 49% de los hombres. De la misma manera se observa que el 70% de los funcionarios tienen más de 45 años (152 en total).

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



Fuente: Gestión Humana- FNA

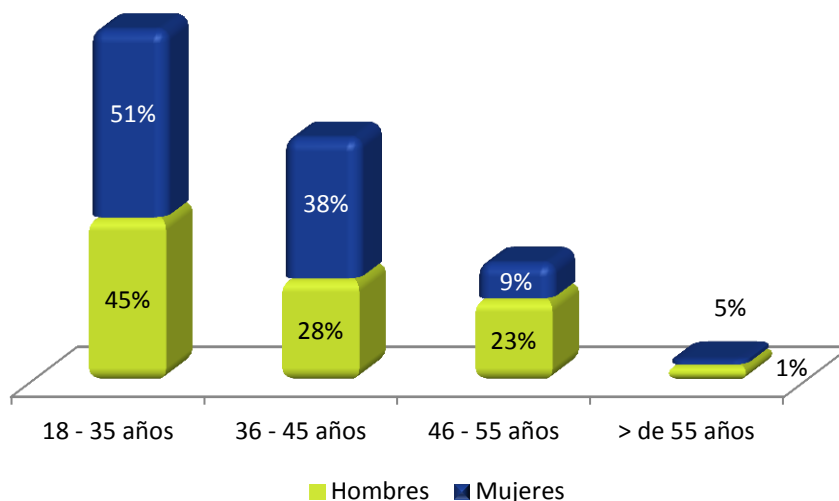
Tabla No. 2
Trabajadores en misión por edad y género

Edad	Hombres	Participación	Mujeres	Participación	Total	Participación
18 - 35 años	231	45%	343	51%	574	48%
36 - 45 años	145	28%	257	38%	402	34%
46 - 55 años	117	23%	64	9%	181	15%
> de 55 años	24	5%	10	1%	34	3%
Total	517	100%	674	100%	1191	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 2013, donde se puede observar que las mujeres tienen una mayor participación por género con un 67% frente al 43% 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 82% 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 32% de los funcionarios en misión tienen 46 años o más.

1.1.1.

DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

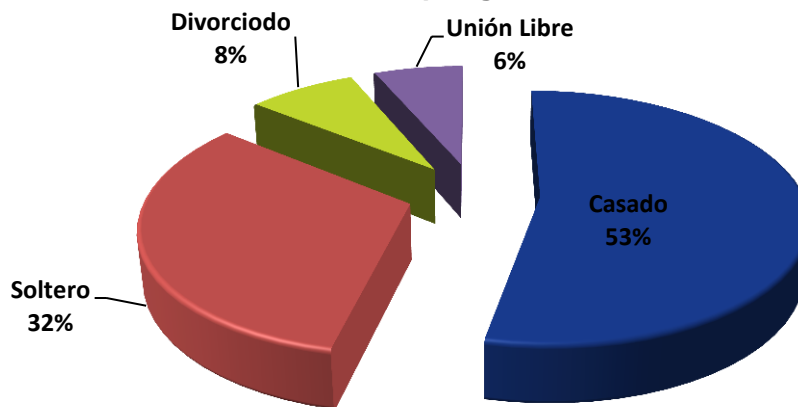
En la tabla 3 se puede observar que el 53% de los funcionarios de planta son casados, de los cuales el 49% son hombres y el 51% son mujeres, mientras que los solteros corresponden al 32%, de los cuales el 22% son mujeres y el 11% son hombres.

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

AÑO 2013						
ESTADO CIVIL	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Casado	70	32%	46	21%	116	53%
Soltero	23	11%	47	22%	70	32%
Divorciado	5	2%	12	6%	17	8%
Unión Libre	9	4%	5	2%	14	6%
Total	107	49%	110	51%	217	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% de los funcionarios de planta viven en unión libre y 8% se encuentran divorciados.

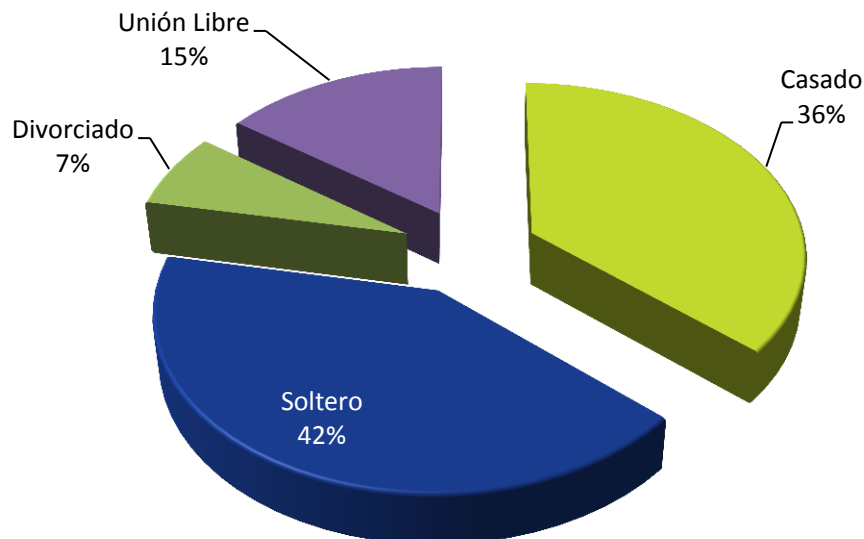
Tabla No. 4
Estado civil por género – Trabajadores en misión.

ESTADO CIVIL	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Casado	196	38%	238	35%	434	36%
Soltero	253	49%	243	36%	496	42%
Divorciado	20	4%	63	9%	83	7%
Unión Libre	48	9%	130	19%	178	15%
Total	517	100%	674	100%	1191	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

En la tabla 4 se puede observar que el 42% de los trabajadores en misión son solteros, de los cuales el 21% son mujeres y el 21% son hombres, mientras que los casados corresponden al 36%, de los cuales el 20% son mujeres y el 16% 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 15% de los funcionarios en misión viven en unión libre y 7% 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.

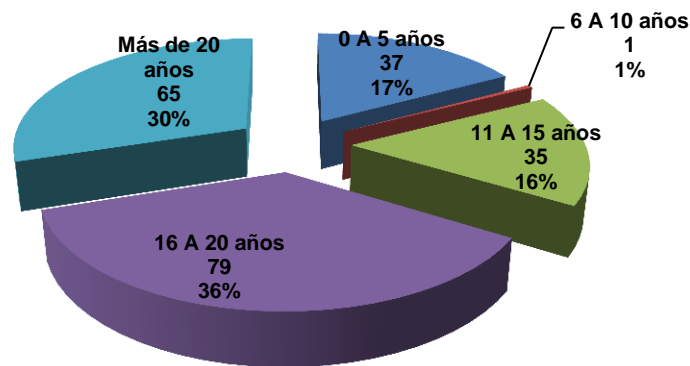
**Tabla No. 5
Tiempo de Vinculación - Funcionarios de Planta**

	AÑO 2013					
	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
0 A 5 años	22	10%	15	7%	37	17%
6 A 10 años	1	1%	0	0%	1	1%
11 A 15 años	18	8%	17	8%	35	16%
16 A 20 años	33	15%	46	21%	79	36%
Más de 20 años	33	15%	32	15%	65	30%
Total	107	50%	110	51%	217	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

Como se observa tanto en la tabla como en la gráfica 5 el 36% de los funcionarios de planta llevan más de 15 años de vinculación a la entidad, el 17% tienen menos de 5 años y tan solo el 1% tienen entre 6 y 10 años de vinculación a la entidad.

**Gráfica No. 5
Distribución de tiempo de vinculación - Trabajadores en planta**



Fuente: Gestión Humana- FNA

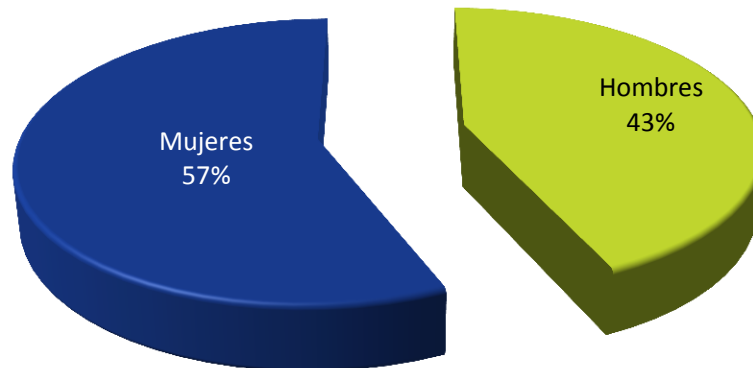
Tabla No.6
Tiempo de Vinculación - Trabajadores en misión

	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
0 A 5 años	517	43%	674	57%	1191	100%
Total	517	43%	674	57%	1191	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 57% corresponde a mujeres y el 43% a hombres.

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



Fuente: Gestión Humana- FNA

1.2. REMUNERACIÓN

Durante el año 2013, 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 \$509 millones de pesos, beneficiando a un total de 187 funcionarios. En promedio en el 2013 se reconocieron \$2,7 millones de pesos por funcionario de planta como auxilio de transporte.

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 2013, la entidad desembolsó cerca de \$1.122 millones de pesos por este concepto, beneficiando a 233 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.

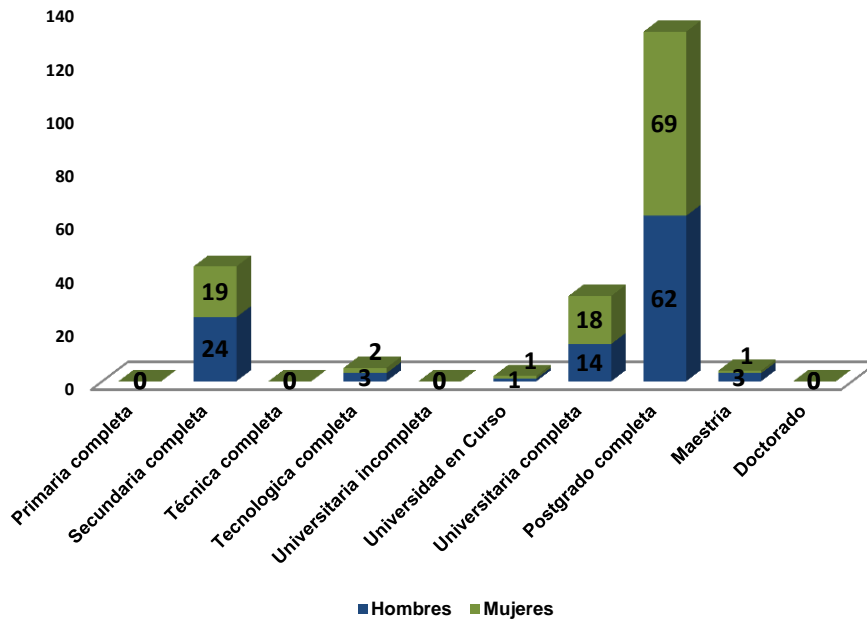
Tabla No. 7
Nivel Educativo por género - Funcionarios de Planta

AÑO 2013				
NIVEL EDUCATIVO	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Primaria completa	0	0	0	0,0%
Secundaria completa	24	19	43	19,8%
Técnica completa	0	0	0	0,0%
Tecnológica completa	3	2	5	2,3%
Universitaria incompleta	0	0	0	0,0%
Universidad en Curso	1	1	2	1%
Universitaria completa	14	18	32	14,7%
Postgrado completa	62	69	131	60,4%
Maestría	3	1	4	1,8%
Doctorado	0	0	0	0,0%
Total	107	110	217	100,0%

Fuente: Gestión Humana- FNA

Se puede observar que cerca del 60% 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 2013 el 1.8% de los funcionarios de planta ha terminado estudios de maestría, el 60% terminaron estudios de posgrado, el 15% cuentan con estudios universitarios terminados, el 20% cuentan con estudios secundarios finalizados y el 2% con estudios tecnológicos.

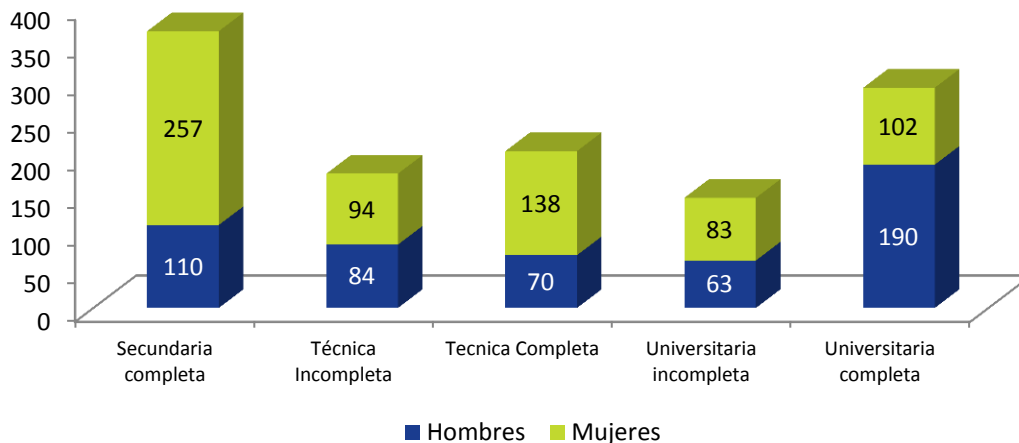
Tabla No. 8
Nivel Educativo por género - Trabajadores en Misión

NIVEL EDUCATIVO	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Secundaria completa	110	257	367	31%
Técnica Incompleta	84	94	178	15%
Tecnica Completa	70	138	208	14%
Universitaria incompleta	63	83	146	12%
Universitaria completa	190	102	292	37%
Total	517	674	1191	100%

Fuente: Gestión Humana- FNA

De acuerdo con la tabla 8 el 29% de los trabajadores en misión cuentan con estudios técnicos ya sean terminados (15%) o incompletos (14%), superiores universitarios con un 49%, de los cuales el 37% ya han finalizado y un 12% incompletos.

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 incompleta con un 12%, y un 15% para técnica incompleta, 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 2013, la Entidad desembolso cerca de \$242 millones, beneficiando a 331 estudiantes como se puede observar en la tabla 9.

Tabla No. 9
Número y valor de subsidios educativos otorgados en el 2013

Nivel Educativo	2013	
	No. Beneficiarios	Valor \$
Guardería	13	9.432.000
Preescolar	11	8.253.000
Primaria	88	64.845.000
Secundaria	130	93.910.550
Técnico	6	4.421.250
Tecnólogo	3	2.210.625
Universitario Pregrado	80	58.950.000
Total	331	242.022.425

Fuente: Gestión Humana- FNA

1.5. SALUD

En concordancia con las normas obligatorias de salud, la entidad cumple con la cobertura y servicios ofrecidos por el POS (Plan Obligatorio de Salud), al cual por ley, cotizan y tienen acceso todos los colaboradores del FNA, de tal manera que durante el 2013 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	2013	
		Aporte total en pesos	
		Empresa 8%	Trabajador 4%
COLMEDICA EPS S.A. - ALIANSALUD	36	\$ 105.102.806,00	\$ 49.352.200,00
EPS CAFESALUD	15	\$ 34.846.237,00	\$ 16.074.600,00
EPS COLPATRIA SALUD	2	\$ 2.114.300,00	\$ 994.800,00
EPS COMPENSAR	58	\$ 166.806.451,00	\$ 77.421.400,00
EPS COOMEVA	10	\$ 31.669.669,00	\$ 14.656.300,00
EPS CRUZ BLANCA	10	\$ 11.200.989,00	\$ 4.730.000,00
EPS FAMISANAR	42	\$ 113.904.103,00	\$ 52.624.900,00
EPS HUMANA VIVIR	2	\$ 427.451,00	\$ -
EPS SALUD TOTAL	22	\$ 12.450.389,00	\$ 4.140.400,00
EPS SALUDCOOP	18	\$ 40.687.719,00	\$ 18.921.800,00
EPS SANITAS S.A.	72	\$ 235.443.088,00	\$ 110.135.500,00
EPS SUSALUD - SURA	5	\$ 111.983.794,00	\$ 5.317.400,00
NUEVA EPS	9	\$ 16.624.620,00	\$ 7.597.000,00
Total	301	\$ 883.261.616,00	\$ 361.966.300,00

Fuente: Gestión Humana- FNA

La tabla 10 reporta un total de 331 trabajadores, desagregados en los trabajadores de planta, los aprendices del SENA y traslados entre EPS.

1.5.1 SALUD OCUPACIONAL

La División de Gestión Humana dentro del Programa de Salud Ocupacional durante el año 2013 adelanto los siguientes programas.

Con el objetivo de: Apoyar, identificar y evaluar los riesgos que puedan generar emergencias, el “FNA” organizo los recursos, tanto humanos como físicos, para hacer frente a cualquier tipo de emergencias, garantizando la continuidad del negocio, y evitar sanciones.

Se capacitaron y actualizaron los líderes de Bogotá y 9 puntos de atención más 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 (Comité Operativo de Emergencias) 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 2013, en el mes de junio se dio inicio al plan a nivel país.

Dando cumplimiento a la normatividad se realizó y entrego la matriz de riesgo y planes de emergencia, conformación de brigadas y COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional). Se realizó la capacitación y sensibilización en 9 puntos de atención, 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.

1.6. OTRAS ACTIVIDADES

La División de Gestión Humana dentro del programa de bienestar social durante el año 2013, 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 Colpatria, la cual incluye capacitación practica en primeros auxilios en caso de Infarto y Miocardio, evacuación y rescate e incendios.

1.6 FORMACIÓN Y CAPACITACION

La División de Gestión Humana durante el año 2013 adelantó programas de capacitación con las siguientes actividades:

Tabla No. 11
Programas de capacitación realizados.

Programa	2013		
	No. Funcionarios	Valor \$	Logros capacitación
Universitario - Pregrado	7	\$ 20.271.855	Profesionalización de los funcionarios
Posgrado	6	\$ 49.796.800	Especialización de los funcionarios
Otros Maestrías	6	\$ 119.352.386	Especialización de los funcionarios
Otros Programa especializado - Doctorado	1	\$ 12.000.000	Especialización de los funcionarios
total		\$ 201.421.041	

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 2013 se invirtieron \$ 202 millones de pesos en programas de capacitación. Los temas abordados se pueden agrupar así:

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

1.7 PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN.

**Tabla No.12
Programas de Actualización realizados**

2013				
TEMA	Intensidad horas	Funcionarios capacitados	Valor capacitación \$	Logros capacitación
ACTUALIZACION EN NOMINA Y SEGURIDAD SOCIAL	8	2	\$ 1.270.000	Actuaización de conocimientos
REFORMA TRIBUTARIA 2012	16	2	\$ 1.299.000	Actuaización de conocimientos
RIESGO DE MERCADO	16	2	\$ 2.600.000	Desarrollo de habilidades
SEXTO CONGRESO ASOFONDOS	16	2	\$ 2.784.000	Actuaización de conocimientos
XXV SIMPOSIUM DE MERCADO DE CAPITALES	16	1	\$ 2.006.800	Actualización de conocimientos
SARLAFT	100	4	\$ 5.900.000	Actualización de conocimientos
XII CONGRESO DE RIESGO FINANCIERO	16	1	\$ 2.006.800	Desarrollo de habilidades
NUEVAS TENDENCIAS DE COBRANZA Y RECAUDO DE CARTERA	16	1	\$ 670.000	Actualización de conocimientos
III CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DISCIPLINARIO	24	1	\$ 945.000	Comocimiento del tema
CONGRESO ANDESCO-MEDELLÍN	24	2	\$ 2.436.000	Actualización de conocimientos
COMO DETECTAR Y PREVENIR FRAUDES	16	1	\$ 1.850.000	Actualización de conocimientos
CONVENCION BANCARIA 2013-CARTAGENA	16	1	\$ 2.204.000	Actualización de conocimientos
CONVENCION BANCARIA 2013-CARTAGENA	16	1	\$ 2.204.000	Desarrollo de habilidades

2013				
TEMA	Intensidad horas	Funcionarios capacitados	Valor capacitación \$	Logros capacitación
LIDERES EMPRESARIALES	8	1	\$ 1.798.000	Actualización de conocimientos
XI JORNADAS DE CONTRATACION ESTATAL	OCTUBRE 31Y NOVIEMBRE 1	4	\$ 4.400.000	Actualización de conocimientos
CONGRESO INTERNACIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL	NOVIEMBRE 21 Y 22	2	\$ 2.848.000	Actualización de conocimientos
PETER SENGE-" LA REVOLUCIÓN NECESARIA" ,	nov-21	3	\$ 4.667.341	Actualización de conocimientos
IV SEMINARIO DE CONSTROL INTERNO COMPLIANCE	nov-25	3	\$ 1.392.000	Actualización de conocimientos
IV CONGRESO DE EDUCACION FINANCIERA	16	5	\$ 6.032.000	Actualización de conocimientos
SEM INARIO PARA EJECUTIVOS PLAN DE MERCADEO	16	1	\$ 800.000	Actualización de conocimientos
SEM INARIO TALLER INFORMACION TRIBUTARIA EN MEDIOS ELECTRONICOS PARA LA DIAN AÑOS GRAVABLES 2013 Y 2014	16	3	\$ 1.809.600	Actualización de conocimientos
SEM INARIO DE ACTUALIZACIÓN EN DERECHO DISCIPLINARIO	16	15	\$ 14.600.000	Actualización de conocimientos
SERVICIO AL CLIENTE Y TALLER DE VENTAS	16 HORAS POR GRUPO	60	\$ 19.302.400	Actualización de conocimientos
**COMPILACIÓN Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS - ESAP	40	50	\$ -	Actualización de conocimientos
**DIPLOMADO EN FINANZAS Y ECONOMIA -ESAP	100	42	\$ -	Actualización de conocimientos
**GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS	100	3	\$ -	Actualización de conocimientos
**INGENIERIA DE REQUERIMIENTOS -CALIDAD EN EL PROCESO DE DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS DE SOFTWARE	36	19	\$ -	Actualización de conocimientos
ACTUALIZACIÓN DE NORMAS TRIBUTARIAS - REFORMA	16 horas por grupo	67	\$ 22.500.000	Actualización de conocimientos
DIPLOMADO EN COBRANZAS Y RECUPERACIÓN DE CARTERA	88		\$ 32.665.600	Actualización de conocimientos
DIPLOMADO NIIF	60 HORAS (Pendiente 40m horas)	30	\$ 22.272.000	Actualización de conocimientos
SEM INARIO FORMACIÓN DE FORMADORES	16	40	\$ 7.424.000	Actualización de conocimientos
TOTAL			\$ 201.862.341	

** Estos temas no requirieron de inversión presupuestal ya que se gestionaron con la ESAP, en el marco de los programas de reinversión social. El tema de Ingeniería de Requerimientos, correspondió a valor agregado de un proveedor de la Oficina de Informática.

Tabla No. 13
Conocimiento del tema

2013		
Tema	Intensidad horas	Funcionarios capacitados
Inducción General y específicas – conocimiento específico de cada proceso del FNA	16 horas por grupo	417 nuevos trabajadores
Código de Ética y Buen Gobierno	Incluido en Inducción	417 nuevos trabajadores
Manejo de aplicativos FNA referentes a cada proceso incluido Intranet, Portal WEB e ISOLución	Incluido en Inducción	417 nuevos trabajadores
Seguridad Informática	Incluido en Inducción	417 nuevos trabajadores
Re inducciones general y/o específicas	Según tematica a desarrollar de 2 a 8 horas	594 Trabajadores
Curso de Inducción y Capacitación anual de SARLAFT	Presencia 2 horas y curso virtual 1 hora	1350 Trabajadores
Sistemas de protección al consumidor financiero (SAC)	Presencia 2 horas y curso virtual 1 hora	1350 Trabajadores
Cultura del Ahorro - Catedra FNA	3 Horas	41 Trabajadores
Aplicativos FNA propios del proceso de Legalización y Desembolsos	2 Horas	20 Trabajadores
Seminario "Procesos de Normalización de cartera"	8 Horas	48 Abogados de Legalización
Actualización en avalúos de Bienes Inmuebles	8 Horas	17 Trabajadores
Nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2012 ESAP	8 Horas	28 Trabajadores
Ley Anti trámites - Decreto Ley 019 de 2012 ESAP	8 Horas	28 Trabajadores
Aplicativos SIDAG y Cobis módulos Caja y Bancos inherente a contratación	3 Horas	21 Trabajadores
Capacitación GEL (Gobierno en línea) - ESAP	3 Horas	65 Trabajadores
Aplicativo Orfeo	2 Horas	368 Trabajadores
Seguros para los bienes propios del FNA	2 horas	25 Trabajadores

Fuente: Gestión Humana- FNA

2. MEDIO AMBIENTE

En este momento a nivel mundial, es cada vez más reconocida la importancia y mayor el interés por alcanzar y demostrar un desempeño ambiental eficiente en las organizaciones públicas y privadas, a través del conocimiento y control de los impactos ambientales generados por sus actividades, productos y/o servicios. 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.

No obstante lo anterior, se evidencian a continuación las principales acciones adelantadas por el FNA durante la vigencia 2013 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, donde se en cuenta el concepto de sostenibilidad desde la óptica del desarrollo, con criterios sociales, como elemento de evaluación en las compras a efectuar, el FNA, lo aplicara dentro de los procesos de toma de decisiones relacionadas con la compra y contratación de productos y servicios
- B. Los equipos de informática 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%.
- 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.