

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS
2025

**SECRETARÍA GENERAL – GIT GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO**

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
NORMATIVIDAD	4
OBJETIVO	5
BENEFICIARIOS	5
TIPOS DE INCENTIVOS	5
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	6
PRESUPUESTO	7
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	9

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en el ámbito público es fundamental para garantizar la efectividad y el desarrollo de las entidades que prestan servicio a la ciudadanía, en este contexto, el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia se ha destacado por su compromiso con el bienestar y crecimiento de sus servidores públicos, reconociendo que el desarrollo de las personas es la clave para el fortalecimiento institucional.

Este enfoque se enmarca dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que orienta las políticas y estrategias de la entidad, promoviendo una gestión eficiente, equitativa y orientada a resultados.

En particular, el Fondo de Pasivo Social ha venido diseñando anualmente un programa de Bienestar e incentivos, conforme a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, cuyo objetivo principal es atender las necesidades e intereses de los servidores públicos, tanto en su ámbito laboral como personal, intelectual y cultural.

Esta iniciativa no solo busca mantener altos niveles de motivación y satisfacción entre los empleados, sino también fortalecer la retención del talento humano, así, el diseño del plan de incentivos responde a la imperiosa necesidad de mejorar continuamente el servicio y la eficiencia operativa de la entidad, reconociendo que un entorno de trabajo adecuado y que valore el esfuerzo de los servidores, es esencial para lograr los objetivos institucionales y, por ende, ofrecer un servicio público de calidad. Entiéndase, los incentivos como estrategias institucionales diseñadas para impactar positivamente tanto el desempeño como el comportamiento laboral de los servidores públicos, generando mejores resultados en la gestión institucional.

Un plan de incentivos bien estructurado y percibido como valioso por los servidores no solo incrementa su motivación y sentido de pertenencia hacia la entidad, sino que también fortalece su compromiso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Es así, que, a partir de los lineamientos y postulados normativos emanados desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, el bienestar social en la administración pública, debe comprender el sistema de estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004, la cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar, con el fin de crear condiciones favorables en el desarrollo del trabajo, así como reconocer o premiar los resultados de los funcionarios por evaluación de desempeño en nivel sobresaliente, fomentando una cultura de reconocimiento y excelencia, por la buena labor.

Dicho esto, el Decreto 1567 de 1998 en el Capítulo IV consagra:

Artículo 29º.- Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles

jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo 30°.- Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios; Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

El GIT Talento Humano, como encargado de la formulación y estructuración del plan de bienestar e incentivos ha diseñado para la actual vigencia, un conjunto de actividades que buscan promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y fomenten su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación.

Así como a dispuesto de los recursos para la selección y premiación de los mejores equipos de trabajo, de manera que se garantice la excelencia en la gestión, entendidos este, como el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

NORMATIVIDAD

NORMA	CONTENIDO
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33 Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Titulo 10: Sistema de Estímulos, establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social
Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.5.5.3 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Artículo 2.2.5.5.4 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017	Brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018	Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
Resolución No. 312 de 2013 modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019	Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos”
Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Sostenibles 2020-2022	Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar
Manual de Estímulos e Incentivos del FPS - FNC	Documento técnico orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, siempre en búsqueda del trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos del FPS - FNC

OBJETIVO

Reconocer a los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos por su destacado desempeño, resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral del período 2024- 2025 a través de incentivos no pecuniarios, así como otorgar incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo que se conformen para la actual vigencia.

BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia (sobresaliente).
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

TIPOS DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos se encuentran ajustado conforme a lo establecido en la Constitución y las leyes que rigen dicha materia, en todo caso los incentivos por medios de los cuales se reconoce el buen desempeño en nivel sobresaliente y los mejores equipos de trabajo, serán lo que se relacionan a continuación conforme al presupuesto aprobado y asignado, para la presente vigencia, así:

Incentivos pecuniarios: “Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios

mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados”.

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente, tales como:

- Bono de consumo
- Educación formal

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Responsable	Fecha de ejecución
Presentar a la Comisión de Personal la propuesta del Plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2025, para su correspondiente aprobación	Gestión de Talento Humano/ Comisión de Personal	29 de enero de 2025
Proyectar el acto administrativo por medio del cual " SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO QUE SE CONFORMEN Y SE ESTABLECEN LOS MONTOS PARA LA VIGENCIA 2025"	Gestión de Talento Humano	31 de enero de 2025
Convocar a las diferentes áreas a presentar las necesidades institucionales de Proyectos de Aprendizaje en Equipo para la vigencia 2025.	Gestión de Talento Humano	Tercera semana de enero
Conformar a los equipos de trabajo que deseen hacerse participe en los proyectos de aprendizaje aprobados, por la entidad.	Gestión de Talento Humano	Febrero
Hacer seguimiento a las diferentes fases surtidas en las evaluaciones del desempeño laboral, para el periodo 2024 - 2025	Gestión de Talento Humano	Febrero a marzo

Consolidar el resultado de las evaluaciones del desempeño laboral para el periodo 2024 - 2025	Gestión de Talento Humano	Marzo a abril
Presentar el informe de resultados por evaluación del desempeño laboral, correspondiente al periodo 2024 - 2025.	Gestión de Talento Humano	Mayo
Realizar el proceso de contratación para la entrega de los incentivos no pecuniarios, para aquellos funcionarios que fueron seleccionados como los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para los mejores equipos de trabajo	Gestión de Talento Humano	Junio a agosto
Hacer entrega de los incentivos a aquellos funcionarios y equipos de trabajo que alcanzaron el nivel de excelencia y llevar a cabo el reconocimiento público de acuerdo a resultados de la evaluación de desempeño laboral periodo 2024 - 2025.	Gestión de Talento Humano	Septiembre incentivos por desempeño Noviembre equipos de trabajo

PRESUPUESTO

El presupuesto oficial asignado, para realizar el reconocimiento de los incentivos por Evaluación de Desempeño se hará teniendo en cuenta el índice de Precios al Consumidor IPC, el cual se estableció para la vigencia 2025, en **5,20%**

El Incentivo a otorgar al funcionario escogido como el mejor de carrera administrativa será el equivalente al **35%** del valor del incentivo que le sea otorgado como mejor empleado del nivel jerárquico al que pertenezca

Como Plan de Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo de la vigencia 2025, se asignará de la siguiente manera:

Primer equipo de trabajo ganador: Derecho a que el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia otorgue un incentivo pecuniario por un valor de entre uno (1) y hasta cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal que se apruebe por la Dirección General, el cual se dividirá en partes iguales entre los miembros del equipo que acrediten los requisitos relacionados en el manual.

Segundo equipo de trabajo ganador: Derecho a que el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia otorgue un incentivo NO pecuniario un por valor de entre uno (1) y hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal que se apruebe por la Dirección General, el cual se dividirá en partes iguales entre los miembros del equipo que acrediten los requisitos relacionados en el manual.

Por lo anterior, y de acuerdo a la asignación de la vigencia 2024 se estima el siguiente presupuesto para cubrir los incentivos 2025:

INCENTIVOS	IPC	VALOR
INCENTIVOS EDL 2025	5,20	17.065.788
INCENTIVOS EQUIPOS DE TRABAJO	5,20	13.231.812

De acuerdo a proyectos de resolución de desagregación de presupuesto se cuenta inicialmente en la presente vigencia con:

RUBRO	FUENTE	DESCRIPCION	APR. VIGENTE
A-02-02-02-009-007	Nación	OTROS SERVICIOS	\$ 8.034.000,00
A-02-02-02-009-007	Propios	OTROS SERVICIOS	\$ 7.725.000,00
A-02-02-02-009-007	Nación	OTROS SERVICIOS	\$ 9.343.374,00
TOTAL			\$ 25.102.374,00

PROYECCIÓN INCENTIVOS

INCENTIVOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL				
NIVEL	ASIGNACIÓN AÑO 2024	VALOR CON INCREMENTO IPC 5,2%, VIGENCIA 2025	CANTIDAD ESTIMADA RECONOCIMIENTOS	VALORES A RECONOCER POR NIVEL
MEJOR EMPLEADO DE CARRERA	615.244	647.237	1	647.237
POR NIVEL JERARQUICO	1.757.841	1.849.249	3	5.547.747
MEJOR EMPLEADO LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1.757.841	1.849.249	1	1.849.249
SIGUIENTES MEJORES PUNTAJES	352.309	370.630	16	5.930.080
VALOR TOTAL ESTIMADO				13.974.313

Las cantidades estimadas de funcionarios a reconocer se proyectan teniendo en cuenta lo definido en el APGTHGTHMS04 Manual Institucional de Estímulos e Incentivos y teniendo en cuenta la cantidad de funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que desarrollaron sus funciones en la entidad en el período completo 1/02/2024 a 31/01/2025; estas cifras pueden variar de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño.

PREMIACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO				
LUGAR	ASIGNACIÓN	VALOR MÍNIMO		VALOR MÁXIMO
PRIMER LUGAR	HASTA 5 SALARIOS	1.423.500	5	7.117.500
SEGUNDO LUGAR	HASTA 3 SALARIOS	1.423.500	3	4.270.500
VALOR TOTAL ESTIMADO		2.847.000		11.388.000

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar Social y Laboral e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas que faciliten la recolección de información.

Proyectó:

Revisó:

Edy K Olivares

Edy K Olivares
Profesional GIT Talento Humano

Ana Carolina Feris Córdoba
Coordinadora GIT Gestión de Talento Humano

Revisó:

Aprobó:

José Alberto Pumarejo Medina
Secretario General

Mónica Alexandra Manrique Narváez
Presidente Comisión de Personal

Aprobó:

Samira Julieth Eljach Durante
Directora General

Aprobado Mediante Acta No. 01 de Comisión de Personal del 29 de enero de 2025