

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

LA DIRECTORA GENERAL (E) DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y en especial las que le confiere el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, demás normas y reglamentos que apliquen.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 establece que: *“Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo”*.

Que los artículos 31 y 32 del Decreto 1567 de 1998, define los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios así:

Plan de incentivos pecuniarios: *“Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarentas (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”*.

Plan de incentivos no pecuniarios: *“Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”*.

Que según el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, las entidades del orden nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, establece que: *“El jefe de cada Entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, y que dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley”*.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, establece que para otorgar los incentivos por nivel de excelencia de los empleados, se hará con base en la calificación definitiva resultante de

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

la evaluación del desempeño laboral y, el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con la que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Que se entiende por Equipo de Trabajo 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.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, cada Entidad deberá definir el procedimiento a seguir para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Que el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 establece que será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, formular, ejecutar y evaluar los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2018 establece que: *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.*

Que el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, consagra como derechos de todo servidor público: *“Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura deporte y vacacionales”.*

Que teniendo en cuenta lo anterior, el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, adopto el documento denominado APGTHGTHMS04 Manual de Estímulos e Incentivos, el cual está 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. El alcance del presente manual se extiende a todos los servidores del FPS a nivel nacional.

Que en sesión No. 1 de la Comisión de Personal, según consta en el Acta No. 01 del 30 de enero de 2024, se presentó el valor destinado para el reconocimiento de los incentivos no pecuniarios por Evaluación del Desempeño, que se otorga al mejor empleado de carrera, los mejores empleados de carrera por cada nivel y los mejores de libre nombramiento y remoción. Y el valor destinado para el reconocimiento de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

Que, en sesión No. 01 del Comité de Gestión y Desempeño Institucional realizado el 30 de enero de 2024, según consta en Acta No. 01 de la misma fecha, se presentó el Plan Institucional de Incentivos propuesto por el Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano para la vigencia 2024.

Que, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, es necesario adoptar los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, definir los criterios para seleccionar a los mejores empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y la conformación de equipos de trabajo; Así como, los criterios de desempate que se establecerán de manera objetiva para fortalecer la cultura de participación voluntaria, y el compromiso con la Entidad.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR el Plan Institucional de Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia para la vigencia 2024.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los requisitos mínimos para participar de los incentivos institucionales para los empleados serán los establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, así:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva Entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia (sobresaliente) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO TERCERO. ADOPTAR como Plan de Incentivos NO pecuniarios de la vigencia 2024, por evaluación del desempeño individual para los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los siguientes:

- 3.1. INCENTIVO NO PECUNIARIO AL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA:** Derecho a que el Fondo de Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia financie la suma de **SEISCIENTOS QUINCE MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS, CON CUARENTA Y OCHO CENTAVOS (\$615.244,48) M/CTE.**

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

- 3.2. INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA LOS MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO:** Derecho a que el Fondo de Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia financie la suma de **UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS, CON TREINTA Y SEIS CENTAVOS (\$1.757.841,36) M/CTE.**
- 3.3. INCENTIVO NO PECUNIARIO AL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:** Derecho a que el Fondo de Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia financie la suma de **UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS, CON TREINTA Y SEIS CENTAVOS (\$1.757.841,36) M/CTE.**
- 3.4. INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA LOS SIGUIENTES MEJORES PUNTAJES:** Derecho a que el Fondo de Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia financie la suma de **TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS NUEVE PESOS, CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS (\$352.309,98) M/CTE.**

PARRAGRAFO PRIMERO: Los empleados seleccionados como los mejores tendrán derecho de escoger un solo incentivo no pecuniario, seleccionando una de las siguientes opciones:

TIPO DE INCENTIVO	INCENTIVO QUE SE OTORGA	REQUISITOS	OBSERVACIONES
Bono de consumo	Tarjeta electrónica de libre consumo	Acta de escogencia de incentivos	Se realiza mediante proceso de contratación con las empresas que prestan servicios de beneficios e incentivos.
Turismo social	Disfrute de un Plan Turístico	Acta de escogencia de incentivos	Se realiza mediante proceso de contratación con las empresas que prestan servicios de beneficios e incentivos sujeto a las opciones del catálogo del proveedor.
		Acta de escogencia de incentivos y presentación de los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> • Carta de interés de participar en el programa de educación, • Programa educativo y nombre del establecimiento o institución que ofrece el programa. 	El disfrute del incentivo también aplica para un familiar de primer grado de consanguinidad. El servidor tiene derecho a contar con permiso remunerado por el tiempo del periodo académico que se esté

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

<p>Educación formal</p>	<p>Financiación de un programa de Educación Formal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos legales de la Constitución y/o operación del programa. • Certificación de cuenta bancaria • Registro Civil del beneficiario del programa de educación, que permita demostrar parentesco con el funcionario beneficiario del incentivo, en dado caso que sea para un familiar. • Fotocopia del documento de identidad del beneficiario del programa. 	<p>financiando a través de este incentivo (1 mes, 1 trimestre, 1 semestre, 1 año). El permiso remunerado que se otorgue no podrá ser superior a 5 horas semanales.</p>
<p>Educación Informal</p>	<p>Financiación de un programa de Educación Informal.</p>	<p>Acta de escogencia de incentivos y presentación de los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta de interés de participar en el programa de educación, • Programa educativo y nombre del establecimiento o institución que ofrece el programa. • Documentos legales de la Constitución y/o operación del programa. • Certificación de cuenta bancaria • Registro Civil del beneficiario del programa de educación, que permita demostrar parentesco con el funcionario beneficiario del incentivo. • Fotocopia del documento de identidad del beneficiario del programa. 	<p>El disfrute del incentivo también aplica para un familiar de primer grado de consanguinidad. El servidor tiene derecho a contar con permiso remunerado por el tiempo del periodo académico que se esté financiando a través de este incentivo (1 mes, 1 trimestre, 1 semestre, 1 año). El permiso remunerado que se otorgue no podrá ser superior a 5 horas semanales.</p>
<p>Educación para el trabajo y el desarrollo humano</p>	<p>Financiación de un programa de Educación para el trabajo y el desarrollo humano.</p>	<p>Acta de escogencia de incentivos y presentación de los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta de interés de participar en el programa de educación, • Programa educativo y nombre del establecimiento o institución que ofrece el programa. • Documentos legales de la Constitución y/o operación del programa. • Certificación de cuenta bancaria • Registro Civil del beneficiario del 	<p>El disfrute del incentivo también aplica para un familiar de primer grado de consanguinidad. El servidor tiene derecho a contar con permiso remunerado por el tiempo del periodo académico que se esté financiando a través de este incentivo (1 mes, 1 trimestre, 1 semestre, 1 año). El permiso</p>

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

		<p>programa de educación, que permita demostrar parentesco con el funcionario beneficiario del incentivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fotocopia del documento de identidad del beneficiario del programa. 	<p>remunerado que se otorgue no podrá ser superior a 5 horas semanales.</p>
--	--	---	---

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para efectos del reconocimiento de incentivos se entenderá la evaluación de desempeño laboral sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan, y proyectos de aprendizaje en equipo premiados en primer, segundo y tercer lugar.

PARÁGRAFO TERCERO. Para el presente plan se tendrá en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño laboral correspondiente al periodo comprendido entre el primero (1º) de febrero de 2023 al treinta y uno (31) de enero de 2024, y los proyectos de aprendizaje en equipo que se hayan presentado durante la vigencia 2024.

ARTÍCULO CUARTO. La selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción se hará conforme al siguiente proceso:

1. Consolidación de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo correspondiente, con base en la información remitida por los evaluadores y evaluados, a cargo del GIT Gestión de Talento Humano.
2. Socialización de los resultados y selección del incentivo con los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.
3. Publicación del acto administrativo para el reconocimiento de los incentivos.
4. Los servidores públicos seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo de un máximo de seis (6) meses para disfrutar el incentivo del cual sean beneficiarios, atendiendo a los términos y condiciones variantes de cada tipo de incentivo. En caso contrario, se perderá este derecho.

PARÁGRAFO. La medida objetiva de valoración es el puntaje obtenido en la evaluación anual del desempeño laboral.

ARTÍCULO QUINTO. Las categorías para la selección de los mejores empleados y los siguientes mejores puntajes por evaluación del desempeño laboral, son:

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

5.1. MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA ENTIDAD

Luego de haber seleccionado al mejor por cada nivel jerárquico, se escogerá entre estos, al mejor empleado de carrera administrativa, que será quien haya obtenido la mejor calificación en la evaluación anual u ordinaria (sumatoria calificación compromisos laborales + compromisos comportamentales).

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

5.2. MEJOR EMPLEADO DE CADA NIVEL JERÁRQUICO:

1. **Nivel profesional:** Será quien haya obtenido la mejor calificación en la evaluación anual u ordinaria (sumatoria calificación compromisos laborales + compromisos comportamentales).
2. **Nivel técnico:** Será quien haya obtenido la mejor calificación en la evaluación anual u ordinaria (sumatoria calificación compromisos laborales + compromisos comportamentales).
3. **Nivel asistencial:** Será quien haya obtenido la mejor calificación en la evaluación anual u ordinaria (sumatoria calificación compromisos laborales + compromisos comportamentales).

5.3. MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Será quien haya obtenido la mejor calificación en la evaluación de desempeño anual u ordinaria (sumatoria calificación compromisos laborales + compromisos comportamentales). Después de haber elegido al mejor de este nivel, se seleccionarán los dos (2) siguientes mejores puntajes.

5.4. LOS SIGUIENTES MEJORES PUNTAJES DESPUÉS DE SELECCIONAR A LOS MEJORES POR CADA NIVEL JERARQUICO Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

Serán quienes hayan obtenido las siguientes mejores calificaciones en la evaluación de desempeño anual u ordinaria (sumatoria calificación compromisos laborales + compromisos comportamentales), los cuales serán beneficiarios del incentivo establecido en el **ARTÍCULO TERCERO numeral: 3.4 de la presente resolución**, en los siguientes términos:

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

- 1. Carrera administrativa:** Después de haber elegido al mejor por cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial), se seleccionarán los ocho (8) siguientes mejores puntajes de cada nivel.
- 2. Libre nombramiento y remoción:** Después de haber elegido al mejor de libre nombramiento y remoción, se seleccionarán los dos (2) siguientes mejores puntajes de esta categoría.

ARTÍCULO SEXTO. PROCEDIMIENTO EN CASO DE EMPATE. En caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios para la selección de los mejores empleados y los siguientes mejores puntajes, este se dirimirá otorgando un puntaje adicional de **un (1) punto**, de acuerdo a los siguientes criterios:

- Otorgar prioridad a todos los funcionarios que no obtuvieron el beneficio del incentivo al mejor funcionario en el periodo de calificación inmediatamente anterior, para lo cual se verificará en el acta respectiva **(1 punto)**.
- El funcionario que tenga mayor formación académica y se encuentre registrada en su hoja de vida del SIGEP y repose en su historia laboral institucional **(1 punto)**.
- El funcionario con mayor asistencia a capacitaciones para el fortalecimiento de sus competencias laborales y comportamentales, durante el periodo evaluado **(1 punto)**.
- Pertenecer a algún comité de la Entidad en el que haya sido elegido por votación, durante el periodo evaluado **(1 punto)**.
- Participar en la Brigada de Emergencia, durante el periodo evaluado **(1 punto)**.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si al evaluar los criterios de desempate se verifica que con el cumplimiento del primer criterio se resuelve el empate, no habrá lugar a seguir con los siguientes. No obstante, si persiste el empate se seguirá con la verificación de los siguientes criterios hasta lograr el desempate.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si una vez evaluado todos los criterios del presente artículo, persiste el empate, se aplicarán los criterios definidos y contenidos en el APGTHGTHMS04 Manual De Estímulos e incentivos vigente para la fecha del desempate.

ARTÍCULO SÉPTIMO. CONDICIONES PARA HACER EFECTIVOS LOS INCENTIVOS. El reconocimiento de los incentivos NO pecuniarios previstos en el presente manual estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. Los incentivos son personales e intransferibles.

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

2. Para el reconocimiento de los incentivos relacionados con becas para educación formal, el beneficiario deberá tener en cuenta lo establecido en las políticas administrativas referente a permisos y demás disposiciones al respecto.
3. El funcionario beneficiario deberá efectuar los trámites previos al reconocimiento del incentivo, tales como matrícula, reservas, obtención de recibos de pago, otros gastos y demás que requiera la institución educativa o entidad que preste o apoye el servicio.

XPARRAGRAFO PRIMERO: El empleado Público perderá el incentivo por las siguientes causas:

- a) Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección.
- b) Dejar de disfrutar el incentivo dentro del año siguiente a la entrega de este.

ARTÍCULO OCTAVO. ADOPTAR como Plan de Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo de la vigencia 2024, los siguientes:

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 presente 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 presente manual.

Tercer 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 entre uno (1) y hasta dos (2) 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 presente manual.

ARTÍCULO NOVENO. ADOPTAR como Plan de Incentivos NO pecuniarios para los Gerentes Públicos que en la evaluación de los Acuerdos de Gestión hayan obtenido la mejor calificación, por el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados en la vigencia inmediatamente anterior, los siguientes:

RESOLUCIÓN NUMERO 0032 DE 1 DE ENERO DE 2024

POR LA 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 2024.

- **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Se realizará un reconocimiento mediante acto público, que se realizará con el otorgamiento de una medalla, escudo, diploma u otro, para quien haya obtenido la mejor calificación en la evaluación de los Acuerdos de Gestión entre todos los gerentes.
- **Desconexión laboral:** Se otorgará dos (2) días libres de disfrute remunerado, para todos los Gerentes Públicos que alcancen una calificación igual o superior al 90%.

ARTÍCULO DÉCIMO. Los incentivos no pecuniarios se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Comunicar el contenido de la presente resolución a los empleados del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

VACA GUTIERREZ
LUZ FANY

LUZ FANY VACA GUTIERREZ
Director General (E)

Proyecto: Bella Allison Celedon Avila – Judicante - GIT GTH.

Revisó: Tatiana Pérez Sierra – Coordinadora GIT GTH. PEREZ SIERRA TATIANA Firmado digitalmente por PEREZ SIERRA TATIANA

Omar Antonio Forero Porras – Presidente de la Comisión de Personal. 

Carlos Andrés Tovar Orozco – Secretario General. CARLOS ANDRES TOVAR OROZCO Firmado digitalmente por CARLOS ANDRES TOVAR OROZCO

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2024

El presupuesto asignado para la ejecución del Plan Institucional de Incentivos vigencia 2024, se encuentra distribuidos así:

INCENTIVOS NOS PECUNIARIOS POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INCREMENTO 9,28%	PROYECTOS DE APRENDIZAJE (PAE) (Sujeto a lineamientos de la Resolución y Manual de incentivos)
\$16.222.231,59	\$ 12.577.768,41

Para efectos del reconocimiento de los incentivos No Pecuniarios, por evaluación de desempeño laboral correspondiente al periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero de 2023 al treinta y uno (31) de enero de 2024, se tomó como base el valor reconocido para la vigencia 2023, adicionando un incremento porcentual de 9,28% correspondiente al Índice de Precios del Consumidor – IPC del 2023 certificado por el DANE, determinándose los siguientes valores:

VALORES INCENTIVOS NO PECUNIARIOS VIGENCIA 2024	
MEJOR EMPLEADO POR NIVEL JERÁRQUICO	\$1.757.841,36
LOS SIGUIENTES MEJORES PUNTAJES	\$352.309,98
MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	\$615.244,48

En constancia de lo anterior, se firma a los treinta (30) días del mes de enero de 2024.

**PEREZ SIERRA
TATIANA**

Firmado digitalmente por
PEREZ SIERRA TATIANA

TATIANA PEREZ SIERRA
Coordinadora del GIT Gestión de Talento Humano

**CARLOS ANDRES
TOVAR OROZCO**

Firmado digitalmente
por CARLOS ANDRES
TOVAR OROZCO

CARLOS ANDRÉS TOVAR OROZCO
Secretario General



OMAR FORRERO PORRAS
Presidente de la Comisión de Personal