

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

2022



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

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2022

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO	5
3. BENEFICIARIOS.....	5
4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022.....	6
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	7
6. ANEXOS	7

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano al servicio de las entidades públicas tiene como razón de ser las personas y su desarrollo, es por eso por lo que, uno de los objetivos del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia y dando cumplimiento a lo señalado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, ha sido el enaltecimiento del servidor público y su labor.

De conformidad con el Decreto 1567 de 1998, el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia diseña anualmente el programa de estímulos para los servidores cuyo objetivo es adecuarse a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, este sistema es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano de la Entidad. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

En este sentido, es importante mencionar que este plan obedece a la necesidad de diseñar un programa de incentivos para los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, que su nivel de excelencia se establezca con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2021 – 2022 y de los equipos de trabajo con base en evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

1. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDO RELACIONADO CON INCENTIVOS
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
Decreto 1083 de 2015	<p>Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.</p> <p>Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.</p> <p>Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.</p>
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, Entidades 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 2020	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.

2. OBJETIVO

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los mejores equipos de trabajo de la vigencia 2022.

3. BENEFICIARIOS

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción

del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2021 – 2022.

Adicionalmente, el procedimiento para la selección de estos se llevará a cabo según lo estipulado en el Manual de Estímulos e Incentivos del FPS – FNC.

4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

Actividad	Responsable	Fecha de Realización
Presentar a la Comisión de Personal la propuesta del Plan Institucional de Incentivos de la vigencia 2022.	GIT Gestión de Talento Humano	Enero
Realizar la aprobación de los incentivos no pecuniarios para la vigencia 2022.	Comisión de Personal	Enero
Proyectar acto administrativo que establece el Plan Institucional de Incentivos de la vigencia 2022.	GIT Gestión de Talento Humano	Enero
Solicitud de evaluaciones del desempeño laboral periodo 2021 - 2022.	GIT Gestión de Talento Humano	Febrero
Recepcionar evaluaciones del desempeño laboral periodo 2021 - 2022.	GIT Gestión de Talento Humano	Febrero
Consolidador evaluaciones del desempeño laboral periodo 2021 - 2022.	GIT Gestión de Talento Humano	Febrero y Marzo
Presentar al Director General informe de evaluación del desempeño laboral periodo 2021 - 2022.	GIT Gestión de Talento Humano	Abril
Socialización con los servidores del FPS - FNC de los resultados de la evaluación de desempeño laboral periodo 2021 - 2022.	GIT Gestión de Talento Humano	Abril
Selección de los incentivos no pecuniarios por parte de los funcionarios que fueron	Servidores Públicos del FPS - FNC	Mayo

seleccionados como los mejores de carrera y libre nombramiento y remoción.		
Realizar el proceso de contratación para la entrega de los incentivos no pecuniarios.	GIT Gestión de Talento Humano	Junio
Solicitar encuesta de satisfacción del Plan Institucional de Incentivos 2022.	GIT Gestión de Talento Humano	Septiembre
Realizar encuesta de satisfacción del Plan Institucional de Incentivos 2022.	Servidores Públicos del FPS - FNC	Septiembre

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El programa de Incentivos se evaluará a través de la encuesta de satisfacción de entrega de estímulos e incentivos y el seguimiento se efectuará en el cronograma establecido en el Plan Institucional de Incentivos.

6. ANEXOS

Grupo Interno de Trabajo

Gestión de Talento Humano

***Fondo de Pasivo Social
de Ferrocarriles Nacionales de Colombia***
Calle 19 # 14-21, Bogotá, D.C., Colombia
Conmutador: 3817171
Web: www.fps.gov.co
Bogotá, D.C., Colombia
Enero de 2022

PROPUESTA INCREMENTO INCENTIVOS VIGENCIA 2022

Teniendo en cuenta que el Índice de Precios al Consumidor IPC cerró en 5,62% en 2021, desde el Grupo Interno de Trabajo Gestión Talento Humano se propone este mismo porcentaje de incremento dejándolo estandarizado para las demás vigencias, por tanto, el valor de los incentivos para la vigencia 2022 y futuras vigencias sería el siguiente:

Valores	Mejor empleado por nivel jerárquico	Ocho siguientes mejores puntajes
Incentivos 2021	\$ 1.345.500,00	\$ 269.100,00
Incentivos 2022	\$ 1.422.000,00	\$ 285.000,00

Atentamente,



LILIBETH IMPERIO ROJAS FLÓREZ
Coordinadora GIT - Gestión Talento Humano