

**RESOLUCIÓN NUMERO 0924 DE 07 JUN. 2016**

**POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA VIGENCIA 2016, ADOPTADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN No. 0272 DEL 29 DE FEBRERO DE 2016.**

**EL DIRECTOR GENERAL 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 y

**CONSIDERANDO:**

Que el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, señala que "el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará en él los incentivos 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 la Entidad, en cumplimiento de las normas que regulan la materia, estableció mediante Resolución No. 0272 del 29 de febrero de 2016, el Plan Institucional de Incentivos para los empleados del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia vigencia 2016.

Que en el Artículo Primero de la Resolución No. 0272 del 29 de febrero de 2016, se definió que el nivel de excelencia de los empleados se establecería con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinaría 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.

Que en el Parágrafo 1: del Artículo Primero se indicó que " El nivel de Excelencia para los empleados equivale al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral y que el Mejor Empleado de Carrera y el Mejor Empleado de Libre Nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores cada nivel; y que en caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios tanto para la selección de los Mejores Empleados de cada Nivel Jerárquico, como para la Selección del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción y del Mejor Empleado de Carrera, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje obtenido de la sumatoria de los siguientes aspectos:

**RESOLUCIÓN NUMERO 0924 DE 07 JUN. 2016**

**POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA VIGENCIA 2016, ADOPTADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN No. 0272 DEL 29 DE FEBRERO DE 2016.**

FACTOR	CONDICIÓN	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado del nivel jerárquico que corresponda.	Año anterior a la presente vigencia	30
Haber sido seleccionado como mejor empleado del nivel que corresponda.	Año anterior a la presente vigencia	20
Participación activa en representación de los servidores en los Comités y/o Comisiones internas, durante el año anterior a la presente vigencia. Para verificar el cumplimiento de este factor, Gestión de Talento Humano solicitará al Presidente de los Comités Internos en representación de los Empleados (COPASS Comisión de Personal y Comité de Convivencia Laboral) que certifique cuál fue el porcentaje de participación del funcionario en dichas instancias.	Si participó en el 100% de las reuniones a las que se haya convocado.	20
	Si participó entre el 90% y 99% de las reuniones a las que se haya convocado.	15
	Si participó entre el 80 y 89% de las reuniones a las que se haya convocado.	10
	Si participó entre el 70 y 79% de las reuniones a las que se haya convocado.	3
	Si participó entre 69% y menos de las reuniones a las que se haya convocado.	2

Si continúa el empate, éste se dirimirá a través del sistema de sorteo simple.

Que con ocasión de la publicación de la Resolución 0272, el funcionario SILVANO MARTÍNEZ LÓPEZ, presentó a Talento Humano, las siguientes inquietudes: **1- Si resulta un empate y el funcionario no pertenecía al Copaso, Comisión de personal o Comité de convivencia no tiene la oportunidad de ganar?** **2-Teniendo en cuenta que ya se dio punto por pertenecer a estos grupos, donde quedan los otros aspectos con los cuales el funcionario obtuvo la excelencia?;** inquietudes que fueron resueltas por Gestión Talento Humano, de conformidad con los criterios establecidos en la citada resolución y en la

## RESOLUCIÓN NUMERO 0924 DE 07 JUN. 2016

**POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA VIGENCIA 2016, ADOPTADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN No. 0272 DEL 29 DE FEBRERO DE 2016.**

Resolución 0198 de 11 de febrero de 2015, por medio de la cual se fijaron los parámetros para la evaluación del desempeño laboral para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2015 y el 31 de enero de 2016.

Ante las aclaraciones presentadas por Gestión de Talento Humano, el funcionario insiste en cuanto al punto No. 1: "sería desventaja no pertenecer a las comisiones pues los miembros de las mismas también tienen la opción de acceder a los puntos enumerados en su respuesta"; por tal razón, se le informa que en la próxima sesión de la Comisión de Personal de la entidad, se tratará el tema, con el fin de plantear una posible modificación al artículo primero de la resolución No 0272 del 29 de febrero de 2016.

Que en sesión de la Comisión de Personal del día 17 de Mayo de 2016 (Acta No. 003); Gestión de Talento Humano presentó para análisis y sugerencias, las inquietudes planteadas por el funcionario Silvano Martínez a la Resolución No 0272 del 29 de febrero de 2016, "Por la cual se establece el Plan Institucional de Incentivos para los empleados del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia Vigencia 2016, las cuales una vez analizadas por los integrantes de la Comisión de Personal, recomiendan realizar modificación al Parágrafo 1., del Artículo Primero de la Resolución No. 0272 del 29 de febrero de 2016.

Que el Artículo 2.2.10.17 del Decreto No. 1083 de 2015, señala, que con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que en virtud de lo anterior, se hace necesario modificar el contenido del Parágrafo 1., del Artículo Primero de la Resolución No. 0272 del 29 de febrero de 2016.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Modificar el Parágrafo 1., del Artículo Primero de la Resolución No. 0272 del 29 de febrero de 2016, por la cual se establece el Plan Institucional de Incentivos para los Empleados del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia vigencia 2016, el cual quedará así:

"**PARÁGRAFO 1:** El nivel de Excelencia para los empleados equivale al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral. Los funcionarios que alcancen Nivel Sobresaliente pero que no sean seleccionados como los mejores empleados de cada nivel, mejor empleado de carrera administrativa o mejor empleado de

**RESOLUCIÓN NUMERO 0924 DE 07 JUN. 2016**

**POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA VIGENCIA 2016, ADOPTADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN No. 0272 DEL 29 DE FEBRERO DE 2016.**

libre nombramiento y remoción, podrán acceder a los incentivos no pecuniarios establecidos en el Artículo Séptimo de la presente resolución".

"El Mejor Empleado de Carrera y el Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores cada nivel".

"En caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios tanto para la selección de los Mejores Empleados de cada Nivel Jerárquico, como para la Selección del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción y para el Mejor Empleado de Carrera, se dirimirá el empate teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos":

FACTOR	CONDICIÓN	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado del nivel jerárquico que corresponda.	Año anterior a la presente vigencia	30
Haber sido seleccionado como mejor empleado del nivel que corresponda.	Año anterior a la presente vigencia	20

Si persiste empate entre dos o más funcionarios, se someterá a sorteo simple, en presencia de todos los interesados.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica la Resolución No. 0272 del 29 de Febrero de 2016.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**

Director General

Proyecto: Ana Cecilia Cárdenas Díaz / Yaneth Farfán Casallas  
 Revisó: María Yaneth Farfán / integrantes Comisión de Personal / Acta No 003-2016

Dr. Luis Alfredo Escobar Rodríguez  
 Dr. José Jaime Azar Molina  
 Dr. Humberto Malaver Pinzón  
 Martha Azucena Garzón  
 Silvio Rivera Domínguez

Calle 13 N° 18-24 Estación de la Sabana (Bogotá - Colombia) -  
 PBX 3817171 - Fax: 3750378 ext 122  
 Línea Quejas y reclamos a Nivel Nacional: 01-8000-912-206  
 En Bogotá Tel: 2476775 E-mail: quejasyreclamos@fps.gov.co.  
 Página Web [http:// www.fps.gov.co](http://www.fps.gov.co)