

*"Por medio de la cual se establece el salario emocional en la Región Administrativa y de Planeación Especial
Región Central RAP-E"*

EL GERENTE DE LA RAP-E REGIÓN CENTRAL

En ejercicio de las facultades legales conferidas en los numerales 3.13 y 3.14 del artículo 2.5.3 del Acuerdo Regional 007 de 2019 y en especial las señaladas en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone:

"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Que el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece el sistema de estímulos para los empleados del Estado compuesto por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 15 del citado Decreto Ley contempla los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos, en cuyo literal a) señala:

*"**Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;"*

Que el aludido Decreto Ley 1567 dispone en su artículo 18 que a través de los programas de bienestar social y de incentivos las entidades pondrán en funcionamiento el sistema de estímulos.

Que por su parte el artículo 20 ibídem preceptúa:

"Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

Que en la misma dirección el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1 determina:

"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".

et

“Por medio de la cual se establece el salario emocional en la Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E”

Que el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 señala:

*“ARTÍCULO 2.2.10.7 **Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6. Adelantar programas de incentivos.”.*

Que el numeral 4 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 Código Disciplinario vigente consagra como uno de los derechos de todo servidor público, la participación en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.

Que el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, que adiciona un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 dispone:

“ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3º grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.

Que el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017 y por el artículo 5 del Decreto 770 de 2021, determina:

97

“Por medio de la cual se establece el salario emocional en la Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E”

“Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio”.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.5.5.53, modificado por el artículo 1 del Decreto 648 de 2017, establece que los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG establecido mediante el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y se articula, a su vez, con el Sistema de Control Interno, el cual refiere:

“el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados”.

Que igualmente el MIPG identifica las rutas para la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano de las entidades públicas como la ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta de calidad, ruta del servicio y ruta del análisis de datos.

Que dentro del despliegue de la ruta de la felicidad se encuentran, entre otras, la realización de acciones para facilitar que los servidores públicos dispongan del tiempo para llevar una vida equilibrada entre el trabajo, el entretenimiento y la familia, razón por la cual se considera necesario y conveniente implementar incentivos basados en el salario emocional.

Que el salario emocional consiste en conceptos asociados a la retribución de los empleados en los que se incluyen aspectos de carácter no económico con el fin de satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales constituyéndose en una herramienta de gestión del talento humano efectiva para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y fomentar la motivación y el compromiso institucional.

Que la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central, consciente de la importancia del talento humano y su incidencia en el cumplimiento del objetivo y las metas institucionales de la entidad, considera que las acciones que impliquen el bienestar del equipo humano fortalecen su sentido de pertenencia hacia la entidad e impacta positivamente el ambiente y clima laboral.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. OBJETO. Establecer el Salario Emocional para los servidores públicos de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central como una retribución no económica que hace parte integral del Bienestar Laboral de la entidad, cuyo fin último es satisfacer necesidades

"Por medio de la cual se establece el salario emocional en la Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E"

de tipo psico-socio afectivo que contribuyan con el mejoramiento de su bienestar emocional y el clima laboral.

ARTÍCULO 2. OBJETIVO. Definir y formalizar los beneficios de salario emocional para los empleados públicos de la RAP-E Región Central como estrategia de fortalecimiento del capital humano y mejoramiento de su calidad de vida.

ARTÍCULO 3. ALCANCE Y COBERTURA. El salario emocional está en el marco del programa de Bienestar Institucional e inicia con la identificación y descripción de cada una de las modalidades de salario emocional, continúa con los parámetros para hacer uso de estos beneficios, y termina con el seguimiento y control por parte de la entidad frente al disfrute de este. Estos beneficios están destinados para los servidores públicos de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central.

ARTÍCULO 4. MODALIDADES. La RAP-E Región Central establece como modalidades de salario emocional las siguientes:

1. Horarios flexibles.
2. Jornada especial para mujeres gestantes y lactantes.
3. Trabajo ocasional remoto.
4. Permiso remunerado por cumpleaños y por continuidad en el servicio.
5. Permiso remunerado para bici usuarios.
6. Permiso especial remunerado para celebrar matrimonio.
7. Jornada semestral para compartir en familia.
8. Descanso compensado en Semana Santa y festividades de fin de año.
9. Descanso compensado durante la semana de receso escolar.
10. Reconocimiento
11. Espacio de integración grupal

ARTICULO 5. CONDICIONES GENERALES. Para acceder a las modalidades de salario emocional establecidas en el artículo 4 de la presente resolución se deberán tener en cuenta las siguientes condiciones generales:

- En todo caso, el disfrute del salario emocional debe ser concertado entre el servidor público y su superior jerárquico consultando las necesidades del servicio garantizando la no afectación en la prestación del mismo.
- Los beneficios que impliquen ausentismo no serán acumulables ni podrán disfrutarse de manera consecutiva con situaciones administrativas como vacaciones, licencias, permiso por justa causa, etc.
- Ningún beneficio es canjeable por remuneración económica.
- Durante la ausencia del servidor al disfrutar alguno de los beneficios no se asignará reemplazo, por lo que éste debe garantizar que sus funciones y asuntos a cargo se encuentren al día al momento del disfrute. Ante las necesidades que surjan en la prestación del servicio puede el beneficio puede ser suspendido en los términos que se requiera.

“Por medio de la cual se establece el salario emocional en la Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E”

- La solicitud de los beneficios deberá tramitarse ante la Dirección Administrativa y Financiera - Gestión del Talento Humano, a través del formato y/o documento dispuesto para tal fin, con cinco (5) días de antelación a la fecha de hacer uso del beneficio y en todo caso deberá contar con la autorización correspondiente previo el inicio de su disfrute.

ARTICULO 6. CRITERIOS PARA ACCEDER AL INCENTIVO DE SALARIO EMOCIONAL. Los criterios para acceder a las modalidades de salario emocional establecidas en el artículo 4 de la presente resolución son los siguientes:

1. HORARIOS FLEXIBLES.

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017, la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central, podrá establecer horarios flexibles como parte del incentivo de salario emocional, teniendo en consideración las necesidades del servicio y los principios de la función administrativa.

Puede acceder a este beneficio todo servidor público con obligación de cumplimiento de horario y jornada laboral, para lo cual deberá concertar la jornada laboral flexible con su superior inmediato garantizando la continuidad del servicio, no afectación de las actividades propias de su dependencia y el cumplimiento de la jornada laboral establecida por la entidad.

La responsabilidad del seguimiento en el cumplimiento del horario concertado estará a cargo de cada jefe inmediato quien reportará a la Dirección Administrativa y Financiera las novedades que se presenten respecto de incumplimiento por parte del servidor público.

Parágrafo 1. El incumplimiento del horario acordado acarreará a sus beneficiarios la suspensión de este incentivo de forma inmediata y no podrá acceder al mismo dentro de los seis (6) meses siguientes, debiendo dar cumplimiento al horario laboral establecido por la entidad.

Parágrafo 2. Los servidores públicos que acrediten su condición de discapacidad por movilidad reducida podrán iniciar su jornada laboral una hora después o finalizarla una hora antes, con el fin de facilitar su desplazamiento desde y hacia su lugar de residencia.

2. JORNADA ESPECIAL PARA MUJERES GESTANTES Y LACTANTES.

Las servidoras públicas de la RAP-E Región Central en estado de gestación podrán finalizar su jornada laboral 30 minutos antes, durante el embarazo y hasta que el menor cumpla un (1) año. Lo anterior sin perjuicio de que la servidora pública sea beneficiaria de horario flexible y del tiempo de lactancia a que tiene derecho conforme lo dispuesto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. TRABAJO OCASIONAL REMOTO.

Los funcionarios, previo acuerdo con el respectivo jefe inmediato, ocasionalmente podrán ejercer sus funciones remotamente, sin exceder de cinco (5) días al mes. Para tal efecto, se establecerán mediante el formato establecido, los compromisos y/o actividades y/o productos a entregar por parte del funcionario correspondientes a las jornadas de trabajo ocasional en casa.

al

"Por medio de la cual se establece el salario emocional en la Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E"

Parágrafo 1. El incumplimiento de los compromisos y/o actividades y/o productos a entregar acarreará a sus beneficiarios la suspensión de este incentivo de forma inmediata y no podrá acceder al mismo dentro de los seis (6) meses siguientes.

4. PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS DEL SERVIDOR PÚBLICO Y POR CONTINUIDAD DE TIEMPO DE SERVICIO A LA ENTIDAD.

Con el propósito que los servidores públicos de la RAP-E Región Central celebren con su familia el día de su cumpleaños, se les concederá un (1) día de permiso en la fecha de su celebración.

Igualmente, y como reconocimiento a sus servicios, cada vez que el servidor cumpla un año de servicios en la entidad se le concederá un (1) día de permiso remunerado.

Estos permisos deberán ser solicitados por el servidor beneficiado en el formato establecido para tal efecto, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación. En el evento que la fecha del cumpleaños o aniversario de vinculación coincida en día no hábil, el permiso será disfrutado el primer día hábil de la siguiente semana.

Si por necesidades del servicio debidamente justificada, el incentivo no puede ser disfrutado dentro del período establecido, el servidor público podrá concertar la fecha de su disfrute con su superior inmediato quien a su vez informará de esta situación a la Dirección Administrativa y Financiera para su trámite, debiendo en todo caso ser disfrutado dentro del mes calendario siguiente a la fecha que da origen al incentivo.

5. PERMISO REMUNERADO BICIUSUARIOS.

Atendiendo lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016 a través de la cual se promueve el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en beneficio de la movilidad y el cuidado del medio ambiente, la Entidad otorgará un descanso remunerado correspondiente a media jornada laboral por cada 30 veces que el servidor público acredite haber llegado a trabajar en bicicleta.

Los beneficiados por este incentivo solo podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año, no acumulables entre sí.

Para el reconocimiento del incentivo anterior, el servidor público deberá registrar los días que llega en bicicleta a trabajar en formato suministrado por la Dirección Administrativa y Financiera y solicitar el permiso respectivo remunerado en el formato que para tal efecto se establezca, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación.

6. PERMISO ESPECIAL REMUNERADO PARA CELEBRAR MATRIMONIO.

La RAP-E otorgará permiso remunerado de tres (3) días hábiles para quienes contraigan nupcias en notaría y/o a través de cualquier rito religioso, los cuales podrá disfrutar en la fecha prevista para la celebración y hasta dos (2) meses calendario después. Para acceder a este permiso el servidor público deberá solicitarlo con cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de su disfrute y deberá para su legalización deberá remitir el Registro Civil de Matrimonio.



"Por medio de la cual se establece el salario emocional en la Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E"

7. JORNADA SEMESTRAL PARA COMPARTIR EN FAMILIA.

La RAP-E Región Central en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, otorgará a sus servidores públicos dos (2) días de descanso remunerado por año, distribuidos así: un (1) día en el primer semestre y un (1) en el segundo semestre y en ningún caso serán acumulables entre sí. El servidor público deberá solicitar este beneficio con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha de su disfrute.

8. DESCANSO COMPENSADO EN SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 648 de 2017 y por el artículo 5 del Decreto 770 de 2021, al servidor público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y las festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Acorde con lo anterior, la Dirección Administrativa y Financiera establecerá mediante circular los horarios de compensación de tiempo laboral y turnos de descanso, de manera que se garantice la prestación de servicio en cada una de las dependencias durante los mismos y corresponderá a cada jefe inmediato ejercer control sobre el tiempo compensado y certificar el cumplimiento de éste para cada uno de los empleados a su cargo.

Las situaciones administrativas como la licencia por enfermedad, la comisión de servicios o el permiso remunerado se contabilizarán dentro del período de compensación. El servidor público que no inicie o suspenda el descanso del turno correspondiente por necesidades del servicio, encontrarse en licencia por enfermedad, licencia por maternidad o licencia por luto, tomará el tiempo de descanso no disfrutado, una vez supere la situación administrativa que dio origen a su suspensión.

9. DESCANSO COMPENSADO DURANTE LA SEMANA DE RECESO ESCOLAR

Se concederá en la semana de receso escolar a los servidores públicos que acrediten ser padres y/o madres de hijos con edades hasta los 15 años siempre que se encuentren estudiando.

Para esta modalidad, los servidores públicos que decidan beneficiarse deberán realizar la solicitud con un mes hábil de anticipación y compensar el tiempo equivalente en horario adicional a la jornada habitual de trabajo previa concertación con el jefe inmediato, quien deberá informar a la Dirección Administrativa y Financiera la respectiva programación, ejercer control sobre el tiempo compensado y realizar el reporte respectivo sobre su cumplimiento.

No podrán tomar el turno de descanso remunerado quienes disfruten de vacaciones durante el período de la compensación por estar en imposibilidad de compensar el total de horas requeridas, ni tampoco se autorizará modificaciones de la programación de vacaciones, ni interrupción de las mismas durante este período.

ey

"Por medio de la cual se establece el salario emocional en la Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E"

10. RECONOCIMIENTO

Se realizará público reconocimiento a los servidores públicos por sus logros personales y laborales como resultados en la gestión, títulos académicos obtenidos, representación de la entidad en eventos públicos y/o académicos, resultados en la evaluación del desempeño laboral, entre otros que considere la Gerencia y la Dirección Administrativa y Financiera.

11. ESPACIO DE INTEGRACIÓN GRUPAL

Las diferentes dependencias de la entidad podrán acceder al disfrute de una tarde de integración para el equipo por el cumplimiento de tareas programadas por la gerencia dentro de los términos definidos, niveles de ejecución presupuestal, logro o conclusión de proyectos. Para tal efecto, la dependencia presentará solicitud por escrito ante la Dirección Administrativa y Financiera y su aprobación se realizará a criterio de la Gerencia.

ARTICULO 7. OBLIGACIONES DE LOS JEFES INMEDIATOS. De acuerdo con lo establecido en el Código Disciplinario y manual de funciones de la entidad, los jefes inmediatos deberán promover y permitir la participación de los servidores de la Entidad en las actividades del programa de bienestar social de la Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E.

ARTÍCULO 8. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y formará parte integral de los Planes de Bienestar Social e Incentivos anuales.

Dada en Bogotá, D.C., **19 SEP 2022**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


RICARDO AGUDELO SEDANO
Gerente

Elaboró: Olga L. López M. – Contratista DAF
Revisó: Carolina Montealegre Castillo - Directora Administrativa y Financiera
Revisó: Esther Cristina Gómez Melo – Asesora Jurídica