



Función Pública

# Concepto 069551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000069551\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000069551

Fecha: 16/02/2023 11:08:03 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES- Dotaciones- Bienestar social- integrantes de mesas y comités- N° 20239000045512 del 23- 01- 2023.

En atención a su solicitud por medio de la cual consulta:

*1ro. ¿Quiénes son los integrantes del comité o la mesa de bienestar laboral desde lo normativo?*

*2do. ¿Cuál es el presupuesto o porcentaje para la inversión en el bienestar laboral para las entidades del orden territorial y nacional, según las normas?*

*3ro. ¿En qué temas, en que actividades o elementos deben invertir en los empleados de carrera dentro del bienestar laboral o dentro de la imagen corporativa o institucional, es decir, si deben dotar al personal con indumentaria (camisas, chalecos, chaquetas, gorras) u otros elementos que hacen parte de la identificación también en campo de los funcionarios ante la comunidad, ¿por parte de la entidad?*

*4to. ¿Debe la entidad garantizarme el transporte para el desarrollo de mis labores dentro de mis funciones, o debo pagarlos yo por mi cuenta y no hay implicaciones legales a exposición y riesgos?*

*5to. ¿La entidad debe dotarme no solo para conservar la imagen corporativa (camisa, chaleco etc.), ¿sino para el desarrollo de mis actividades técnicas (botas, guantes, gafas, gorros etc.)?*

De conformidad con el Decreto 430<sup>1</sup> de 2016, este Departamento Administrativo no tiene dentro de sus competencias resolver situaciones particulares, no es un órgano de control y tampoco tiene la facultad de pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, competencia atribuida a los Jueces de la República; tampoco tiene dentro de sus funciones la de efectuar, revisar o, determinar el derecho a vacaciones.

Por tanto, será la propia entidad pública, la facultada para atender la solicitud, dado que es quien conoce de manera detallada su relación laboral, y en tal sentido, es la llamada a absolver los planteamientos formulados.

Sea lo primero indicar que, para dar respuesta a sus inquietudes, de manera clara e inequívoca, es necesario transcribir cada una de dichas interrogantes y acto seguido dar respuesta. Hecha la aclaración, nos permitimos manifestar:

1ro. ¿QUIENES SON LOS INTEGRANTES DEL COMITE O LA MESA DE BIENESTAR LABORAL DESDE LO NORMATIVO?

De conformidad con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

**ARTÍCULO 17. Competencia y Responsabilidades.** El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

- a. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;
- b. Entidades Públicas de Protección y Servicios Sociales. Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;
- c. Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;
- d. Comités Institucionales e Interinstitucionales de Empleados del Estado. Participarán en el diseño y la ejecución de programas.

A su vez, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup>, establece:

**ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** 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

Así las cosas, de conformidad con la normativa en cita, las entidades pueden conformar Comités de Bienestar Social e Incentivos, encargados del diseño y ejecución de los programas de bienestar social e incentivos, siendo responsabilidad de la dependencia de Talento Humano o de quien haga sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social, e Incentivos con la orientación del jefe de la entidad y con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ahora bien, es importante destacar, que ante la ausencia de una norma legal que disponga la forma de constituir el Comité de Bienestar Social e Incentivos, en criterio de esta Dirección Jurídica, cada entidad debe reglamentar internamente lo relacionado con los Comités de Bienestar Social e Incentivos.

2do. ¿CUAL ES EL PRESUPUESTO O PORCENTAJE PARA LA INVERSIÓN EN EL BIENESTAR LABORAL PARA LAS ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL Y NACIONAL, SEGÚN LAS NORMAS?

Respecto al tema en consulta, el Decreto Ley 1567 de 1998<sup>3</sup>, señala:

**ARTÍCULO 37. Recursos.** Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

**ARTÍCULO 38. Prohibiciones.** Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacional de los empleados.

En concordancia con la norma en cita, se indica que, cada entidad, bien sea del nivel nacional o territorial, tiene su propio presupuesto, por tanto, son ellos quienes específicamente, pueden señalar el porcentaje de presupuesto para cubrir dicho rubro.

3ro. ¿EN QUE TEMAS, EN QUE ACTIVIDADES O ELEMENTOS DEBEN INVERTIR EN LOS EMPLEADOS DE CARRERA DENTRO DEL BIENESTAR LABORAL O DENTRO DE LA IMAGEN CORPORATIVA O INSTITUCIONAL, ES DECIR, SI DEBEN DOTAR AL PERSONAL CON INDUMENTARIA (CAMISAS, CHALECOS, CHAQUETAS, GORRAS) U OTROS ELEMENTOS QUE HACEN PARTE DE LA IDENTIFICACIÓN TAMBIEN EN CAMPO DE LOS FUNCIONARIOS

ANTE LA COMUNIDAD, ¿POR PARTE DE LA ENTIDAD?

Precisando su pregunta, en relación con el tema, Decreto Ley 1567 de 1998<sup>4</sup>, consagra:

**ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades**

- Es obligación de cada una de las entidades:

- Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;

- Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

- Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;

- Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;

- Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;

- Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

- Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;

- Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;

- Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

- Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.

- Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**ARTÍCULO 20. Bienestar Social.** 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.

**PARÁGRAFO.** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

**ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social.** Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a

*generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*

*Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*

*Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*

*Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.*

*ARTÍCULO 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.*

*ARTÍCULO 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.*

*Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.*

*ARTÍCULO 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.*

*Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.*

*ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:*

*Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional*

*Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;*

*Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.*

*Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.*

*PARÁGRAFO. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.*

*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.*

*ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de*

recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 32.** Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

**PARÁGRAFO.** Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

**ARTÍCULO 33.** Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes 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.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

**PARÁGRAFO 1.** La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

**PARÁGRAFO 2.-** Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

**PARÁGRAFO 3.** Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

De acuerdo a las disposiciones transcritas del mencionado Decreto Ley 1567, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral; dentro de los programas de protección y servicios sociales se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; programas que serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

4to. ¿DEBE LA ENTIDAD GARANTIZARME EL TRANSPORTE PARA EL DESARROLLO DE MIS LABORES DENTRO DE MIS FUNCIONES, O DEBO PAGARLOS YO POR MI CUENTA Y NO HAY IMPLICACIONES LEGALES A EXPOSICIÓN Y RIESGOS?

El Decreto 1250 de 2017<sup>5</sup>, relacionado con los criterios tenidos en cuenta para que el auxilio de transporte sea entregado al trabajador, dispone:

**ARTÍCULO 1.** Criterios para el reconocimiento y pago del auxilio de transporte en entidades del nivel territorial. Establecer los siguientes criterios para el reconocimiento y pago del auxilio de transporte para los empleados públicos de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, las asambleas departamentales, los concejos distritales y municipales, las contralorías territoriales y las personerías distritales y municipales, en los cuales no se preste el servicio público de transporte, así:

- a) Devengar hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente.
- b) La entidad no suministre el servicio de transporte.
- c) El empleado no se encuentre disfrutando de vacaciones, ni en uso de licencia o suspendido en el ejercicio de sus funciones.
- d) El valor del auxilio será el establecido en el Decreto (...).

Es decir, el reconocimiento y pago del auxilio de transporte, para empleados públicos vinculados a entidades del orden territorial, procede cuando se cumplan los criterios aludidos, por lo tanto, la entidad pública no debe exigir requisitos distintos a los señalados en la Ley.

5to. ¿LA ENTIDAD DEBE DOTARME NO SOLO PARA CONSERVAR LA IMAGEN CORPORATIVA (camisa, chaleco etc.), ¿SINO PARA EL DESARROLLO DE MIS ACTIVIDADES TÉCNICAS (botas, guantes, gafas, gorros etc.)?

En anuencia con lo establecido en el Decreto [1978](#) de 1989<sup>6</sup>, éste indica:

*ARTÍCULO 5. Se consideran como calzado y vestido de labor, para los efectos de la Ley 70 de 1988 y de este Decreto, las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñan los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades.*

Es decir que el calzado y vestido entregado por la entidad, son prendas apropiadas para desempeñar las labores propias del cargo que desempeña, teniendo en cuenta el medio ambiente donde se desarrollan dichas actividades.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: José Humberto Quintana Rodríguez

Revisó. Maia Borja.

Aprobó. Dr. Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

<sup>2</sup> Único Reglamentario del Sector Función Pública

<sup>3</sup> Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

<sup>4</sup>

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

<sup>5</sup> Por el cual se establecen los criterios para el reconocimiento y pago del auxilio de transporte en el orden territorial <sup>6</sup> Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988

---

Fecha y hora de creación: 2026-07-01 23:48:11