



Función Pública

Concepto 182281 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000182281

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000182281

Fecha: 22/03/2024 10:26:37 a.m.

Bogotá D.C.

Tema: BIENESTAR Subtemas: Sistema de Estímulos Radicado: 20249000148982 de fecha 16 de febrero de 2024

"... En mi entidad territorial se estableció un plan de bienestar e incentivos reglamentado en la ley 1567 de 1998 y el decreto 1083 de 2015. En los próximos meses se me va a presentar una situación administrativa en donde se generará una vacancia temporal de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 "Artículo 2.2.5.2.2. Vacancia temporal por estar en Período de prueba en otro empleo de carrera. La pregunta es la siguiente. ¿De acuerdo con el contexto anterior quién goza del beneficio del plan de bienestar e incentivos? ¿El titular como es mi caso? O ¿el temporal que está cubriendo mi vacancia? O ¿ambos?"

Me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad establecido en el Decreto 430 de 2016¹ este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

El presente concepto se enmarca dentro de la función de asesoría y se funda en la presentación y análisis de las disposiciones legales y reglamentarias, lo mismo que en la jurisprudencia relativa a la materia objeto de consulta; advirtiendo que, este Departamento Administrativo, carece de competencia para investigar y definir correctivos, respecto de situaciones de carácter particular y concreto.

A efectos de atender los cuestionamientos planteados, resulta pertinente citar las siguientes disposiciones:

El Decreto Ley 1567 de 1998², crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado; en lo que hace referencia al Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el artículo 13 de la citada disposición señala:

ARTÍCULO 13. Sistema de estímulos para los empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado 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.

Por su parte, el artículo 16 *ibídem*, hace referencia a los componentes del Sistema de estímulos, indicando:

ARTÍCULO 16. Componentes del sistema de estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

(...)

e). Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

f). Sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz. El Gobierno nacional adoptará un sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección objetiva e imparcial. Este sistema está integrado por 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 y dentro de ellos se contemplarán las condiciones particulares de las personas vinculadas, su entorno y su capacidad de adaptación. (componente incorporado, por el artículo 7 Decreto 894 de 2017)

Como se observa, los programas de bienestar social e incentivos constituyen uno de los componentes del sistema de estímulos, y se deben formular y ejecutar de forma anual, respecto de dichos programas, el citado Decreto Ley 1567 de 1998 dispuso:

ARTÍCULO 19. Programas anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

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. (Negrilla fuera de texto).

Ahora bien, es necesario señalar que, dentro de los programas de bienestar, algunos incentivos no tienen como destinatarios a todos los empleados, tal como se destaca a continuación:

En primer término, se encuentra que, el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone:

ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. (Negrilla fuera de texto)

Conforme a lo previsto en la norma citada, los programas de incentivos, están orientados a dos propósitos claramente diferenciados, y para cada uno de tales propósitos se establecen las respectivas estrategias para su desarrollo.

Respecto de los “Planes de incentivos”, la norma señala:

ARTÍCULO 29. Planes de incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

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. (Negrilla fuera de texto)

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 nacional y territorial 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 su 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 un 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 la 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 concebidos, 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.

ARTÍCULO 34. Plan mínimo de incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.

(...)

ARTÍCULO 36. Consideraciones generales para la asignación de incentivos. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- a). La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritativo;
- b). En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;
- c). Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora;
- d). Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia;
- e). Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

A su turno, el Decreto [1083](#) de 2015, dispone:

“**ARTÍCULO 2.2.10.1** Programas de estímulos. 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.

(...)”

“ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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 de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.”

(...)

“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.”

Nótese que, respecto de los planes pecuniarios y no pecuniarios de que trata el artículo 30 del Decreto Ley 1567 no se prevé un alcance general a todos los servidores de la entidad, sino que, de manera expresa se señala que los mismos están dirigidos a todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo; con exclusión, respecto del tipo de vinculación; de los servidores nombrados en provisionalidad, y respecto de los niveles jerárquicos, de los niveles asesor y directivo.

De otra parte, respecto de los movimientos de personal, durante el periodo de prueba, el Decreto 1083 de 2015 señala:

Artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

(...)

Período de prueba en otro empleo de carrera.

Conforme a lo hasta aquí expuesto, los programas de bienestar implican que: *i)* Los programas de bienestar deben ser diseñados por cada entidad, armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales., *ii)* Dichos programas están dirigidos a “todos los empleados y sus familias”, sin distinción alguna por razón del tipo de vinculación. *iii)* Los incentivos pecuniarios corresponden a reconocimientos económicos dirigidos a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública; *iv)* Los incentivos no pecuniarios, pueden incluir: 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 la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda; estos incentivos 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 de la entidad, así como a los mejores equipos de trabajo. De otra parte, respecto de la situación del titular, respecto de su empleo, el mismo no se encuentra en servicio activo, dado que, en razón de su nombramiento en período de prueba en otro empleo de carrera; el empleo quedó vacante temporalmente y fue provisto mediante encargo.

Conforme a lo hasta aquí expuesto y dando respuesta a la inquietud planteada en su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, los programas de bienestar e incentivos están dirigidos a todos los empleados de la entidad, con excepción de los funcionarios del nivel Directivo y asesor; los criterios para la asignación de los estímulos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo y no pecuniarios a nivel

individual, deberán definirse en el Plan Anual de incentivos institucionales, que deberá ser adoptado por el Jefe de la entidad y su formulación será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos, con la colaboración de la Comisión de Personal y bajo la orientación del Jefe de la entidad; en tal sentido, es con base en los criterios definidos en el Plan Anual de Incentivos definido por la entidad, que se podrá establecer, quienes pueden ser beneficiarios de los estímulos allí previstos; en todo caso, se debe precisar que, si el titular se encuentra en periodo de prueba en otro empleo, de otra entidad, su empleo se encuentra en vacancia temporal; es decir, no se encuentra en servicio activo, y por lo tanto, no podría ser beneficiario de los programas de bienestar y estímulos.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El presente concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Gustavo Parra Martínez

Revisó. Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Fecha y hora de creación: 2026-05-22 10:48:35