



**Función Pública**

## Concepto 005391 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000005391\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000005391

Fecha: 07/01/2021 11:31:31 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: BIENESTAR SOCIAL - Incentivos. Radicado: 20209000609722 del 18 de diciembre de 2020.

De acuerdo con la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedencia de que a un empleado de carrera administrativa cuya evaluación de desempeño fue calificada con sobresaliente sea beneficiario de los incentivos económicos para que le sea reembolsado el porcentaje económico para cubrir el valor de la matrícula que ya canceló para emprender una especialización, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que el Decreto Ley [1567](#) de 1998, creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

De manera que, es necesario resaltar que dicha normativa hace claras diferencias entre el sistema de capacitación (Título I del Decreto Ley [1567](#) de 1998) y el sistema de estímulos (Título II del mencionado Decreto).

Para su caso en concreto, se precisa que el artículo [18](#) del mencionado decreto ley dispone que el sistema de estímulos se conforma con dos (2) programas, a saber:

- 1) Programa de bienestar social y
- 2) Programa de incentivos.

En relación a los programas de bienestar social, el artículo [20](#) ibídem precisa las condiciones y características que las entidades deben contemplar para su aplicación, señalando en el párrafo único que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias; es decir, que independiente del tipo de vinculación (carrera, provisional, temporal, de período o de libre nombramiento y remoción), todos los empleados públicos tendrán acceso a los programas de bienestar social que desarrolle la entidad.

Consagra igualmente la norma que, se considera que el programa de bienestar social deberá contar con actividades 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 a la que presta sus servicios.

Debe resaltarse que el artículo 22 del Decreto ley 1567 de 1998, es claro en señalar que las áreas de intervención de los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicio social y área de calidad de vida laboral.

EL PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 25 del citado decreto, establece que para el proceso gestión de los programas de bienestar debe promoverse la participación de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

Es así como los programas de bienestar que deben elaborar las entidades públicas deben contener las áreas de protección y servicio social, así como la calidad de vida laboral en beneficio de sus empleados.

En cuanto al sistema nacional de incentivos, se precisa que se encuentran regulados en los artículos 26 al 38, capítulo IV del citado Decreto Ley 1567 de 1998, destacando que el artículo 30 establece que con el fin de reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios a que tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

De manera que, el artículo subsiguiente de la norma citada dispone lo siguiente en lo referente a los incentivos de carácter pecuniario, a saber:

*“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.”*

En cuanto a los incentivos no pecuniarios, consagra el mencionado decreto:

*“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.*

De otra parte, el artículo 35 ibídem, dispuso que los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos a los empleados públicos deberán estar estrictamente motivados sin que para el efecto proceda recurso alguno contra ellos. En el mismo decreto, con respecto a las consideraciones generales que deben tenerse en cuenta para la asignación de incentivos, el artículo 36 dispuso lo siguiente:

*“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 meritatorio;*
- 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 de 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 conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.*

Es por esto que, previo asignar incentivos a los empleados públicos, las entidades para la selección y asignación tendrán como base los registros e instrumentos objetivos para medir el mérito, como es la evaluación de desempeño y los resultados del trabajo del equipo; una vez haya sido seleccionado un empleado, este cuenta con el derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la que labora.

Por otra parte, con relación a los recursos, el artículo 37 ibídem dispone que las entidades públicas deberán apropiarse 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 de acuerdo con los programas y proyectos diseñados.

El Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup> por su parte, con respecto a los beneficiarios del sistema de estímulos, dispuso lo siguiente:

*“ARTÍCULO 2.2.10.2 Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**PARÁGRAFO 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.

**PARÁGRAFO 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependen económicamente del servidor.”

Conforme con lo anterior, las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que, entre otros, brindará programas de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior; entendiéndose para todos los efectos por familia, el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleados y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependen económicamente del servidor.

Así las cosas, y atendiendo su consulta en concreto, la norma es clara al consagrar que los planes de incentivos estarán constituidos por reconocimiento económicos que se asignarán a los empleados públicos de acuerdo con el mérito, disponiendo las entidades para tal fin sus propios programas y proyectos, y una vez haya sido seleccionado el empleado como merecedor de estos incentivos pecuniarios, se expedirá acto administrativo motivado, sin que proceda recurso alguno contra este.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad respectiva deberá verificar los requisitos para que un empleado de carrera pueda tener derecho a aplicar al programa de bienestar social e incentivo implementado; específicamente la evaluación del desempeño, y con ello determinar si, este cumple con los mencionados requisitos pueda llegar a ser beneficiario de éstos.

En consecuencia, con fundamento en el marco legal que se ha dejado indicado, corresponde a la respectiva entidad determinar si conforme con su plan de bienestar social e incentivo, el empleado de carrera administrativa con evaluación de desempeño sobresaliente tiene derecho a que se le reconozca y pague el valor de la matrícula para emprender una especialización en las condiciones planteadas en su consulta de acuerdo al reglamento interno expedido para tal fin.

Para más 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 <http://www.funcionpublica.gov.co/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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:14:47*