



**Función Pública**

# Concepto 450251 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000450251\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000450251

Fecha: 05/07/2024 09:26:01 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEOS. Programas de bienestar. Período de prueba. RAD. 20249000449672 de fecha 30 de mayo de 2024.

En primer lugar, es necesario indicarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016<sup>1</sup>, 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 al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares. No obstante, a modo de información general respecto de la situación por usted planteada, le informo lo siguiente:

Sea lo primero indicar, que la Ley [909](#) de 2004<sup>2</sup>, sobre el período de prueba establece lo siguiente:

*“ARTÍCULO 31. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO. El proceso de selección*

*comprende:*

*5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.*

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

**PARÁGRAFO.** En el reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos" (Subrayado fuera de texto)

En este mismo sentido, en relación con el periodo de prueba, el Decreto 1083 de 2015<sup>3</sup>, establece:

"ARTÍCULO 2.2.6.24 PERIODO DE PRUEBA. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.25 NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

"ARTÍCULO 2.2.6.29 DERECHOS DEL EMPLEADO EN PERIODO DE PRUEBA. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso." (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Conforme a la norma transcrita, durante el período de prueba, al empleado no se le puede efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal, que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento; ya que se le debe garantizar el desarrollo de las funciones del empleo para el que concursó y sobre el cual demostró cumplir los requisitos y competencias requeridos para su desempeño.

Ahora bien, el Decreto Ley 1567 de 1998<sup>4</sup>, en relación con los programas de bienestar social, dirigidos a los empleados y sus familiares, establece:

"ARTÍCULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

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.

**PARAGRAFO.** Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias".

(...)

**ARTÍCULO 22. AREAS DE INTERVENCION.** Para promover una atención integral al empleado y propiciar 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. AREA DE PROTECCION 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. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", sobre la posibilidad de que los servidores en período de prueba, puedan ser beneficiarios de los programas de bienestar establece:

**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 2.2.10.2 BENEFICIARIOS.** 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 dependan económicamente del servidor.

**ARTÍCULO 2.2.10.3 PROGRAMAS DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(...)

**ARTÍCULO 2.2.10.5 FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**PARÁGRAFO.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**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.

**PARÁGRAFO.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con la normativa citada, podemos concluir:

1. Programas de bienestar social en general. El artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 enunciado anteriormente, precisó los programas de bienestar social que pueden ofrecerse a todos los empleados de la respectiva entidad, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social.

2. Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior. En el párrafo 1 del artículo mencionado anteriormente, se estableció que éstos se encuentran dirigidos a los empleados públicos y a sus familias, bajo la condición de que la entidad cuente con recursos apropiados en sus presupuestos para este efecto.

3. Educación formal. El artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 ya enunciado, restringe la educación formal a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, quienes deben tener una antigüedad mínima de un año continuo de servicios y calificación del último año de servicios en el rango sobresaliente.

Así las cosas, conforme a lo expuesto y respondiendo a su consulta, encontramos en primera instancia, que 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.

De esta manera se considera, que los empleados en periodo de prueba y sus familias, podrán ser beneficiarios de los planes otorgados a través de los programas de bienestar social, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para acceder a los mismos.

Por último, es importante resaltar, que, en aplicación del principio de autonomía administrativa, será la entidad, a través de la oficina de Talento Humano o de quien haga sus veces, quien implemente la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar social, e Incentivos, acorde con los parámetros establecidos en la ley.

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 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: Alessandro Saavedra Rincón

Revisó:Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

3 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

4 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: 2026-05-20 03:45:16*