



Función Pública

Concepto 78641 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000078641

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000078641

Fecha: 13/04/2016 11:37:19 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: BIENESTAR SOCIAL. Programas que hacen parte de las actividades de bienestar social de la entidad. Radicación No. 20169000057712 del 26 de febrero de 2016.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a partir del siguiente planteamiento jurídico:

PLANTEAMIENTO JURÍDICO

¿Es viable reconocer a los empleados de la entidad un bono navideño por \$100.000 como parte de los programas de bienestar social?

SOPORTE NORMATIVO

- Decreto Ley [1567](#) de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto [1083](#) de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

ANÁLISIS

Sobre los programas de bienestar social para los empleados y sus familiares, el Decreto Ley 1567 de 1998¹, establece:

“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.

ARTÍCULO 21. Finalidad de los programas de bienestar social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: (...)

a. 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;

b. 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;

c. 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;

d. 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;

e. 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 23. Áreas de intervención. 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 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:

a. 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.

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

c. 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.

d. 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 en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

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 salarial y prestacional de los empleados.”

De acuerdo con las disposiciones transcritas del Decreto Ley 1567 de 1998, 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.

Para efectos de atender los programas de bienestar social e incentivos que se adopten, las entidades públicas deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones emanadas de los mismos.

Es necesario precisar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la ejecución de las actividades relacionadas con el bienestar social de los servidores, se determina por el estudio de necesidades efectuado por la entidad y por el diseño de programas y proyectos para atender estas necesidades, sin que para su determinación deba atenderse un porcentaje específico del presupuesto de la entidad y a su vez se debe tener en cuenta el principio de la racionalización del gasto.

De otra parte es necesario establecer que por mandato de la ley tal programación es de carácter obligatorio y anual, debiendo contar con la apropiación presupuestal necesaria para el cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social.

De igual forma, sobre el tema el Decreto 1083 de 2015, contempla las siguientes actividades de bienestar social dentro del programa de estímulos:

“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 1º. 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 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.”

De acuerdo con las anteriores disposiciones se evidencia que los programas de Bienestar Social podrán programarse anualmente con el rubro del presupuesto destinado para tal fin y tratando de lograr la mayor cobertura posible para los funcionarios y sus familias.

Por otra parte, debe señalarse que el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 13, establece que los Programas de Bienestar Social e Incentivos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

CONCLUSIONES

En este orden de ideas y con fundamento en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015, los programas de bienestar pueden estructurarse dentro del área de protección social y servicios cubriendo necesidades en el campo de educativo, de vivienda, de salud, de recreación; así como en el área de calidad de vida laboral; deberán atender necesidades detectadas con amplia cobertura institucional y procurar la calidad y el acceso efectivo a dichos programas, dentro de los principios de eficiencia, eficacia, economía y celeridad.

Por otra parte resulta necesario que en el momento de elaborar el programa anual de Bienestar Social, la entidad tenga en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, el diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas y la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios, de tal forma que no se desvirtúe la naturaleza del programa, en atención a lo establecido en el artículo 25 del Decreto 1567 de 1998.

Las entidades podrán diseñar programas de bienestar social en las áreas de educación, recreación, vivienda y salud, tanto para sus empleados como para sus familias, contando con la participación de las entidades de seguridad y previsión social, como por Ej., Entidades Prestadoras de Servicios de Salud, Cajas de Compensación Familiar; además para programas de vivienda podrán hacer partícipes a los Fondos de Cesantías, al Fondo Nacional de Ahorro. Igualmente, realizar programas en el área de “calidad de vida laboral”.

Con fundamento en lo anterior y teniendo en cuenta el artículo 7 del Decreto 26 de 1998²: *“Prohíbese ordenar, autorizar o efectuar fiestas, agasajos, celebraciones o conmemoraciones u otorgar regalos con cargo al Tesoro Público, salvo en las actividades de bienestar social relacionadas con la celebración de Navidad de los hijos de los funcionarios”*, se considera que el regalo de un bono navideño en dinero para los empleados de la entidad derivado de los programas de bienestar social no es viable contemplarlo dentro de estos programas ya que los mismos van encaminados al beneficio y crecimiento personal del empleado (educación y capacitación), y a su vez al mejoramiento continuo de la entidad.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Director Jurídico (E)

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2. Por el cual se dictan normas de austeridad en el gasto público

RMM/JFCA

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 04:07:24