



# Concepto 385251 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000385251\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000385251

Fecha: 10/12/2019 02:52:33 p.m.

Bogotá, D.C.

REFERENCIA: BIENESTAR Y CAPACITACION. Capacitación para funcionario de carrera. RADICACIÓN 20199000380862 del 19 de noviembre de 2019

En atención a la comunicación de la referencia, relacionada con la posibilidad de financiar a un empleado de carrera administrativa la matrícula de postgrado y simultáneamente un diplomado en la misma temática, me permito remitirme a la disposición que regula la capacitación en las entidades públicas, en algunos de sus apartes pertinentes así:

Sobre la capacitación de los empleados públicos la Ley 909 de 2004<sup>1</sup> en el artículo 36, señala:

## ARTÍCULO 36. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

**PARÁGRAFO.** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de

contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

A su vez el 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», señala:

ARTICULO 4o. (...)

**PARAGRAFO.** Educación formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

En relación al tema de capacitación y estímulos de los empleados públicos, el Decreto 1083 de 2015, «por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública», establece:

**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:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. 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. (Destacado fuera del texto)

Conforme a la normativa citada, la financiación de la educación formal hace parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Así mismo, corresponde a cada una de las entidades elaborar el plan de capacitación para sus empleados acorde con las necesidades de la misma.

Por su parte, la Circular Externa número 100-010 del 21 de noviembre de 2014 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se imparten orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, refiere:

(...) la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente. (...)

De acuerdo con la normativa citada, la capacitación es entendida como el conjunto de procesos organizados, relativos a la educación formal e informal de acuerdo con los lineamientos establecidos por la ley general de educación.

Los estudios de pregrado, especialización, posgrado, diplomados y demás estudios de educación superior se consideran como de educación formal<sup>2</sup> por consiguiente, la financiación de los mismos, forma parte de los programas de bienestar social y deben registrarse por las normas propias del sistema de estímulos contenidas en el Decreto Ley [1567](#) de 1998.

La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral; y comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

La financiación de la educación formal, como lo es la matrícula de un postgrado, deberá concederse dentro de los parámetros señalados en la reglamentación interna de la entidad, que en todo caso deberá ceñirse a lo estipulado en la Ley [909](#) de 2004, el Decreto [1567](#) de 1998, y las demás normas vigentes sobre presupuesto público, en este sentido le corresponde a las entidades públicas determinar la procedencia de otorgar la financiación de la educación no formal y formal.

Así las cosas, resulta importante contar con la autorización previa del Comité creado para tal efecto con el fin de que la capacitación que se reciba guarde coherencia con el proceso de planeación institucional el cual debe integrar las necesidades de la organización. En este sentido, no le compete a este Departamento pronunciarse sobre las necesidades de capacitación al interior de la entidad, facultad que recae en el comité de bienestar y estímulos de la entidad.

En el caso planteado, le corresponderá a la esa entidad determinar si el funcionario de carrera, de acuerdo con el empleo desempeñado y el tema de la capacitación la misma puede contribuir al mejoramiento institucional y en lo individual puede aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral.

Por lo anterior, será necesario que consulten la reglamentación interna que adoptó la entidad sobre los planes de capacitación, bienestar e incentivos para los funcionarios, específicamente en el tema de la competencia para otorgar estos beneficios al nominador.

En cuanto a su inquietud sobre la inscripción de un servido en un congreso internacional que no tiene nexo con las funciones de su empleo, como se indicó con anterioridad el tema de la capacitación deberá contribuir al mejoramiento institucional y en lo individual puede aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral. En este caso si la capacitación no aporta al mejor desempeño del funcionario, le corresponde a la entidad empleadora determinar la procedencia de otorgar una capacitación en los términos de su inquietud.

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 <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: Ruth González Sanguino

Revisó: Jose Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

3. La educación en Colombia se clasifica en dos modalidades: la educación formal y la no formal; la primera que es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos, a esta pertenecen la educación preescolar, básica primaria y secundaria, media y superior. Este tipo de educación está regulado entre otras normas por la Ley 115 de 1994, la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1860 de 1994.

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:26:41*