



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20223000330691
Fecha: 06/09/2022 04:56:01 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Financiación de Educación Formal
Radicado No.: 20222060422722 - 20222060423052 del 19/08/2022
20222060429612 – 20222060429622 del 23/08/2022
20222060448192 – 20222060448202 del 01/09/2022

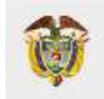
Reciba un cordial saludo, señor Aguirre:

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta «(...) *si teniendo derechos por ser funcionario inscrito en carrera administrativa la entidad donde laboro tiene la obligación de aportar un porcentaje económico como apoyo en el pago de mi matrícula de mi carrera profesional o en su caso cual sería los requisitos y cual serían los pasos orientados por ustedes para realizar dicha solicitud ante entidad donde laboro.*». Al respecto, me permito informarle:

El Decreto Ley 1567 de 1998, “*Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos*”, modificado por la Ley 1960 de 2019¹, señala:

“ARTÍCULO 4º. Definición de capacitación. *Se entiende por capacitación 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*

¹ “*Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones*”.



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. Esta definición 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.

PARÁGRAFO. 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.* (Subraya fuera de texto)

(...).

ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades. *Es obligación de cada una de las entidades:*

(...).

d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;

(...).

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.*

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.

(...)"



A su vez, el artículo 37 del citado decreto, establece:

“ARTÍCULO 37. Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto ley deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas”.
(Subrayado fuera de texto).

Igualmente, con relación al tema de capacitación y estímulos de los servidores públicos el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, dispone:

“(…)

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:*

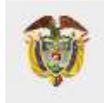
- 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

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 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. *El jefe de cada entidad adoptará anualmente 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 empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, 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.



ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. *Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.*

PARÁGRAFO. *El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.*

(...).

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.*

(...)” (Subrayado fuera de texto).

Conforme a las normas transcritas, el sistema de estímulos fue concebido para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir de esta forma a los resultados institucionales, debiendo cada entidad establecer el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a través de planes de incentivos flexibles para el último de los reconocimientos señalados, armonizados con las políticas generales y necesidades particulares de cada entidad y se otorgarán para reconocer desempeños individuales o de equipos de trabajo.

Igualmente, los incentivos deben estar concebidos por cada entidad atendiendo las necesidades y los recursos disponibles, dirigido a los empleados públicos, señalados en los artículos 31 y 32 del Decreto Ley 1567 de 1998, exaltando el reconocimiento particular del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

En consecuencia, se debe tener en cuenta que, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, tendrán derecho a beneficiarse de los programas de capacitación y de bienestar social todos los servidores públicos, sin embargo, es necesario indicar que, si el presupuesto es insuficiente, se deberá dar prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, así mismo, para poder acceder a los apoyos para la educación formal se deberá cumplir con los requisitos que señala la normativa contemplados en el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.

Adicionalmente, es necesario precisar que, para participar de los incentivos institucionales, se deberá cumplir con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, para que le sean otorgados los mismos, para lo cual el servidor público deberá acreditar nivel de excelencia con base en la



calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano, lo invitamos a visitar el siguiente vínculo: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar otros conceptos relacionados con el tema tratado.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Copia: **LUIS GUSTAVO FIERRO MAYA**
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ministerio de Educación Nacional
gestiondocumental@mineduccion.gov.co

Proyectó: Claudia Molina
Revisó: Yvonne Villarreal

11402.8.2