



Concepto 101411 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000101411

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000101411

Fecha: 07/03/2022 05:19:50 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN. ¿Es procedente solicitar el reembolso a los servidores públicos lo correspondiente a las actividades de capacitación y bienestar programadas cuando los mencionados servidores son declarados insubsistentes? RADICACIÓN. 20222060104252 de fecha 01 de marzo de 2022.

Respetado señor:

Me refiero a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la viabilidad para que en caso de que un servidor que sea declarado insubsistente deba reembolsar los costos de capacitación de la cual fue beneficiario, me permito manifestar lo siguiente:

El Decreto Ley [1567](#) de 1998¹, señala:

“ARTÍCULO 4º. Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación 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. 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.”

Son objetivos de la capacitación según lo consagrado en [el artículo 5º](#) del Decreto 1567 de 1998, los siguientes:

- “a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;*
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;*
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;*
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;*
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.”*

Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. La elaboración de este plan debe contar con la participación de la Comisión de Personal de la entidad, quien, además, vigilará la ejecución del mismo.

El proceso de formación y capacitación de los servidores públicos adquiere, entonces, particular importancia, ya que sólo a través del mismo es posible garantizar la actualización de sus conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias, ante las continuas exigencias que el entorno les hace para que puedan responder efectivamente a los requerimientos de la sociedad, a las exigencias de eficiencia en el servicio y en virtud también de sus necesidades de desarrollo personal.

En este contexto se entenderá la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual y la capacitación como el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos; procesos complementarios y necesarios para que la gestión pública se ajuste a las necesidades de mejoramiento institucional y a las demandas de la sociedad.

Por su parte, la Ley 734 de 2002 (Febrero 05) por la cual se expide el Código Disciplinario Único, dispone sobre los derechos y deberes en cuanto a la capacitación, lo siguiente:

“ARTÍCULO 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

(...)

3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

(...)”

ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.” (Negrilla fuera del texto)

Conforme a las disposiciones citadas, constituye un derecho de todo servidor público el de recibir capacitación para el mejor desempeño de las funciones, así como también es un deber del empleado el de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña la función. La capacitación que se imparta al servidor debe corresponder a aquella a que alude el artículo 4º. Decreto 1567 de 1998 con el fin de conseguir los objetivos mencionados en el artículo 5º. De igual forma, la entidad debe adelantar un Plan de Capacitación Anual que atienda las necesidades específicas de formación y asignar un presupuesto para tal propósito.

Si para la ejecución de cada una de las capacitaciones, la entidad considera la necesidad de que el servidor suscriba un acuerdo de compromiso mediante el cual se obliga a pagar a la entidad un valor o porcentaje del valor total del curso por el incumplimiento de alguna de las obligaciones derivadas de la capacitación que se va a recibir, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera viable su realización a fin de que el servidor asuma el compromiso en la participación de la capacitación que ha sido previamente programada, organizada y en algunas ocasiones previamente contratada y pagada en su totalidad.

Sin embargo, de acuerdo a lo narrado en su consulta, para el caso particular el acta de compromiso dice: *“en el evento de retiro o inasistencia sin justa causa, el beneficiario reembolsará el 100% del valor total o proporcional de los costos incurridos”*, lo que quiere decir que el servidor tendrá que reembolsar en caso de retiro de la capacitación sin justa causa.

Con relación al retiro del servicio el Decreto 1083 de 2015 establece:

“ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. (...)”

De lo anterior se puede inferir que la declaratoria de insubsistencia esta tipificada como una causal de retiro, lo que en criterio de esta Dirección Jurídica consiste en una justa causa para que el servidor que es declarado insubsistente se retire o no asista más a la capacitación en la cual estaba inscrito, toda vez que fue retirado del servicio.

Por lo tanto, no sería viable que se le exija al servidor público el reembolso en caso de retiro de la capacitación, toda vez que su retiro atañe a una justa causa la cual corresponde a la declaración de insubsistencia del nombramiento en el empleo de libre nombramiento y remoción.

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 imparte en los términos del [artículo 28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

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.

Fecha y hora de creación: 2024-11-21 23:33:51