



Función Pública

Concepto 611181 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

Bogotá D.C.

20243000611181

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20243000611181

Fecha: 10/10/2024 06:16:55 p.m.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO – Inducción y Reinducción Radicado No. 20242060723112 del 27/09/2024

Reciba un cordial saludo, señora Ana María:

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual solicita “(...) el fundamento normativo que respalde la aplicación de la reinducción anual para los servidores de la entidad, tal como se menciona en el anexo “04-09-2024_Ejército_TH” de la respuesta con radicado No. 20245000565571, de la comunicación con Radicado No. 20245000565571, emitida el pasado 10 de septiembre de 2024 (...)”. Al respecto, me permito informarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante señalar que este Departamento Administrativo en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control, ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos, competencia atribuida a los Jueces de la República.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, ni tiene la potestad legal para señalar a las entidades públicas como se debe adelantar el manejo de su personal, por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo 28 de la Ley 1437 de 2012²; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

En desarrollo de sus facultades legales, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

Así las cosas, la resolución de los casos particulares, corresponderá a la autoridad nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

De acuerdo con lo anterior, se dará una respuesta de forma general según la normativa vigente.

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”, establece lo siguiente:

“(…) ARTÍCULO 7º. Programas de Inducción y reintucción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

a. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

(1) Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

(2) Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

(3) Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

(4) Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

(5) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

(A) Programas de Reintucción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reintucción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

(1) Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

(2) Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

(3) *Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.*

(4) *Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.*

(5) *A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.*

Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos. (...)”

De conformidad con lo enunciado, la periodicidad para impartir los programas de reintroducción es de mínimo cada dos años, dejando abierta la posibilidad de realizarla antes, teniendo en cuenta los cambios que pueden llegar a presentarse en los objetivos específicos para los cuales fue establecido este programa y que se enuncian en los numerales del 1 al 6 del literal a, del artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998; con la finalidad a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional de la entidad.

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

Atentamente,

ANDRES FELIPE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ

Asesor Dirección de Empleo Público

Proyectó: Iván Camilo Morales Cuellar

Revisó: Kevin Sogamoso

DEP/11402.8.2

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 expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”

Fecha y hora de creación: 2026-09-01 08:25:10