



Concepto 158761 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000158761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000158761

Fecha: 28/04/2022 11:10:05 a.m.

Bogotá, D.C.,

REFERENCIA: CAPACITACIÓN. Beneficiarios. Cursos para médicos provisionales - RADICADO: 20229000169082 del 20 de abril de 2022

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual manifiesta que es médico general nombrado en provisionalidad en el hospital universitario de Sincelejo, y que “el pasado mes de marzo nos envían a nuestros correos una circular en donde nos solicitan [sic] aportemos los cursos de reanimación cardiopulmonar, curso de atención integral a víctima [sic] de violencia sexual y atención integral de víctima [sic] de abanta químico, todos estos cursos hacen parte obligatoria para el desempeño de nosotros como funcionarios en el hospital, la pregunta es, si estos curso [sic] nos los venían dictando o capacitando el hospital universitario de Sincelejo, por medio de las personas o entidades que cumplan los requisitos para el mismo, porque ahora nos están solicitando los paguemos nosotros, si tengo entendido que por ley la institución debería capacitarlos en todo o que se requiere para para el cumplimiento [sic] de nuestras funciones”, me permito manifestar lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que este Departamento 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 entre 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.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta. Al respecto, con relación al proceso de formación y capacitación de los servidores públicos posee 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.

En concordancia con lo anterior, la Constitución Política señala:

«ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

Ahora bien, el Decreto 1567 de 1998, “por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, establece:

“Artículo 2º.- Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”

“Artículo 5º.- Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación.

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento 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 pertinente 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.” (Subrayado fuera de texto)

“ARTÍCULO 6º.- Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

(...)

c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

d Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados; (...)"

“ARTÍCULO 11º.- Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:

(...)

b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;

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

e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;

f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

(...)

“ARTÍCULO 12º.- Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación: (...)

b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; (...) (Subrayado y negrita fuera de texto)

Así mismo, la Ley [1952](#) de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley [1474](#) de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”, establece:

ARTÍCULO 37. 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 38. DEBERES.** Son deberes de todo servidor público:

“(...)”

42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función. (Subrayado fuera del texto).

Por otra parte, el Decreto [1083](#) de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”, preceptúa:

“**ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación.** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.

Así mismo, la Ley [1960](#) de 2019, «Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones», dispone:

«**ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley [1567](#) de 1998 quedará así:**

g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa».

Teniendo en cuenta las disposiciones anteriores, la capacitación y la actualización en el área donde el servidor desempeña sus funciones, se configuran como un deber legal, así mismo esta capacitación y actualización que conlleven a la excelencia en el servicio, corresponden a uno de los objetivos que se plantea la administración con las mismas.

La capacitación posee un doble sentido para el servidor, toda vez que es un deber capacitarse y actualizarse para el mejor desempeño de sus funciones y también un derecho de consagración constitucional y legal.

En este orden de ideas, dentro de las obligaciones que tienen las instituciones públicas en torno al tema objeto de análisis, está la de planear y organizar las capacitaciones, debiendo formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación con el fin de facilitar a los empleados la asistencia a las mismas, programándolas preferiblemente dentro de la jornada laboral.

Conforme a las normas citadas, resulta pertinente destacar que la capacitación no sólo está establecida en pro del mejoramiento institucional, sino también en beneficio del empleado, teniendo en cuenta que es por medio de ella que puede actualizar sus conocimientos y mejorar sus competencias, de conformidad con las exigencias del servicio; contribuyendo de esta forma con su desarrollo personal, por lo que debe participar de las capacitaciones no sólo por la obligación legal que le asiste, sino por su propio beneficio.

Por su parte, hay que recordar que entre los programas que integran la capacitación, se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reintroducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

Ahora bien, este Departamento Administrativo en virtud del Decreto [430](#) de 2016, carece de competencias para determinar si como médico nombrado en provisional debe o no cancelar el costo de los cursos de “reanimación cardiopulmonar, curso de atención integral a víctima [sic] de violencia sexual y atención integral de víctima [sic] de abanta químico”, puesto que es la entidad empleadora la encargada, entre otras funciones, de formular el plan institucional de capacitación, de establecer el reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación, y de incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de

capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.

Se recuerda que, es la propia entidad la que conoce cada supuesto de hecho para su caso particular y al respecto, usted podrá acudir a las directivas de la misma entidad reclamando y controvirtiendo en los términos legales sus decisiones; le manifestamos que usted como ciudadano puede elevar peticiones y solicitudes ante las autoridades competentes, a través de reclamaciones de carácter administrativo o jurisdiccional, para que esas instancias, dentro de la órbita de su competencia, resuelvan lo pertinente.

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 [/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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: A. Ramos

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

Fecha y hora de creación: 2026-01-10 23:20:55