

16-07/09
antes del 10
de agosto
3 Ago
26 Ago C

100-284

Ibagué, 6 de julio de 2009

Doctor
IVAN DARIO GOMEZ LEE
Auditor General de la República
Carrera 10 17-18 Piso 9
Edificio Colseguros
Bogotá D. C.



Fecha: 10/07/2009 11:33:09
Asunto: 100-284
Destino: / Rem CIU contraloría municipal de I



Rad No 2009-233-003348-2
Us Rad. ACLOPATOFSKY

www.auditoria.gov.co - Auditoría General de la República

Asunto: Solicitud concepto

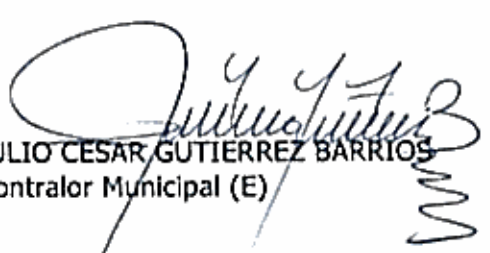
Distinguido doctor Gómez.

Con todo comedimiento me permito solicitar concepto frente al siguiente interrogante:

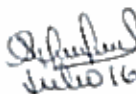
1. En convenio con una Universidad de la ciudad de Ibagué, se iniciará en el mes de Agosto de 2009, Maestría en Administración, la cual generará solo costo de inscripción y matrícula. ¿Es viable que por el rubro de Capacitación del presupuesto de la entidad, se reconozcan estos valores para que el Señor Contralor adelante estos estudios?

Agradeceré su amable colaboración.

Cordialmente,


JULIO CESAR GUTIERREZ BARRIOS
Contralor Municipal (E)

Elaboró. Inirida Pérez


Julio 16/09



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20091100034891

Fecha: 03-08-2009

04 AGO. 2009

4421906527-CO

Bogotá,

OJ -110.061.2009

Doctor
JULIO CESAR GUTIERREZ BARRIOS
Contralor Municipal (E)
Contraloría Municipal de Ibagué
Calle 9 N° 2-59
Ibagué - Tolima

Devolver Copia Firmada

Referencia: 2009-233-003348-2
Pago Maestría por el rubro de capacitación.

Respetado doctor Gutierrez:

Esta oficina recibió su consulta donde plantea el siguiente interrogante:

"En convenio con una Universidad de Ibagué, se iniciará en el mes de Agosto de 2009, Maestría en Administración, la cual generará solo costo de inscripción y matrícula. ¿Es viable que por el rubro de Capacitación del presupuesto de la entidad, se reconozcan estos valores para que el Señor Contralor adelante estos estudios?"

Antes de entrar a resolver sus inquietudes es conveniente recordar que, dadas las funciones constitucionales y legales asignadas a la Auditoría General de la República, no puede este ente de control tener injerencia en la toma de decisiones que sean de competencia de las entidades vigiladas, ya que le corresponde un control posterior y selectivo de su gestión fiscal; por tanto nos abstenemos de emitir conceptos sobre asuntos o situaciones particulares individuales o concretas que puedan llegar a ser sometidos a vigilancia. Por tanto se abordarán el tema de manera general.

Hecha la aclaración anterior se emitirá concepto sobre su interrogante, previas las siguientes precisiones de orden legal:

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", define la capacitación en los siguientes términos:

[Firma]
Agosto 04/09

04 AGO 2009

"ARTICULO 4o. DEFINICION DE CAPACITACION. 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 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.

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. (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con la definición antes expuesta se entiende que de la capacitación solo hacen parte los procesos relacionados con educación no formal, denominada en la actualidad "Educación para el trabajo y el desarrollo humano" según lo establecido por el Decreto 1064 de 2006 y la educación informal; pero **no la educación formal**, pues esta hace parte de los programas de bienestar social e incentivos, cualquier apoyo que se pretenda ofrecer a través de este tipo de programas de educación formal, solo podrá hacerse por el sistema de estímulos.

En este orden de ideas las entidades públicas con el fin de motivar el desempeño eficaz de sus empleados deben organizar el sistema de estímulos que se implementa a través de programas de bienestar social, dentro de los cuales se encuentra la subvención de la educación formal con el lleno de determinados requisitos. De otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 solo podrán ser beneficiarios de financiación para educación formal los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados de carrera acreditando que llevan por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y un nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios.¹

La Ley General de Educación define cual es la educación formal, siendo 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.

Las maestrías como programas de educación, no cabe duda, hacen parte de la educación formal, por lo cual solo en determinados casos y siempre y cuando sean resultado del sistema de estímulos se podrán cubrir con recursos del rubro destinado a bienestar social e incentivos.

Sobre los recursos que se deben destinar a cubrir costos de educación formal el Decreto 1567 de 1998 dispuso:

¹ El Decreto 1227 de 2005, **Artículo 73.** 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.

"ARTICULO 39. ADECUACION DEL PRESUPUESTO. Durante 1998 los recursos destinados a capacitación se ejecutarán de acuerdo con lo previsto por la ley de presupuesto para este año. Para las vigencias fiscales de 1999 y años siguientes, los recursos destinados a apoyar a los empleados en programas de educación formal harán parte del rubro destinado a bienestar social e incentivos."

A su turno, la Ley 909 de 2004 aplicable a las Contralorías Territoriales mientras se expide la norma de carrera especial, en el TITULO VI DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO, CAPITULO I, artículo 36 estableció:

"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." (Subrayado fuera de texto).

Respecto de los planes de capacitación el Decreto 2127 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 observó:

"Artículo 65. 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación." (Subrayado fuera de texto)

Así mismo, el decreto 1567 de 1998 señala como uno de los componentes integrantes del Sistema de Capacitación los planes institucionales; con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por

el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

De acuerdo con lo anterior la capacitación que se ofrezca a los empleados públicos que corresponde a la no formal y la informal, debe obedecer a los planes y programas que para el cumplimiento de estos objetivos diseñe la unidad de personal de cada entidad siguiendo los lineamientos que para el efecto establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública. **Los recursos asignados al rubro de capacitación de cada entidad solo podrán cubrir las necesidades debidamente establecidas en respectivo plan institucional de capacitación.**

En consecuencia se puede colegir que las maestrías no hacen parte de la capacitación por corresponder a programas de educación formal y su financiación o cualquier gasto derivado de las mismas solo se puede realizar con recursos destinados al rubro de bienestar social e incentivos de cada entidad, cuando efectivamente hagan parte del programa de bienestar social con el lleno de los requisitos legales.

Con las anteriores consideraciones se espera haber dilucidado sus inquietudes.

El presente concepto, al tenor del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, no compromete la responsabilidad de la Auditoría General de la República, ni es de obligatorio cumplimiento

Cordialmente,



DAYRA ENNA CONCICION PERICO
Directora Oficina Jurídica

Elaboró: María Kathenna Ramírez Navarrete
Abogada O.J. – AGR