

Bogotá D.C.,  
110

Doctora  
**NATHALIA RODRÍGUEZ NÚÑEZ**  
Subdirectora de la Escuela de Capacitación  
Contraloría de Cundinamarca  
Calle 49 Nro. 13 - 33 Pisos 3 y 4  
Ciudad  
[escuela\\_capacitacion@contraloriadecundinamarca.gov.co](mailto:escuela_capacitacion@contraloriadecundinamarca.gov.co)



Auditoría General de la República  
Al contestar cite el radicado No: 1102-202301697  
Fecha: 5 de julio de 2023 11:48:41 AM  
Origen: Oficina Jurídica  
Destino: Subdirectora de la Escuela de Capacitación  
Contraloría de Cundinamarca

Referencia: Concepto 110.056.2023  
SIA-ATC. 012023000414  
*De la capacitación a los servidores públicos y su financiación*

Respetada doctora Nathalia:

La Auditoría General de la República recibió su requerimiento contenido en oficio CS-23-002430 del 19 de mayo de 2023 allegado mediante correo electrónico de la misma fecha, radicado en la AGR el mismo día con el número 02331202301355 bajo el SIA-ATC. 012023000414, en el que consulta lo siguiente:

«Confirme (sic) a lo anterior solcito (sic) amablemente se conceptúe y resuelva los siguientes:

**Planteamientos Jurídicos:**

1. ¿Es viable y procedente que las Contralorías Territoriales inviertan recursos del rubro de capacitación para adquirir el servicio de suscripción de bibliotecas digitales y para la adquisición de elementos para las bibliotecas físicas?
2. ¿Es viable y procedente que las Contralorías Territoriales inviertan recursos del rubro de capacitación para el pago de becas o auxilios en educación informal y no formal a través de las entidades donde realicen los estudios o directamente a los funcionarios?
3. ¿Es viable y procedente que las Contralorías Territoriales inviertan recursos del rubro de capacitación para el pago de becas o auxilios en investigación académica a través de las entidades donde realicen los estudios o directamente a los funcionarios?
4. ¿En qué otros servicios o adquisiciones de elementos relacionadas directa o indirectamente con los programas de capacitación es posible invertir los recursos destinados al rubro capacitación?»

Antes de proceder a dar respuesta a lo planteado, debemos indicar que, teniendo en cuenta 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 (contralorías y fondos de bienestar social de las mismas) o de sus sujetos de vigilancia, dado

que no le es posible coadministrar o ser juez y parte. Por tanto, nos abstenemos de emitir conceptos sobre asuntos o situaciones individuales o concretas que puedan llegar a ser sometidos a vigilancia, por lo cual, se abordará el tema de manera general y abstracta.

Respecto a la función de la AGR, el sentido, alcance, delimitación y competencia del ejercicio del control fiscal, la Corte Constitucional se pronunció entre otras en la Sentencia C-1176 de 2004, señalando:

«Por disposición constitucional, la vigilancia de la gestión fiscal de la Contraloría General de la República le corresponde a la Auditoría, **sin que por tal circunstancia, ésta pueda convertirse en ente superior de aquella en cuanto al direccionamiento de la vigilancia y control fiscal**, pues la atribución constitucional conferida a la Auditoría solo se restringe a la vigilancia de la gestión fiscal de la Contraloría General, según así lo precisa la propia Constitución (...).» (Negrilla fuera de texto).

Así mismo, le indicamos que de conformidad con el numeral 3 del artículo 18 del Decreto-Ley 272 de 2000 «Por el cual se determina la organización y funcionamiento de la Auditoría General de la República», es función de la Oficina Jurídica «Emitir los conceptos jurídicos sobre temas de control fiscal y administrativos que le sean solicitados por el Auditor General o los requeridos por las demás dependencias del organismo», los cuales abordan los temas de manera general y abstracta, sin que tengan el carácter de fuente normativa, buscando solamente orientar y facilitar la aplicación normativa jurídica, más no la solución directa al problema jurídico planteado, por lo tanto, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Este Despacho para brindar elementos de juicio que contribuyan al debate académico y permitan al consultante dilucidar la problemática planteada traerá a colación las normas, jurisprudencia y doctrina referentes que se encuentra al alcance de todos, exponiendo algunas consideraciones jurídicas, para así emitir concepto de manera general y abstracta sobre el tema consultado.

### 1. De la capacitación a los servidores públicos

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 la capacitación como un derecho y un deber del servidor público, en los siguientes términos:

«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.

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, **educación**, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

(...).» (Resaltamos en negrilla)

«Artículo 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:  
(...)

42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función. (...)

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:

«Artículo 4°. 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 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.»** (Resaltamos en negrilla)

«Artículo 6. Principios rectores de la capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

(...)

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. (...) (Resaltamos en negrilla)»

La Corte Constitucional en la sentencia C-1163 del 6 de septiembre de 2000, al analizar la constitucionalidad de la norma anteriormente transcrita, dijo:

«5. La capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores.

(...)

En esa perspectiva, la capacitación implica el desarrollo de un principio de rango constitucional, que se erige como un derecho del cual son titulares todos los trabajadores y en la administración pública todos sus servidores.

(...)

Lo anterior se afirma, si se tiene en cuenta que **el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado**, para garantizar así el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, objetivo que no se distorsiona ni se elude con el trato diferente que contempla la norma legal impugnada para los empleados vinculados con nombramiento provisional, los cuales, dice ella misma expresamente,

tendrán derecho a los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, lo que es suficiente para garantizar el cumplimiento de ese objetivo, y además es razonable y se justifica, si se tiene en cuenta la temporalidad de su vinculación y los costos crecientes de ese tipo de programas, que exigen estrategias de racionalización y optimización a la hora de utilizarlos, una de las cuales es destacarlos para aquellos servidores que permanecerán en su cargos, pues sólo así, paralelamente, se garantizará la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en la respectiva entidad.» (Resaltamos en negrilla)

La Ley 115 de 1994 «Por la cual se expide la ley general de educación», define la educación no formal así:

«Artículo 36. Definición de educación no formal<sup>1</sup>. La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley.

Artículo 37. Finalidad. La educación para el trabajo y el desarrollo humano se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la presente Ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.»

Y la educación informal, así:

«Artículo 43. Definición de educación informal. Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.»

El Decreto Único 1083 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», en el que se compilan, entre otras, las normas reglamentarias referentes a la carrera administrativa y dentro de ellas en el Título 9 (artículos 2.2.9.1 a 2.2.9.6) lo atinente a la capacitación de los empleados públicos establecidas en el Decreto 1227 de 2005, señala:

«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.

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.** (Resaltamos en negrilla)



<sup>1</sup> La expresión «educación no formal» fue reemplazada por la expresión «educación para el trabajo y el desarrollo humano» por el artículo 1º de la Ley 1064 de 2006.

Artículo 2.2.9.2. Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.»

Se tiene entonces que, la capacitación que debe suministrar la administración a los servidores públicos es aquella necesaria para el fortalecimiento de las competencias para el desarrollo de sus funciones y con ello el mejoramiento en la prestación del servicio público, la cual se efectúa a través de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano (educación no formal) y de educación informal.

Es de anotar que, a solicitud suya, esta Oficina Jurídica se pronunció de manera amplia sobre el tema de la capacitación a los funcionarios públicos y de manera puntual a la capacitación en las contralorías territoriales, en el concepto 110.054.2022 (radicado 20221100026791 del 05 de agosto de 2022), en el que se trató la capacitación tanto como derecho a fin de la mejora en el ejercicio de sus funciones, como derecho dentro de los programas de bienestar y estímulos, concluyendo:

- «i) La capacitación está consagrada como un derecho de los servidores públicos buscando garantizar las competencias y capacidades laborales específicas necesarias a fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de la respectiva entidad, logrando así el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.
- ii) **La capacitación que debe suministrar la entidad pública es aquella que requieren los empleados públicos en el desarrollo de sus funciones tendiente a la mejora continua en la prestación del servicio.** Igualmente tiene el deber de suministrar capacitación a los funcionarios representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, en temas referentes a dicha labor.
- iii) **Cualquier otro tipo de capacitación diferente a la inherente a sus funciones, al objeto misional de la entidad o a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal solicitada por el empleado público, puede ser atendida por la entidad a través de los planes de incentivos y de manera concreta pudiera realizarse con el otorgamiento de becas para educación formal de conformidad a la reglamentación general y específica de la respectiva entidad sobre el particular.**
- iv) Por disposición legal (art. 4º Ley 1416 de 2010), las contralorías territoriales deben incluir a sus sujetos de control en el presupuesto de capacitación, no obstante, dicha capacitación debe ser respecto a temas de gestión fiscal o que tengan relación con esta función, como por ejemplo temas presupuestales, contables, de contratación, entre otros; o sobre temas derivados del control y vigilancia fiscal efectuado, tales como la rendición de la cuenta, metodología de evaluación fiscal, planes de mejoramiento, etc. Esta capacitación no puede tener alcance o ser entendida como coadministración. (...)» (Resaltamos en negrilla)

Ahora bien, el artículo 4º de la Ley 1416 de 2010 «Por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control fiscal» establece que «Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control», entendiéndose que esta capacitación se refiere a aquella necesaria para la mejor ejecución de las funciones del servidor público y no a la proveniente de los planes de bienestar.

Respecto a la ejecución de los recursos destinados a la capacitación de los servidores públicos de la contraloría territorial, traemos a colación el concepto Asesoría 057374 del 6 de diciembre de 2022 emitido por la Dirección General de Apoyo Fiscal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público:

«Señala que “Las contralorías territoriales tienen la obligación de apropiar y destinar el 2% de su presupuesto para actividades de capacitación a funcionarios y sujetos vigilados. Sin embargo, en la conformación del presupuesto de estas entidades no existe un rubro específico para la discriminación y ejecución de las diferentes actividades tendientes a dar cumplimiento al mandato legal, que además dificulta el ejercicio de vigilancia y control, que ejerce la Auditoría General de la República. Por lo tanto, es necesario indagar sobre las siguientes cuestiones”:

1. “En el presente caso es viable la posibilidad de crear rubros por cada ítem de gasto para implementar mejores controles sobre la ejecución de ese 2% y con ello la obtención de un mayor impacto de dichos procesos de capacitación.”

De acuerdo con el principio presupuestal de especialización ya mencionado en cada sección del presupuesto, entre ellas, la correspondiente a la contraloría se incluirán las apropiaciones relacionadas con su objeto y funciones las cuales además se ejecutaran conforme al fin para el cual fueron programadas, es decir, que en tanto en el artículo 4 de la ley 1416 de 2010 se ordena a los entes de control ejecutar al menos el 2% de su presupuesto en capacitación, en esta sección se deben evidenciar tales gastos.

Ahora bien, una vez es aprobado el Presupuesto General de la entidad territorial, se debe expedir el decreto de liquidación por parte del gobernador, tal decreto como mencionamos en la introducción “se acompañará con un anexo que tendrá el detalle del gasto para el año fiscal respectivo”. De manera que en el anexo del decreto de liquidación del presupuesto en la sección correspondiente a la Contraloría deben estar detallados los gastos en que incurre para dar cumplimiento al porcentaje mínimo de capacitación que para estos entes exige la ley 1416 de 2010.

Para el caso de los gastos de funcionamiento del órgano de control, el anexo detallado del decreto de liquidación incluirá la desagregación, de acuerdo a las cuentas, subcuentas y objetos de gasto que se determinen en el Catálogo de Clasificación Presupuestal para entidades territoriales (CCPET), el cual incluye el catálogo complementario de Clasificación Central de Productos –CPC- en el cual se pueden discriminar los gastos asociados a un proceso o proyecto de capacitación, usando las cuentas de adquisiciones de bienes y servicios que correspondan.

En suma, en el anexo del decreto de liquidación correspondiente a la sección presupuestal de la Contraloría, se detallarán los gastos que debe ejecutar la sección presupuestal, incluyendo obviamente aquellos orientados a dar cumplimiento al porcentaje que debe ejecutar en capacitación, todos los gastos asociados a la capacitación se pueden discriminar siguiendo el clasificador central de productos, de manera que este detalle permitiría hacer un control sobre el cumplimiento de lo señalado por la Ley 1416 en relación al porcentaje para capacitación.

2. “En este mismo sentido, se ha observado que con cargo a estos recursos se ejecutan viáticos y gastos de viaje ¿Las contralorías territoriales pueden utilizar estos recursos para sufragar gastos accesorios o inherentes, en el marco del Plan de Capacitación para sus funcionarios y sujetos de control?”  
(...)

En este sentido si en el marco de un programa de capacitación surge la necesidad de conceder a los capacitados comisiones de servicio fuera de la sede habitual de trabajo procederá el reconocimiento de viáticos y gastos de viaje con cargo al presupuesto de la contraloría y al rubro presupuestal específico dispuesto para ello, estos gastos en tanto estén considerados en el Plan de Capacitación de la entidad, se entenderá que hacen parte del porcentaje que para este fin debe destinar el órgano de control.  
(...)

3. “En caso que se pueda imputar a estos recursos gastos accesorios o inherentes para desarrollar los programas de capacitación ¿Qué se entiende por gastos accesorios o inherentes para desarrollar los programas de capacitación, a quién se le pueden asignar y cuál es la norma que lo contempla?”

El artículo 4 de la Ley 1416 de 2010 no ha sido reglamentado, no obstante y teniendo en cuenta que los procesos de capacitación para funcionarios están regulados por 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, consideramos que las disposiciones de este son igualmente aplicables a las contralorías territoriales para el desarrollo de lo dispuesto en el mencionado artículo 4 de la ley 1416 de 2010 (...)

Dentro de las entidades regidas por la Ley 909 de 2004 que derogó la Ley 443 de 1998 se encuentran las contralorías territoriales.

En este orden de ideas, de conformidad con el Decreto-Ley 1567 de 1998 y las normas que lo reglamentan contenidas en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, los programas de capacitación se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación que deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004. En dicho Planes se contemplan entre otros aspectos, las necesidades de capacitación de la entidad, los recursos disponibles para ellos, el costo estimado de los mismos, etc.»

De lo anterior, se desprende que, cualquier gasto que se relacione directamente con la capacitación a los servidores públicos suministrada por la entidad, debe estar establecida en el respectivo Plan de Capacitación.

Ahora bien, respecto a los planes de bienestar social y de estímulos, el anteriormente mencionado Decreto Único 1083 de 2015, establece dentro del sistema de estímulos:

«Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

(...)

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

(...)

Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.<sup>2</sup>



<sup>2</sup> Parágrafo 1º modificado por el artículo 1º del Decreto 4661 de 2005

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.»<sup>3</sup>

En cuanto a la investigación se tiene que ésta se encuentra contemplada dentro de los planes de incentivos no pecuniarios de los programas de incentivos tal como lo establece el artículo 33 del Decreto-Ley 1567 de 1998, sin que esté contemplada dentro de los planes de capacitación institucional para el mejoramiento del servicio (derecho del servidor):

«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.» (Resaltamos en negrilla)

Obsérvese que en la norma transcrita se establece igualmente el incentivo no pecuniario de becas, pero solamente para la educación formal.

Respecto a la financiación de los planes de incentivos y dentro de ellos, de investigaciones y becas, el Decreto-Ley 1567 de 1998 establece:

«Artículo 37. Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto-ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o 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.»

«Artículo 39. Adecuación 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.»

Se tiene entonces que, tanto la financiación de investigaciones como de becas para educación formal, tratándose de gastos que corresponden al programa de bienestar social de la entidad, éstos se efectúan con cargo al rubro de bienestar y estímulos.

<sup>3</sup> Parágrafo 2º modificado parcialmente por el artículo 4º del Decreto 51 de 2018

## 2. Conclusiones

De conformidad con la normatividad, jurisprudencia y conceptualización anotada anteriormente respecto al tema consultado, concluye lo siguiente:

- i. La capacitación a los servidores públicos es aquella educación para el trabajo y el desarrollo humano (antes educación no formal) y la educación informal que conforman los planes de capacitación de las entidades públicas a fin de incrementar el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de las funciones, logrando así la mejora en la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, siendo ésta capacitación un deber de la entidad, y del servidor público su asistencia y participación.
- ii. El Plan de capacitación de la entidad debe contener todos aquellos gastos inherentes o directos de la capacitación a brindar, no obstante, la normatividad y jurisprudencia atinente a la capacitación a los servidores públicos no contemplan la adquisición de elementos tales como libros o bibliotecas, pues la capacitación se refiere a la educación como tal, en tanto que estos elementos se constituyen como bienes de consulta permanente, los cuales harán parte de la adquisición de bienes y servicios, según las normas presupuestales.
- iii. Las becas se encuentran establecidas como incentivos no pecuniarios a los que pueden acceder los servidores públicos que cumplan los requisitos establecidos en la ley y el reglamento (especialmente el de encontrarse en el nivel de excelencia en la evaluación del desempeño), así como bajo los parámetros establecidos en el programa de estímulos del plan de bienestar y estímulos de la respectiva entidad. Estas becas no hacen parte de la capacitación que debe brindar la entidad a sus funcionarios, anotada en la conclusión del numeral i).
- iv. Los programas de investigación que deseen adelantar los servidores públicos de manera autónoma para su desarrollo personal están contenidos en los programas de incentivos no pecuniarios, por lo tanto, su financiación será con los recursos del plan de bienestar y estímulos.

En los anteriores términos consideramos atendidas sus inquietudes, esperando haber dado claridad sobre las mismas, anotando que el presente concepto se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA) sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015 «Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo», con carácter orientador tal como lo determina la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo de Consejo de Estado en Auto del 19 de mayo de 2016 dentro del expediente radicado 20392 - 25000-23-37-000-2012-00320-01:

«(...) el artículo 253 del Decreto 01 de 1984 (hoy regulado en términos similares por el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011) prevé la consulta como una forma de ejercer el derecho de petición. La respuesta que da la administración se llama concepto y, en general, nace de la obligación de atender solicitudes de información sobre las materias que tiene a cargo. **Los conceptos sirven para orientar a los asociados**

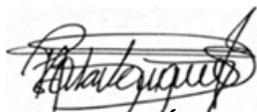
sobre alguna cuestión que puede afectarlos. Pero eso no indica que siempre se trate de una manifestación unilateral de voluntad y, por ende, capaz de producir algún efecto jurídico general y abstracto. De hecho, los conceptos que emite la administración en relación con las materias que tienen a cargo no comprometen su responsabilidad 'ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución'» (Resaltamos en negrilla)

Igualmente le informamos que la señora Auditora General de la República expidió la Resolución Reglamentaria No. 002 del 31 de marzo de 2023 «Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas de la Auditoría General de la República por el disfrute de los días 3, 4 y 5 de abril de 2023 autorizados mediante Circular Interna 002 de 2023», suspensión que incluye la actuación administrativa en los derechos de petición y dentro de ellos la correspondiente a las consultas. Esta Resolución fue divulgada a través de la página web de la entidad.

Los conceptos emitidos por la Oficina Jurídica de la Auditoría General de la República relacionados en el presente concepto pueden ser consultarlos en el siguiente enlace: <http://www.auditoria.gov.co/web/guest/auditoria/normatividad/conceptos-juridicos>

Para este Despacho es importante conocer la percepción sobre la atención brindada, para lo cual, adjunto a la presente encontrará un formato de encuesta para que lo diligencie y nos lo remita a la dirección de correspondencia Calle 26 Nro. 69-76 Piso 17, Edificio Elemento, Torre 4 de Bogotá o a los correos electrónicos [juridica@auditoria.gov.co](mailto:juridica@auditoria.gov.co) y [fljimenez@auditoria.gov.co](mailto:fljimenez@auditoria.gov.co). Si para usted resulta más cómodo, también puede diligenciarla de manera virtual a través de nuestra página web [www.auditoria.gov.co](http://www.auditoria.gov.co) ingresando por el botón SIA, seleccionar la opción SIA ATC ATENCIÓN AL CIUDADANO, luego, seleccionar el botón Encuesta de Satisfacción e ingrese los dígitos del código SIA-ATC que aparecen en la referencia de la presente comunicación y la contraseña 6db9c1b8. También puede consultar su solicitud en el botón Consultar Solicitud ingresando igualmente el mismo código SIA-ATC y contraseña.

Atentamente,



**PABLO ANDRÉS OLARTE HUGUET**

Director Oficina Jurídica

Anexo: Formato encuesta de satisfacción

	Nombre y Cargo
Proyectado por:	Fabio Luis Jiménez Castro – Asesor de Despacho Grado 02 (E)
Revisado por:	Pablo Andrés Olarte Huguet – Director Oficina Jurídica
Aprobado por:	Pablo Andrés Olarte Huguet – Director Oficina Jurídica
<i>Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.</i>	