



Función Pública

Concepto 54931 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000054931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000054931

Fecha: 06/04/2015 05:52:00 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia. VARIOS. ¿Los empleados de carrera pertenecientes a un comité tienen derecho a recibir capacitación sobre los temas del mismo comité o sobre el cargo de que es titular? Radicación No. 20152060051892 del 17 de marzo de 2015.

En atención a la comunicación de la referencia, remitida a esta entidad por la Comisión Nacional del Servicio Civil, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO:

¿Es viable obtener capacitación por parte de los empleados de carrera sobre los temas de los Comités en los cuales se es miembro, o solamente respecto del empleo que se ejerce en la entidad?

FUENTES FORMALES Y ANÁLISIS

Decreto 1567 de 1998

Decreto 1227 de 2005

Ley 734 de 2002

Circular Externa 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014,

Con respecto a su inquietud de cómo opera la capacitación para empleados vinculados en la modalidad de carrera administrativa, le informo que el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos, vigente actualmente, establece los criterios generales de la capacitación de los empleados públicos. La capacitación se encuentra definida en el artículo 4 del citado decreto, así:

“ARTÍCULO 4º.- 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 (...)”. (Subrayado fuera de texto)

A su vez, el artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 señala los principios rectores de la capacitación, entre los cuales se encuentra el de la prelación de los empleados de carrera, en los siguientes términos:

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

(...)

g) Prolación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo (...)”. (Subrayado fuera de texto)

De esta manera claramente se consagra que para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. De igual forma se establece que los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo tienen derecho a beneficiarse de los programas de inducción y entrenamiento en sus puestos de trabajo.

Acorde con lo anterior, se encuentra que el Decreto 1227 de 2005, mediante el cual se reglamenta la ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, dispone:

“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.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.” (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, mediante la Circular Externa 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por la Directora de este Departamento

Administrativo, se establece el concepto de la capacitación en los siguientes términos:

“La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación, deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintroducción, en los términos señalados en las normas vigentes¹ y en la presente Circular.”

Igualmente indica la citada circular 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, en los siguientes términos:

“La educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada 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 para la educación formal². El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica³. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los programas de reintroducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios⁴. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

(...)

De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente⁵.

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:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.

2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.

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.

Por lo tanto, 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 y desarrollada a través de los programas señalados mediante la Circular Externa 100-010-2014 con el fin de conseguir los objetivos mencionados en el artículo 5º del Decreto 1567. 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.

CONCLUSIONES:

Conforme a las disposiciones citadas, los empleados públicos de carrera de una empresa social del Estado y pertenecientes a un Comité de la entidad, tienen derecho a recibir la capacitación que requieran para el mejor desempeño de sus funciones y a las necesidades de mejoramiento institucional y en tal sentido si el empleado público es miembro de comités institucionales, tiene derecho a recibir capacitación en los temas a los que refiere el Comité, así como la capacitación en el ejercicio del cargo de que es titular, para lo cual se deberá tener en cuenta el Plan Institucional de Capacitación.

Lo anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

RMM/JFCA

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:37:43