



Función Pública

Concepto 96271 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

20146000096271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000096271

Fecha: 21/07/2014 02:52:40 p.m.

Bogotá D. C.,

REF. VARIOS. Bienestar Social y Capacitación. Capacitación no formal o informal y educación formal para trabajadores oficiales.

RAD. 20142060099762 de fecha 08/07/2014

En atención a la comunicación de la referencia, me permito en primera instancia efectuar las siguientes precisiones manifestando lo siguiente:

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 2°. 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.” (Subrayado fuera de texto)

“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. (...)” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

“ARTÍCULO 6°. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios. (...)

g) Prelación 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 nuestro)

En estos mismos términos, el Decreto [1227](#) de 2005, “*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley [909](#) de 2004 y el Decreto-ley [1567](#) de 1998*”, señala:

“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 nuestro)

De acuerdo con las disposiciones anteriormente señaladas, nos permitimos aclarar que el objetivo de la capacitación es la 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; no obstante que la educación definida como formal en las que se hayan los postgrados (especialización, maestría) no se incluyen dentro de los procesos definidos como capacitación, la norma aclara que el apoyo de las entidades a programas de este tipo (formal) hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

De otro lado, y con base en el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y el Decreto Reglamentario [1227](#) de 2005 enunciados, señala que la capacitación e incentivos que las entidades deben prever e impartir, está dirigida a los empleados públicos, es decir a los empleados de carrera y de libre

nombramiento y remoción, lo que significa que los trabajadores oficiales por no tener la calidad de empleados públicos no son destinatarios de dichas disposiciones.

No obstante, a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen la posibilidad de la previa deliberación sobre las condiciones del servicio y la modificación de tales condiciones y de las prestaciones y elementos salariales por medio de la presentación de pliego de peticiones y la suscripción de convenciones colectivas o pactos colectivos, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo. Por tal razón, los trabajadores oficiales se rigen por dicho contrato, la convención colectiva, el pacto colectivo, el laudo arbitral o reglamento interno de trabajo si los hay, y por lo no previsto en ellos, por la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 de 1945 y el Decreto 1919 de 2002 en cuanto a prestaciones sociales mínimas se refiere.

Por lo anterior, y como quiera que los trabajadores oficiales pueden discutir sus condiciones de empleo y fijar los alcances laborales distintos de los concebidos por las normas generales exclusivas para los empleados públicos, se deberá revisar lo atinente a condiciones y beneficios laborales que en materia de bienestar social hayan sido establecidas en el contrato de trabajo, la convención colectiva y el pacto colectivo o laudo arbitral de los trabajadores oficiales, para determinar la viabilidad de otorgar capacitación no formal o informal y/o educación formal para los trabajadores oficiales de su entidad.

El presente concepto se emite de conformidad con los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

Víctor Edwart Cubillos V - JFC / GCJ - 601

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-06-17 14:27:50