



Función Pública

Concepto 47481 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

20136000047481

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000047481

Fecha: 02/04/2013 04:38:55 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: VARIOS. Capacitación formal para Alcaldes. Rad. 20132060027812

En atención a su oficio de la referencia, me permito indicarle lo siguiente:

El Decreto-ley [1567](#) de 1998¹ en relación con los programas de bienestar social y capacitación, expresa:

“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 3º. Componentes del sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación: (...)

b) Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;

c) 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;

d) Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación interinstitucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado;

e) Organismos. Además de sus responsabilidades desde el punto de vista de su propia gestión interna, las siguientes entidades tienen atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación:

(...)

3. Entidades. Cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos. (...)"

"ARTÍCULO 17. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

a) El Departamento Administrativo de la Función Pública. Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;

b) Entidades públicas de protección y servicios sociales. Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;

c) Entidades públicas del orden nacional y territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;

-

d) Comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado. Participarán en el diseño y la ejecución de programas."

"ARTÍCULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados."

"ARTÍCULO 19. PROGRAMAS ANUALES. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos." (Negrita y subrayado fuera del texto).

De acuerdo con lo anterior podemos señalar en relación con sus interrogantes:

1. Las entidades públicas tienen la obligación de implementar por lo menos anualmente, su plan institucional de capacitación. Señala la norma que cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como con sus propios recursos físicos y humanos, permitiendo igualmente que en virtud de los principios de eficiencia y transparencia, se establezcan mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto.

2. Se podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales al momento de diseñar y poner en marcha los programas de bienestar social e

incentivos que establezcan las entidades.

3. Igualmente se deberán organizar anualmente para los empleados de su planta de personal, programas de bienestar social e incentivos.

En este orden de ideas podemos concluir que si bien es cierto, se encuentran establecidos los acuerdos o convenios interinstitucionales para poner en marcha los planes de capacitación de las entidades; se considera que cada entidad deberá contar con su propio Plan Institucional de Capacitación y deberá asegurar los recursos presupuestales para su desarrollo. Cuando la norma hace alusión a los convenios interinstitucionales entendemos que hace relación a la posibilidad de que entidades con mayor experiencia en determinados temas, imparta capacitaciones a otras con menor experiencia, por ejemplo, sin que esto incluya la posibilidad de incluir como beneficiarios del Plan de Capacitación de una entidad a los empleados de otra.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Mónica Herrera/CPHL

GCJ 601 Rad. 2013-206-002781-2

Código: F 003 G 001 PR GD V 2

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:27:25