



Función Pública

Concepto 98301 de 2011 Departamento Administrativo de la Función Pública

20116000098301

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20116000098301

Fecha: 09/09/2011 12:37:13 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: VARIOS-CAPACITACIÓN. Normas que regulan los programas de capacitación e incentivos en las Superintendencias. Viabilidad de que los empleados con nombramiento provisional se beneficien de los programas de capacitación e incentivos. 2011-206-010190-2.

En atención a su consulta contenida en su comunicación de la referencia, relacionada con las normas que regulan los programas de capacitación e incentivos en las Superintendencias y su ámbito de aplicación, en primer lugar se considera necesario precisar las normas que regulan están materias para las Superintendencias, así:

La Ley 909 de 2004¹ señala en cuanto a los sistemas específicos de carrera administrativa, lo siguiente:

ARTÍCULO 4°. *Sistemas específicos de carrera administrativa*

1. *Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.*

2. *Se consideran sistemas específicos de carrera administrativa los siguientes:*

(...)

El que rige para el personal que presta sus servicios en las Superintendencias.

(...)

(Negrilla fuera de texto)

Sobre la existencia de los regímenes específicos de carrera administrativa, la Corte Constitucional en la Sentencia [C-1230](#) de 2005 en donde estudió la Constitucionalidad del Artículo 4° de la Ley 909 de 2004, consideró:

(...) Respecto de los regímenes especiales de origen legal, los mismos han sido denominados por el legislador “sistemas específicos de carrera administrativa”, y definidos, inicialmente en el artículo 4° de la Ley 443 de 1998 y ahora en el artículo 4° de la Ley 909 de 2004, como “aquellos que en razón a la singularidad y especificidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagrados en leyes diferentes a las que regulan la función pública”.

El propio artículo 4º de la Ley 909 de 2004 determina que son sistemas específicos de carrera los que rigen para el personal que presta sus servicios en las siguientes entidades públicas: (i) el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS); (ii) el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec); (iii) la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN); (iv) las superintendencias; (v) el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República; (vi) la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil; y (vii) el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

Sobre dichos sistemas específicos, ha precisado la jurisprudencia que éstos pueden existir, es decir, que son en principio constitucionalmente admisibles, toda vez que su configuración e implementación hace parte de la competencia asignada al legislador para regular todo lo atinente a la función pública y, particularmente, a la carrera administrativa.

(...)

A partir de esa reflexión, se manifestó en el fallo que la naturaleza compleja de la función pública justifica que el legislador pueda diseñar “sistemas específicos de carrera administrativa”, en los casos en que las normas de la carrera general no le permitan a las entidades estatales cumplir adecuadamente con sus funciones o, en su defecto, cuando interfieran negativamente en la consecución de sus objetivos. En relación con esto último, destacó la Corte que la existencia de los sistemas específicos no pretende excluir del régimen de carrera al personal de las entidades estatales sometidas al mismo, sino diseñar sistemas alternos o complementarios considerando sus particulares circunstancias, esto es, teniendo en cuenta la singularidad y especificidad de las funciones y tareas a ellas asignadas, las cuales no permiten homologación con las que normalmente llevan a cabo otros organismos del Estado. (...)

(...)” (Negrita y subrayado fuera del texto).

De acuerdo con lo expresado por la Corte, existe el fundamento constitucional que permite que el Legislador implemente sistemas específicos de carrera administrativa, teniendo en consideración las particulares circunstancias de la actividad a regularse y su especificidad, la cual requiere de un sistema especial que le permita a la entidad desarrollar a cabalidad sus funciones.

Para el caso de las Superintendencias, el legislador extraordinario expidió el Decreto Ley [775](#) de 2005² el cual regula el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

El artículo primero del citado decreto señala que las disposiciones contenidas en el mismo se aplicarán a los servidores públicos de las superintendencias de la Administración Pública del orden Nacional, excluyendo únicamente a los registradores de instrumentos públicos a quienes se les aplicará su régimen especial.

Dentro de las materias que regula el citado decreto están: El sistema y clasificación de empleos, la forma de proveerlos, el sistema específico de carrera, regulando las etapas del proceso de selección, las pruebas a aplicar, la competencia para resolver las reclamaciones, la evaluación del desempeño, las causales de retiro del servicio y en el capítulo VI artículos 47 y siguientes regula el tema de capacitación y estímulos, señalando que cada superintendencia aprobará un Plan Anual de Recursos Humanos, el cual deberá contener el programa institucional de capacitación y el programa institucional de estímulos, señalando que corresponderá al reglamento desarrollar la política de bienestar e incentivos y señalar sus modalidades, los beneficios que éstos otorgarán, su periodicidad y los criterios para su otorgamiento.

En desarrollo de la facultad reglamentaria el presidente de la República expidió el Decreto 2929 de 2005, el cual regula la materia de capacitación y estímulos y los requisitos para su otorgamiento a los servidores de las superintendencias.

De conformidad con lo expuesto y en atención a las dos primeras inquietudes formuladas en su consulta, en criterio de esta Dirección, el decreto ley 775 de 2005 y el decreto reglamentario 2929 del mismo año, se aplican a todos los servidores públicos que prestan sus servicios en las Superintendencias que hacen parte de la Administración Pública.

Así mismo y teniendo en cuenta que se tratan de normas especiales que regulan en su integridad la materia de carrera, capacitación y estímulos, no le son aplicables a estos servidores las normas que en estas materias rigen para los empleados sometidos al sistema general de carrera, como son el decreto ley 1567 de 1998 y los decretos 1227 y 4661 de 2005.

Con relación a sus preguntas de si los empleados provisionales de las superintendencias pueden ser destinatarios de programas de educación formal y no formal a través de programas institucionales de capacitación y de estímulos o si existe alguna restricción legal al respecto, me permito manifestarle que el decreto 2929 de 2005, señala lo siguiente:

ARTÍCULO 23. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA CAPACITACIÓN. *Las Superintendencias administrarán la capacitación formal y no formal con base en los siguientes principios:*

23.1 Objetividad: Debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de la respectiva superintendencia, previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados.

23.2 Interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades de la Superintendencia en el propósito de cumplir los objetivos, funciones y facultades expresamente previstas en la ley.

-

23.3 Generación de recursos para reinversión: Los recursos que obtengan las superintendencias por programas externos de capacitación deben ser reinvertidos en el Programa Institucional de Capacitación.

23.4 Economía: Los planes y programas deberán ser desarrollados teniendo en cuenta la relación costo beneficio, con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles para formación por presupuesto e inversión.

23.5 Producción y circulación de conocimiento: Los planes y programas deberán estimular en los funcionarios la producción y circulación de conocimientos, tanto al interior de la superintendencia como en el sector vigilado.

23.6 Modernización: La inversión en formación deberá promover la actualización de los contenidos y las prácticas institucionales, el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento institucional y el fortalecimiento de los conocimientos, con el fin de lograr la armonía de la gestión institucional con estándares de calidad reconocidos propios de los sectores vigilados y las organizaciones internacionales de referencia para cada Superintendencia.

ARTÍCULO 24. CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DE CAPACITACIÓN. *El empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la superintendencia el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.*

ARTÍCULO 25. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS. *Los programas de capacitación de cada Superintendencia*

podrán incluir actividades de inducción, reinducción y de actualización de competencias laborales.

ARTÍCULO 26. PROGRAMAS ESPECIALES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE SUPERVISORES E INSPECTORES. Las Superintendencias deberán implementar programas especiales de capacitación de acuerdo a las necesidades y formación para los funcionarios que desempeñan directamente las funciones de inspección, vigilancia y control.

-

Para el diseño, formulación, implementación y seguimiento de los programas de formación de los supervisores e inspectores las superintendencias tendrán como orientación los siguientes parámetros:

26.1 Impacto sobre la función de supervisión: Los programas de formación desarrollarán competencias técnicas claramente identificadas y definidas tomando como base los propósitos fundamentales de cada Superintendencia; las características de la supervisión que se ejerce; los agentes o sectores sobre los cuales se interviene; los estándares y compromisos internacionales, y los planes de gestión.

-

(...)

ARTÍCULO 27. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS. Cada Superintendencia elaborará anualmente un programa institucional de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, actividades, entidades, disposiciones legales y estímulos que interactúan con el propósito de reconocer y premiar los desempeños laborales sobresalientes, así como elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados de las superintendencias.

(...)

ARTÍCULO 29. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS. Los programas de estímulos buscarán reconocer públicamente y premiar a los empleados de las superintendencias con niveles de desempeño sobresalientes, para estimular mejores comportamientos y mayores niveles de productividad. Asimismo, podrán contemplar reconocimiento para los mejores equipos de trabajo.

-

(...)

ARTÍCULO 30. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE ESTÍMULOS. Los empleados con desempeño sobresaliente deben tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Para asignar los estímulos, las superintendencias deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

30.1 La selección y la asignación de estímulos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritativo.

-

30.2 Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles sobresalientes.

-

PARÁGRAFO 1°. Para otorgar los estímulos, el nivel sobresaliente de los empleados de las superintendencias se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. Para los mejores equipos de trabajo se tendrá en cuenta la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio.

Cada Superintendencia establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados y equipos de trabajo, así como los criterios a

seguir para dirimir los empates.

En las Superintendencias donde existan seccionales o regionales se elegirán, de acuerdo con las reglas establecidas por cada Superintendencia, los empleados de la regional o seccional que tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la respectiva Superintendencia.

ARTÍCULO 31. Los empleados deberán, reunir los siguientes requisitos para participar de los estímulos institucionales:

31.1 Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a seis (6) meses.

-

31.2 No haber sido sancionados disciplinariamente durante los último cinco (5) años.

-

31.3 Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.”
(Negrita y subrayado fuera del texto).

De conformidad con las normas citadas los programas de capacitación están dirigidos a todos los servidores de las Superintendencias independientemente de la forma de vinculación, por cuanto están orientados a que los empleados cumplan con las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo, así como el desarrollo de las competencias técnicas claramente identificadas y definidas tomando como base los propósitos fundamentales de cada Superintendencia. En consecuencia, en criterio de esta Dirección, los empleados vinculados mediante nombramiento provisional de las Superintendencias, podrán ser destinatarios de los programas institucionales de capacitación que esas entidades establezcan.

En relación con los estímulos con los cuales se busca promover mejores comportamiento y mayores niveles de productividad, en la normativa transcrita se establecen claramente que los programas en esta materia están dirigidos a todos los empleados de las Superintendencias, que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 31 del decreto 2929 de 2005, antes citado, entre los cuales no se exige que el empleado acredite derechos de carrera. Por consiguiente, en criterio de esta Dirección, lo empleados vinculados mediante nombramiento provisional pueden acceder a los programas que adopte la entidad en esta materia.

Finalmente, en atención a su inquietud sobre la aplicabilidad de la Circular Externa No. 100-004 del 26 de abril de 2010 emitida por este Departamento Administrativo desarrolla el Decreto Ley 1567 de 1998 y los Decretos 1227 y 4661 de 2005, se considera que la misma no rige a los empleados de las Superintendencias, por tener normas especiales que regulan la materia.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 25 del C.C.A.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

2 “Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”.

CPHL/GCJ-601/ 2011-206-010190-2.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:21:23