



Concepto 157471 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000157471

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000157471

Fecha: 18/05/2021 05:17:12 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: CAPACITACION – BENEFICIARIOS. RADICACIÓN: 20212060173432 del 05 de abril de 2021.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta si se considera procedente incluir en el plan institucional de capacitación a los empleados nombrados en provisionalidad, le indico lo siguiente:

1.- De acuerdo con lo previsto en el Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, que modificó el literal g) del Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, los empleados públicos de la entidad sin importar su tipo de vinculación, podrán participar en los programas de capacitación y de bienestar social que la respectiva entidad haya elaborado, señalando lo siguiente:

“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.”

De acuerdo con la norma, a partir de la expedición de la Ley 1960 de 2019, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación¹ y de bienestar² que programe la Entidad; señala igualmente la norma, que si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

En ese mismo sentido, la Sala de Consulta y Servicio Civil del el Consejo de Estado mediante concepto de radicación interna número 2455 del 18 de diciembre de 2020, con ponencia del Magistrado Dr. Germán Alberto Bula Escobar, concluyó que con la expedición del Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, se estableció el principio de profesionalización del servidor público en el sistema de capacitación y en el sistema de bienestar regulados en el Decreto Ley 1567 de 1998, con lo cual permitió que todos los empleados públicos, y sus familias puedan ser beneficiarios de los programas de bienestar social que diseñe la entidad.

2.- No obstante, debe tenerse en cuenta que, para efectos de otorgar capacitación a los empleados vinculados en las entidades u organismos públicos, se deberá tener en cuenta las disposiciones de que trata el Decreto Ley 1567 de 1998, que frente al particular estipula:

“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.

(...)

ARTÍCULO 9º. Áreas. Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

a. Misional o Técnica. Integran esta área las dependencias cuyos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad;

b. De Gestión. Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

(...)

ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:

a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;

b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;

d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;

e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;

f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

g. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;

h. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;

i. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

j. Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.

k. Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.”

De acuerdo con lo previsto en el Decreto Ley [1567](#) de 1998, las entidades u organismos públicos deben contemplar, en el marco de su plan institucional de capacitación PIC, programas de capacitación que permitan al empleado público lograr 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.

Por lo anterior, las entidades públicas deben identificar las necesidades de capacitación, que permitan a las mismas, el logro o cumplimiento de los objetivos institucionales; es decir, que la programación de las capacitaciones que adelante la entidad deberá obedecer a falencias o necesidades detectadas, y que una vez se cumplan permitan al empleado público elevar su capacidad para mejorar su desempeño laboral y de paso, cumplir con las funciones de la entidad.

3.- Conclusiones.

De acuerdo con lo expuesto, y en atención puntual de su interrogante, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que por expresa disposición legal, los servidores públicos de la entidad, incluidos los provisionales, podrán participar en los planes de capacitación que haya contemplado la entidad en el marco de su plan institucional de capacitación PIC.

Se debe tener en cuenta que, las entidades públicas al elaborar el PIC deberán tener en cuenta la regulación prevista en el Decreto Ley [1567](#) de 1998, entre otros, en lo relacionado con los temas y objetivos de la capacitación, resaltando que la misma debe orientarse en la búsqueda en la generación de conocimientos y el desarrollo habilidades que permitan al empleado público mejorar la prestación de servicios a los grupos de valor y así contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En ese orden de ideas, la entidad deberá verificar si la capacitación otorgada a los empleados vinculados en provisionalidad, ofrecida con el fin de que estos presenten y aprueben las pruebas de la Comisión Nacional del Servicio Civil para acceder a cargos de carrera administrativa, obedece a un objetivo institucional o permite la mejora la prestación de los servicios a su cargo, dicho análisis y decisión es propio de cada entidad u organismo público en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Adriana Sánchez

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Artículos 4 al 6 del Decreto Ley 1567 de 1998
2. Artículos 20 al 25 del Decreto Ley 1567 de 1998

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:07:00