Función Pública

Concepto 37631 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000037631

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000037631

Fecha: 06/03/2015 01:24:51 p.m.

Bogotá, D.C.

Ref.: VARIOS. Bienestar y Capacitación. ¿Qué se entiende por puesto de trabajo? ¿Qué se entiende por entrenamiento en el puesto de trabajo? Rad. 20159000021122 del 04-01-15.

En atención a la consulta de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

1.- Respecto a su solicitud de hacer claridad sobre el alcance de puesto de trabajo, me permito manifestarle lo siguiente:

La idea de puesto de trabajo se aplica, en principio, al espacio físico donde se realiza una actividad laboral. Sin embargo, en algunos oficios no hay un lugar concreto donde se efectúan las tareas laborales (pensemos en un policía, un conductor o un pastor). En consecuencia, el concepto de puesto de trabajo también se refiere a la actividad en sí misma. (Definicion.mx: http://definicion.mx/puesto-de-trabajo/#ixzz3TSHPt4IT)

El puesto de trabajo también puede hacer referencia al lugar o espacio específico en el que la persona deberá desarrollar su actividad, entre otros, un escritorio en una oficina. En ese puesto de trabajo la mayoría de las veces la persona deberá compartir su tiempo con compañeros o colegas que desarrollarán la misma tarea y con los cuales probablemente se consolide algún tipo de relación de compañerismo o solidaridad. De todos modos, hay muchos puestos de trabajo que, debido a sus implicancias, no permiten a la persona establecer lazos sociales ya que son trabajos solitarios o de tiempos indefinidos.

En la actualidad la noción de puesto de trabajo ha variado mucho en comparación con otros tiempos debido a los cambios en las necesidades de empleos que muchas empresas y fábricas tienen, así como también las nuevas posibilidades de empleo que surgen con medios como internet. (Desde definiciones ABC: http://www.definicionabc.com/social/puesto-de-trabajo.php#ixzz3TSFmOiOB)

2.- En cuanto a la capacitación para funcionarios provisionales dentro del término, entrenamiento en el puesto de trabajo, me permito informarle que dicha definición está consignada en la Circular 100-004 de 2010, expedida por este Departamento Administrativo, que al respecto señala:

“El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables

de manera inmediata.

La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

Los programas de educación no formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas, no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo."

De lo dispuesto en la Circular transcrita se puede establecer con toda claridad que el entrenamiento en el puesto de trabajo está dirigido a asimilar en la práctica requerimientos específicos que implican las funciones del empleo para el cual se ha posesionado y está ejerciendo el funcionario, a fin de que termine por adaptarse a la cultura institucional.

Igualmente, me permito indicarle que este Departamento Administrativo mediante la Circular Externa No. 100- 010 – 2014 del 21 de noviembre de 2014, impartió orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, a los Secretarios Generales y Jefes de Unidad de Personal o quienes hagan sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, en los siguientes términos:

"Con el propósito de orientar a las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación, este Departamento en ejercicio de la competencia de formular la política en esta materia, imparte las siguientes directrices:

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 reinducción, (sic) en los términos señalados en las normas vigentes[1] y en la presente Circular.

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, reinducción (sic) 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 formal[2]. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica[3]. 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 reinducción (sic) 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 cambios[4]. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro los programas de inducción y reinducción (sic) se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC.

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 vigente[5].

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional."

De acuerdo con las directrices trazadas en la anterior Circular transcrita, los empelados provisionales y temporales tienen derecho a participar, además del entrenamiento en el puesto de trabajo, en los programas de inducción y reinducción, (sic) dentro de los cuales se pueden incluir entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Se precisa que en criterio de Dirección Jurídica el entrenamiento en el puesto de trabajo, no es procedente realizarlo a los empleados provisionales en el exterior, entre otras razones porque ello implicaría la autorización de comisión de estudios en el exterior, figura ésta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º del Decreto 1050 de 1997, modificado por el artículo 1º del Decreto 3555 de 2007, entre otros requisitos, exige que el servidor público tenga por lo menos un (1) año continúo de servicios en la respectiva entidad, requisito este que no se cumple con relación al entrenamiento en el puesto de trabajo, porque éste se imparte al iniciar el empleado sus labores.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Decreto-Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4661 de 2005.

2 Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.

3 Artículo 3.1 del Decreto 4904 de 2009.

4 Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998.

5 Decreto Ley 1567 de 1998 y artículo 73 del Decreto 1227 de 2005.

Pedro P. Hernández V/José F. Ceballos A.

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2024-07-27 07:17:31