



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20253000262321

Fecha: 29/05/2025 02:06:35 p.m.

Bogotá D.C.

Doctor

HENRY DAVID ORTIZ SAAVEDRA

Dirección de Gestión del Talento Humano

Secretaría Distrital de Gobierno

henry.ortiz@gobiernobogota.gov.co

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Plan Institucional de Capacitación – PIC.
Radicado No.: 20252060267202 del 22/04/2025.

Respetado doctor Ortiz, reciba un cordial saludo.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual solicita «(...) *En atención a que en el Acuerdo de Negociación colectiva 2024 suscrito entre la Secretaría Distrital de Gobierno SDG y las Organizaciones Sindicales, en el punto 37 se acordó que “La SDG a través de la DGTH a la firma del presente acuerdo, a incluir en el PIC de las vigencias 2025 y 2026, la asignación de recursos para realizar capacitaciones en educación para el trabajo y el desarrollo humano” (...)*». Al respecto, me permito informarle lo siguiente:

En primer lugar, es preciso indicar que este Departamento Administrativo, tiene como funciones entre otras, formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, ni tiene la potestad legal para señalar a las entidades públicas como se debe adelantar el manejo de su personal, por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011¹; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

¹ “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”

En desarrollo de sus facultades legales, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

Así las cosas, la resolución de los casos particulares, corresponderá a la autoridad nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

De acuerdo con lo anterior, se dará una respuesta de forma general según la normativa vigente, en el mismo orden en que fueron planteadas sus preguntas:

1. “La viabilidad de incorporar en el Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Entidad la capacitación solicitada por las organizaciones sindicales.”

Respuesta: El Decreto Ley 1567 de 1998², en su artículo 4, establece que los procesos de capacitación en el sector público comprenden actividades de educación no formal e informal, excluyendo expresamente a la educación formal, la cual se enmarca dentro de los programas de bienestar social e incentivos.

Aunque la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), de acuerdo con el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015³, se clasifica como educación no formal, presenta características particulares que la excluyen del régimen general de capacitación para empleados públicos, dado que:

- Requiere ser impartida por instituciones registradas en el Sistema de Información de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET, administrado por el Ministerio de Educación Nacional.
- Se orienta a la obtención de certificados de aptitud ocupacional, con contenidos, duración y componentes curriculares regulados por el Ministerio de Educación.
- Supone procesos estructurados que, aunque no se clasifiquen como educación formal, trascienden las acciones de capacitación funcional y desarrollo institucional reguladas en el ámbito de la función pública.

Por tanto, se considera que no es viable incorporar directamente estos programas dentro del PIC, que está limitado a acciones formativas orientadas al fortalecimiento de competencias laborales relacionadas con el desempeño del cargo, la misión institucional y los principios del servicio público.

2. “En caso de ser viable la inclusión en el PIC, la forma en que se podría ejecutar esta capacitación.”

² “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

³ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”.

Respuesta: La financiación y ejecución de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano puede llevarse a cabo bajo el marco de los programas de bienestar social e incentivos, conforme lo previsto en el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015⁴, que establece que la educación formal puede financiarse a través de estos programas, dirigida a empleados de carrera o de libre nombramiento, que cumplan requisitos como, llevar mínimo un año de servicio continuo y calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño del último año.

Asimismo, los artículos 20 al 22 del Decreto Ley 1567 de 1998, definen los programas de bienestar social como herramientas orientadas a mejorar la calidad de vida del servidor público y su familia, incluyendo acciones educativas, de salud, recreación, cultura y promoción del desarrollo integral. De igual manera, el artículo 37 ibídem obliga a las entidades a apropiarse anualmente en sus presupuestos los recursos necesarios para el cumplimiento de estos programas, los cuales deben ejecutarse conforme a los planes adoptados por estas.

3. “En el evento de no viabilidad de inclusión de esta temática en el PIC ¿cómo se podría dar cumplimiento a este acuerdo?”

Respuesta: El cumplimiento del Acuerdo de Negociación Sindical se sugiere que debe canalizarse a través del Programa de Bienestar Social, para lo cual se recomienda unos parámetros generales, así:

- Incluir estas acciones en el diagnóstico y formulación del Plan de Bienestar de cada vigencia.
- Asignar recursos específicos dentro del presupuesto institucional para este fin, con observancia de la normativa presupuestal y los principios de economía, legalidad y planeación.
- Realizar los respectivos estudios de mercado para seleccionar instituciones certificadas por el SIET que ofrezcan programas de ETDH pertinentes y acordes con las necesidades detectadas.

Ahora bien, conforme al Convenio Interadministrativo No. 096 de 2015, suscrito entre el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se establece una cooperación técnica en la planeación, ejecución y evaluación de políticas de talento humano, incluyendo planes de bienestar y capacitación para las entidades públicas del distrito.

En tal sentido, y para efectos de dar cumplimiento del Acuerdo Colectivo en el marco normativo aplicable, se sugiere coordinar con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para evaluar la viabilidad técnica y normativa de incluir acciones relacionadas con ETDH en el Programa Anual de Bienestar Social, como parte del sistema de estímulos para el personal de planta y solicitar acompañamiento para la definición de criterios de priorización, mecanismos de inscripción, requisitos de participación y estrategias de evaluación del impacto formativo, de forma que la ejecución del acuerdo colectivo sea armónica con las políticas distritales de gestión del talento humano.

⁴ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano, lo invitamos a visitar el siguiente vínculo: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Atentamente,



FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Proyectó: Andrea Acero Rojas
Revisó: Kevin Alexander Sogamoso Duarte

11402.8.2