



Función Pública

Concepto 120701 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000120701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000120701

Fecha: 23/03/2022 03:46:05 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN. - Capacitación, entrenamiento y programas de bienestar para empleados de una Empresa Social del Estado. JORNADA LABORAL. Radicado: 20229000127452 del 17 de marzo de 2022.

Respetada Señora Myriam Bolaños,

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedibilidad de que en una Empresa Social del Estado se programen capacitaciones en una plataforma interactiva que se encuentra activa las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y obliguen a los empleados que prestan el servicio de salud a realizarlas, y no es posible realizarlas dentro de la jornada laboral, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es pertinente indicar que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En desarrollo de lo anterior, 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.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y 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.

En ese sentido, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control u investigación y seguimiento.

Sin embargo, de forma general sobre el tema objeto de consulta, la Constitución Política dispuso:

"ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios

mínimos fundamentales: (...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (...)

ARTÍCULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)"
(Subrayado fuera del texto)

Entretanto, el Decreto Ley 1567 de 1998¹ dispuso:

"ARTÍCULO 2. 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 5. Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación.

a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;

b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;

c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;

d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;

e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

ARTÍCULO 6. Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios. (...)

f. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

g. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

h. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

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

i. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas; (...)

ARTÍCULO 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación: (...)

a. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
(...) (Subrayado fuera de texto original).

En este mismo sentido, la Ley 734 de 2002² por su parte consagra:

"ARTÍCULO 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

(...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...) 11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función." (Subrayado fuera del texto original)

El Decreto 1083 de 2015 dispone sobre el tema objeto de consulta:

"ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales".

Como puede observarse, constitucionalmente se exhorta al Estado a ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a los empleados, para esto el Gobierno Nacional expidió el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual creó un sistema nacional de capacitación que ofrece un conjunto de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos de organización con el fin de generar dentro de las entidades y en los empleados del Estado una mejor capacidad de aprendizaje y de acción, que desprenda el desarrollo de la eficiencia y eficacia en la administración.

Los objetivos de la capacitación que se realiza dentro de las Entidades es contribuir al mejoramiento institucional, promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público, elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, programas, planes, proyectos y objetivos del Estado, así como el fortalecimiento de la capacidad colectiva e individual, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Para esto, y en plena observancia a lo dispuesto en el artículo 11 del decreto citado, las entidades en el marco de las capacitaciones que realicen para el cumplimiento de estos objetivos, deberá programar las actividades facilitando la asistencia de los empleados a las mismas, teniendo en cuenta que el artículo 12 ibídem, dispone que los empleados se encuentran obligados a participar en las actividades de capacitación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes a que haya lugar, en sujeción al Código Único Disciplinario que dispone como deberes de todo servidor público, la capacitación y actualización en el área donde desempeña sus funciones.

Puede concluirse entonces, que estas capacitaciones que se imparten dentro de las entidades no se desarrollan únicamente para contribuir en el desarrollo de los principios de eficiencia y eficacia que erigen la función pública, sino también en beneficio del empleado; teniendo en cuenta los objetivos que comportan a la capacitación de actualización, mejora, y desarrollo personal de los servidores.

En los anteriores criterios, la Corte Constitucional a partir de falla proferido en sentencia C-1063 de 2000, unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1042 de 1978, que dispuso:

"ARTÍCULO 33. De la jornada de trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas.

Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras."

La jornada laboral de 44 horas de los empleados públicos corresponde a la asignación fija que se dispone a los respectivos empleos de acuerdo su nivel jerárquico, esta jornada será distribuida en el horario de trabajo que el Jefe de la entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes.

Así entonces, y pronunciándose esta Dirección Jurídica de forma general, tenemos que las capacitaciones que desarrollan las entidades públicas pueden ser adelantadas fuera de la jornada laboral, más aún por la naturaleza del servicio que prestan las ESE.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link /eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS PIE DE PAGINA

1 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único."

2"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".

Fecha y hora de creación: 2026-06-22 08:28:11