



CIRCULAR EXTERNA No. 100-004

PARA SECRETARIOS GENERALES Y JEFES DE RECURSOS HUMANOS O QUIEN
HAGA SUS VECES EN LA RAMA EJECUTIVA DE LOS ÓRDENES NACIONAL Y
TERRITORIAL

DE: ELIZABETH RODRÍGUEZ TAYLOR
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA

ASUNTO: ORIENTACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS
EMPLEADOS PÚBLICOS

CIUDAD Y FECHA: Bogotá, D.C., 26 de abril de 2010

Con el fin de orientar a las entidades públicas en la gestión de los Planes Institucionales de Capacitación, a continuación se realizan las siguientes precisiones:

DEFINICIONES:

- La Capacitación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, es 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.
- La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, 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.
- La educación informal, de acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.





- Los programas de Inducción y de Reinducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad, artículo 7 del Decreto 1567 de 1998.
- 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.

- La Educación Formal, de conformidad con lo señalado el artículo 10 de la Ley 115/94, es 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 referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.

CONSIDERACIONES GENERALES:

Con base en las definiciones anteriores se concluye que hay una diferencia entre los programas de educación formal según lo establecido en la ley general de educación y la capacitación dirigida a los servidores públicos, según las disposiciones citadas.

La educación formal hace parte del Programa de Bienestar Social, se rige por lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, artículos 13 al 40; Decreto 1227 de 2005, artículos 69 a 85 y en el Decreto 4661 de 2005.

Tienen derecho a los programas de educación formal los empleados tanto de carrera administrativa como los de libre nombramiento y remoción.

En relación con los programas de capacitación, estos incluyen la educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, la educación informal, los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo.

De conformidad con el Decreto 2888 de 2007, los programas de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano deben cumplir con una duración mínima de 600





horas para la formación laboral y de mínimo 160 horas para la formación académica.

Todos los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa tienen derecho a participar en los programas de formación y capacitación institucionales.

Los empleados vinculados mediante nombramientos provisional y temporal, dado su carácter transitorio, sólo tienen derecho a participar en los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, Decreto 1567 de 2008, art. 6, literal g.

De otra parte, y con respecto a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, éstas se rigen por lo dispuesto en la ley 80 de 1993, la cual supedita su vinculación a la obligación de ejecutar labores en razón a su experiencia, capacitación y formación profesional en una determinada materia, tal como lo ha determinado la Corte Constitucional en Sentencia C 154 de 1997. De conformidad con este criterio los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación.

Los programas de capacitación se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación que deben ser formulados anualmente por las entidades a las que se les aplica las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios; y a las que se rigen por sistemas especiales o específicos, cuando tengan vacíos sobre el tema.

Las actividades de educación no formal e informal que se programen en el plan institucional de capacitación deberán estar dirigidas a desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes para mejorar el desempeño laboral de los empleados.

Cordialmente,

Directora

Angela Mejía/Caridad Jiménez/ Elsa Quiñones/Jorge Duarte/Alberto Medina/Claudia Hernández

DEP/ 300

