

CONCEPTO 42429 DE 2020

(octubre 14)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DE: Antonio José Trujillo Illera, Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y
Producción Normativa, 1-0014

ASUNTO: Concepto desprogramación de instructores para capacitación

En respuesta a su comunicación electrónica del día 9 de septiembre de 2020, con radicado 9-2020-031443, mediante la cual solicita concepto jurídico sobre la viabilidad de desprogramar a los instructores para que asistan a capacitaciones; al respecto, de manera comedida le informo.

En su comunicación puntualiza lo siguiente:

La Escuela Nacional de Instructores en desarrollo del Plan Institucional de Capacitación en cada vigencia, capacita a los instructores en diferentes temáticas, los cuales son desprogramados en las actividades sean presenciales o virtuales de manera sincrónica. Adicional a esto hay unas actividades que el instructor con el fin de afianzar sus conocimientos desarrolla de manera autónoma en su tiempo libre.

Teniendo en cuenta lo anterior la inquietud radica en si a la entidad o específicamente a los Subdirectores de Centro les asiste la obligación de desprogramar a estos instructores en este trabajo autónomo que deben desarrollar para culminar su capacitación según corresponda.

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente aclarar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución ni tienen el carácter de fuente normativa, y solo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

PRECEDENTES NORMATIVOS

En relación con el caso consultado se tendrán en cuenta los siguientes precedentes normativos:

Constitución Política de Colombia

Decreto Ley [1567](#) de 1998

Decreto [1083](#) de 2015

Ley [909](#) de 2004

Decreto [1083](#) de 2015

Acuerdo [0006](#) de 2014

Acuerdo [2](#) de 2016

ANÁLISIS JURÍDICO

Es menester precisar que la Dirección Jurídica por intermedio del Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa no resuelve casos particulares ni entra a analizar situaciones concretas que son del resorte de las áreas o instancias institucionales que tienen la competencia para abordar asuntos concretos y resolverlos o brindar la orientación o asesoría pertinente.

Esto es así por cuanto nuestros pronunciamientos, en virtud de lo dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley [1437](#) de 2011), no son obligatorios ni tienen carácter vinculante, motivo por el cual no es dable exigir a la administración que lo aplique como si se tratara de una norma o acto administrativo capaz de producir efectos jurídicos.

Esta dependencia emite conceptos de carácter general sobre dudas en la interpretación de las normas jurídicas o cuando quiera que se presenten enfoques diferenciales en su aplicación a fin de dilucidar el tema y lograr la unidad doctrinal.

El artículo [54](#) de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran [...]".

Así mismo, el Decreto Ley 1567 de 1998 establece: "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 [3](#) componentes del sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

a) Disposiciones legales. El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente decreto-ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal;

b) Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;

c) Planes institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada

entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución” (Negrillas y subrayas fuera del texto original).

(....)

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 tanto de organismos públicos como de entes 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, adoptando 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 las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTICULO [12](#). OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACION. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d) Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad. Por otro lado, la Ley 909 de 2004 en el artículo [36](#) numeral 1 prescribe: "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

Igualmente, el Decreto [1083](#) de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" establece:

"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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública".

De conformidad con lo establecido en el numeral 15 del artículo [24](#) del Decreto 249 de 2004 y lo señalado en la Resolución [642](#) de 2004, los instructores deben cumplir una jornada laboral de 42.5 horas semanales, de las cuales treinta y dos (32) horas semanales debe dedicarlas a las actividades directas de Formación Profesional Integral, y las restante diez y media (10.5) horas deberán ser dedicadas a ejecución de actividades de obligatorio cumplimiento, previamente programadas, entre ellas, formación y actualización pedagógica y tecnológica, así como actividades de apoyo a los procesos del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y permisos.

Mediante el Acuerdo [0006](#) del 2014 se creó la Escuela Nacional de Instructores XXXXX - ENI, que tiene como eje y ejecutor principal la política de mejoramiento de la calidad de la formación del SENA, garantizando principios de accesibilidad, calidad y pertinencia que caracterizan la formación del SENA, y su principal objetivo será el de promover la excelencia de los instructores del SENA.

Por consiguiente, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal (hoy educación para el trabajo y el desarrollo humano) 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.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo [33](#) de la Ley 734 de 2002 todo servidor público, incluidos los instructores de carrera administrativa, tiene derecho a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, participar en todos los programas de bienestar social, entre ellos, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como también obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley; circunstancias que comportan una separación temporal del puesto de trabajo y, por ende, la desprogramación de funciones, como en el caso de los instructores.

CONCLUSION

La capacitación y formación de los instructores 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.

Dentro de las obligaciones que tienen las entidades públicas en torno al tema objeto de análisis, está la de planear y organizar las capacitaciones, debiendo formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación con el fin de facilitar a los empleados la asistencia a las mismas.

Cabe agregar que de conformidad con lo establecido en el artículo [33](#) de la Ley 734 de 2002 todo servidor público, incluidos los instructores de carrera administrativa, tiene derecho a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, participar en todos los programas de bienestar social, entre ellos, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como también obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley; circunstancias que comportan una separación temporal del puesto de trabajo y, por ende, la desprogramación de funciones, como en el caso de los instructores

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015.

Cordial saludo,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - Dirección Jurídica

Dirección General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

