

Resolución No 0645 de 26 de Marzo de 2010

“Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los Funcionarios de la Dirección Nacional de Estupefacientes”

EL DIRECTOR NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES

En uso de las facultades legales que le confieren el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 crea 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.

Que de acuerdo con el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, la capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de las 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 de la prestación de los servicios.

Que según el artículo 65 del Decreto 1227 del 2005, los planes de capacitación en 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 institucionales y las competencias laborales.

Que de conformidad con el artículo 66 del Decreto 1227 del 2005, los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Decreto 2539 de 2005, establece las competencias generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades.

Que mediante Decreto 4665 de 2007 se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, permitiendo estructurar programas de capacitación y formación, articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, incluyendo las orientaciones de la capacitación por competencias.

Que dentro de los lineamientos conceptuales de la política, están:

1. La profesionalización del empleo público de la gestión integral del Talento Humano
2. El desarrollo de las competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público
3. Enfoque de la formación basada en competencias

Que los lineamientos pedagógicos de la política son:

1. Educación basada en problemas
2. Proyecto de aprendizaje en equipo
3. Valoración de los proyectos de aprendizaje

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. El Plan Institucional de Capacitación y Formación de los funcionarios de la Dirección Nacional de Estupefacientes: tendrá como objetivo el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de las

áreas de trabajo y de los empleados y la profesionalización de los servidores públicos de la entidad, con miras a facilitar la prestación del servicio con calidad y el cumplimiento de los fines de la misma.

PARÁGRAFO. Son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación, los empleados de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción de la Dirección Nacional de Estupefacientes.

ARTÍCULO 2. El Plan Institucional de Capacitación-PIC, privilegiará las estrategias de educación informal que hacen parte de la cotidianidad laboral y se apoyará en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el desarrollo humano y la educación informal, con fundamento en el enfoque de formación por competencias

ARTICULO 3. Lineamientos Pedagógicos son los referentes técnicos que se utilizan en el Plan de Formación y Capacitación y se fundamentan en los siguientes aspectos:

3.1. La educación basada en problemas: Fundado en un modelo constructivista, a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades o problemas institucionales que puedan ser resueltos mediante la capacitación.

3.2 Proyecto de Aprendizaje en equipo como eje del Plan Institucional: Los equipos son una forma de organizar los funcionarios para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto permite reconocer el entorno, determinar un plan de aprendizaje general e individual y autodirigir el aprendizaje es decir, los funcionarios deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas según sea el caso, además permite considerar en forma integral, las dimensiones del ser, hacer y saber en el proceso de aprendizaje.

3.3 La valoración de los aprendizajes-ficha de desarrollo: La ficha de desarrollo individual recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario, incluye también y de manera obligatoria, reportes de autovaloración y de hetero-evaluación. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aún cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

3.4 Las competencias: Del nivel laboral, comportamental y funcional, determinadas en el manual de funciones, requisitos y competencias de la Entidad.

ARTICULO 4. Financiación del Plan Institucional de Capacitación: tendrá como fuente los siguientes recursos:

4.1 Las partidas del presupuesto dentro de la Entidad tendrá por objeto la formación y capacitación de los funcionarios de la Dirección Nacional de Estupefacientes.

4.2 Los convenios que realice la Dirección Nacional de Estupefacientes, con organismos nacionales e internacionales, privados o públicos.

ARTICULO 5. El Plan Institucional de Formación y Capacitación, a través de los proyectos de aprendizaje en equipo cubrirá las necesidades de capacitación de los funcionarios de la Entidad, tendiendo como base fundamental del mismo las competencias laborales que deberán ser desarrolladas y fortalecidas en los servidores de la entidad, para el cumplimiento de sus funciones y el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

ARTICULO 6. El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Dirección Nacional de Estupefacientes, se formulará utilizando los instrumentos técnicos que elaboren el DAFP y la ESAP con base en proyectos de aprendizaje en equipo para el desarrollo de competencias.

ARTICULO 7. Los estudios técnicos de las competencias laborales, se realizará teniendo en cuenta el manual de funciones y competencias por cargo.

ARTICULO 8. Serán responsables de las diferentes fases de la formulación del PIC, las siguientes dependencias:

8.1. GRUPO DE TALENTO HUMANO. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Capacitar y asesorar permanentemente a las áreas de la Entidad en el diseño e implementación de proyectos de aprendizaje
2. Sensibilizar e instruir sobre la política de formación y capacitación, sobre los proyectos de aprendizaje en equipo y sobre el PIC en general. Incluir a la Comisión de Personal en la sensibilización.
3. Acompañar a cada área en la definición de los proyectos de aprendizaje, ajustando las propuestas a la metodología prevista.
4. Capacitar y asesorar a los equipos de aprendizaje que se conformen en el desarrollo de cada una de las etapas.
5. Programar reuniones con la Comisión de Personal para definir los proyectos que se plasmarán en el PIC.
6. Elaborar cronograma para el desarrollo del PIC.
7. Administrar la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.
8. Hacer seguimiento y evaluación a los proyectos de aprendizaje y al PIC
9. Identificar empleados que puedan actuar como facilitadores de los proyectos en las diferentes áreas.
10. Seleccionar y capacitar a los facilitadores en su labor de apoyo a los equipos de aprendizaje. Estos facilitadores deberán recibir preparación en pedagogía.
11. Capacitar a los jefes inmediatos sobre los proyectos de aprendizaje y su funcionamiento, teniendo en cuenta que estos deben ser un apoyo facilitando el desarrollo de los proyectos, realizando su seguimiento y evaluación y permitiendo su transparencia al trabajo.
12. Monitorear permanentemente el PIC.

8.2. OFICINA DE PLANEACIÓN. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Poner a disposición de las áreas el OAP resaltando lo estratégico para la Entidad.
2. Apoyar a la comisión de personal en el tema de indicadores para evaluar el PIC.
3. Apoyar la evaluación de impacto del PIC.

8.3. DIRECTORES, COORDINADORES DE AREA, JEFES INMEDIATOS. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Promover en sus áreas de trabajo la formulación de proyectos de aprendizaje, una vez se finalice la planeación institucional.
2. Orientar la formulación de proyectos de aprendizaje y objetivos estratégicos
3. Priorizar problemas o retos institucionales del área.

4. Proporcionar información sobre proyectos y objetivos estratégicos del área y de la Entidad.
5. Participar en las reflexiones de los equipos para establecer la situación problemática.
6. Avalar los proyectos de aprendizaje formulados por los empleados de su área de trabajo.
7. Priorizar proyectos estratégicos de área.
8. Garantizar el cumplimiento del plan de aprendizaje de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.

8.4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Conformar equipos de aprendizaje
2. Participar en la formulación e implementación de los proyectos de aprendizaje en equipo
3. Asumir actividades y desarrollarlas para el aprendizaje del equipo.
4. Documentar su portafolio de evidencias, en la ficha de desarrollo individual.
5. Realizar el seguimiento y evaluar el proceso de aprendizaje individual y de equipo.
6. Aplicar los aprendizajes a la solución del problema identificado.

8.5. COMISION DE PERSONAL. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Participar en la formulación y seguimiento del PIC.
2. Apoyar la divulgación de la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo.

8.6. OFICINA CONTROL INTERNO. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Suministrar información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.
2. Apoyar la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación ex-ante y ex-post de las problemáticas priorizadas en el PIC.

8.7. FACILITADORES. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Orientar al equipo de empleados en todas las fases del proyecto de aprendizaje.
2. Apoyar, motivar y orientar permanentemente a los miembros del equipo.
3. Desarrollar actividades para compartir, difundir e integrar conocimientos en las diferentes áreas de la Entidad.
4. Comunicar las dificultades que se presentan para que se puedan subsanar oportunamente

ARTICULO 9. Desde su formulación, los proyectos de aprendizaje en equipo deberán establecer tanto estrategias o métodos de capacitación internos como externos, teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 2 de esta Resolución. Cuando la Entidad no cuente con facilitadores por la especificidad, profundidad o novedad de un tema, las estrategias o métodos de capacitación, estos podrán ser externos.

Hoja No 5 Por la cual se reglamenta el Plan de Institucional de capacitación y formación para los funcionarios de la Dirección Nacional de Estupefacientes+

ARTICULO 10. El procedimiento que deberá seguirse para las capacitaciones, ya sean de tipo actualizaciones normativas o temas nuevos en la administración pública, de competencia de la Dirección Nacional de Estupefacientes es:

1. El Subdirector, Jefe de Oficina, solicitará la capacitación a la Asesora de Asuntos de Personal, justificando la necesidad sustentado en el proyecto basado en problemas, para el desempeño del funcionario en el puesto de trabajo y aporte de los conocimientos adquiridos al equipo de aprendizaje.
2. El Asesor de Asuntos de Personal con previo visto bueno de la Secretaria General, analiza la pertinencia de la solicitud y acepta o rechaza la misma.
3. El trámite administrativo se realiza en el Grupo de Talento Humano.

En cualquier caso, cada una de las capacitaciones deben demostrar que responden a la solución y manejo de situaciones problémicas de la Entidad y no deben superar el 15% del presupuesto total de capacitación.

ARTÍCULO 11. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C.

**(Original Firmado)
OMAR ADOLFO FIGUEROA REYES**

Proyectó: Linda Hernández
Revisó: Sandra Martínez/ Verónica Ponce