



CIRCULAR

No. 20170042390472341/MDN-CGFM-CARMA-SECAR-JEDHU-DPORA-13

Bogotá D.C 28 de diciembre de 2017

Para: ACUERDO LISTA DE DISTRIBUCIÓN.

Asunto: Balance de Gestión año 2017

Teniendo en cuenta la implementación del Plan Estratégico 2017-2030 de los Profesionales Oficiales de Reserva Naval como carta de navegación en la Reserva Naval, y considerando los ajustes efectuados al Plan de Acción vigente, con toda atención me permito dar a conocer el balance de gestión del año 2017, así:

1. Antecedentes:

El Cuerpo de Profesionales Oficiales de Reserva Naval es un grupo asesor y gestor de proyectos, asesoría y requerimientos On Call, que contribuye a la consecución de los lineamientos estratégicos de la Armada Nacional en el esfuerzo no armado. Durante el año 2016 se estableció la prioridad de organizar el Cuerpo de Profesionales oficiales de Reserva con un solo clima organizacional y una sola visión compartida, durante el año 2017 una segunda fase de proyectarlo mediante la consolidación de proyectos, actividades y/o asesorías de gran importancia, complementado con una adecuada gestión del recurso Humano y el establecimiento de incentivos como salario emocional, para iniciar a partir del 2018 la fase de consolidación (Imagen No1).

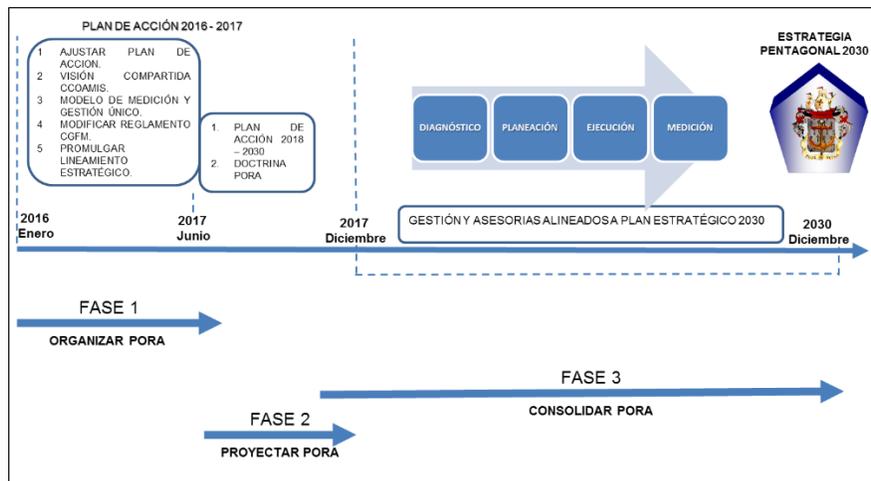


Imagen No 1: Fases para desarrollo del Plan Estratégico

## 2. Análisis:

Un análisis holístico de las estadísticas de los resúmenes de Operación trimestrales se constituye en un indicador de gestión referencia para direccionar el esfuerzo estratégico del 2018, así:

TRIMESTRE	ACTIVIDADES	PROYECTOS	REQUERIMIENTOS ONCALL
PRIMER	105	08	13
SEGUNDO	200	25	12
TERCER	300	11	26
CUARTO	251	01	21
<b>TOTAL</b>	<b>856</b>	<b>45</b>	<b>72</b>

A pesar de estos resultados, es importante proyectar mejores prácticas y una cultura de mejoramiento continuo que será socializada en el seminario de Comandantes de COAMIS previsto para el 19 de enero de 2018 en la ciudad de Bogotá.

Por otra parte, la gestión del Recurso Humano tiene un punto transversal y muy importante, ya que durante el presente año se estructuró una base de datos donde se clasificó al personal de Profesionales Oficiales de Reserva Naval en activos, asesores y consejeros; con base a ese resultado se pudo detectar los PORAS en estado inactivo, las estrategias de gestión para desarrollar al interior de cada COAMI, entre otras.

Por otra parte, se estableció una serie de mejoras en el proceso de selección y en el proceso de educación y capacitación:

- Para la selección desarrollada durante el año 2017 para escoger los alumnos del 2018, se ajustó el proceso por medio de un grupo interdisciplinario, que homólogo competencias (tanto las institucionales como las gerenciales); se vinculó a la consultora Asesorías Alfa, quien está certificada para realizar las pruebas PDA (Personal Development Analisis) y a la empresa Sintecto quien realiza el estudio de seguridad.

De esta manera la evaluación del perfil de los aspirantes 2018, es un proceso que resulta del cumplimiento de (1) Reglamento 3-104 Segunda Edición año 2014 que rige las normas del cuerpo de Profesionales Oficiales de Reserva de las Fuerzas Militares; (2) los resultados del estudio de Seguridad de acuerdo a los parámetros definidos por DICOI; (3) haber logrado un nivel de desarrollo de las competencias analizadas igual o superior a 40 puntos /100. (4) entrevistas individuales de manera excepcional y percepción de los Comandantes de COAMIs acerca de los aspirantes de su jurisdicción.

- Para los procesos de capacitación se siguió una espiral de prueba ascendente, iniciada en el 2016 con la introducción de herramientas virtuales y semi presenciales, fortalecida en las experiencias del 2017 y que lleva a tener una planeación institucional más robusta para el 2018.

## 3. Conclusiones:

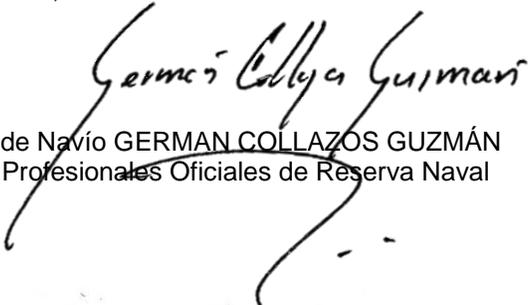
Como se evidencia, la Reserva Naval tiene un proceso gerencial que se debe fortalecer para el 2018 a todos los niveles, proyectando y consolidando a nivel de cada Comando de Apoyo a la Misión el Plan Estratégico 2017-2030, particularmente teniendo especial atención en:

- a. Claridad en los tiempos de los procesos administrativos en sinergia entre cada COAMI y la Dirección de Profesionales Oficiales de Reserva Naval.

- b. El cargue de cada una de las actividades efectuadas en la plataforma SIUP.
- c. El reporte mensual de las actividades cumpliendo las fechas establecidas para tal fin.
- d. El manejo de los folios de vida de cada Profesional Oficial de Reserva en la plataforma SISFOPOR.
- e. El trámite de desvinculación de los Profesionales Oficiales de Reserva Naval que están clasificados como inactivos
- f. El trámite administrativo de cambios de COAMI.
- g. Mantener alineación estratégica de proyectos.

El nivel alcanzado por el cuerpo de Profesionales Oficiales de Reserva Naval es un activo estratégico del sector defensa, que seguirá consolidándose como la mejor plataforma de filantropía y enriquecimiento personal al servicio del azul de la bandera como es nuestro caso.

Atentamente,



Capitán de Navío GERMAN COLLAZOS GUZMÁN  
Director Profesionales Oficiales de Reserva Naval

Auténtica



Capitán de Navío JAVIER IGNACIO RESTREPO GIRALDO  
Comandante Profesionales Oficiales de Reserva Naval

Lista de Distribución

ORIGINAL	1	CPORA	2	JEM-CPORA	3	CCOAMI CARTAGENA	4	CCOAMI SAN ANDRÉS	5	CCOAMI BOGOTÁ	6	CCOAMI PACIFICO
DPORA	7	CCOAMI B/QUILLA	8	CCOAMI SUCRE	9	CCOAMI ANTIOQUIA	10		11		12	
	13		14		15		1					

Elaboro: CPCIM Espinosa Daza Israel