

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN**ACTA N° 103**

Fecha:	04 de agosto de 2020
Hora:	10:00 am
Lugar:	Videoconferencia
Tema:	Rediseño institucional, Mesa No 13 Rediseño Institucional Proceso Gestión Del Talento Humano Tercera Sesión.

AGENDA:

1.	Explicación de metodología.
2.	Componente del Hacer participación de las organizaciones sindicales.

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Se dio inicio a la reunión programada en cumplimiento a la circular 34 de 2020, está siendo grabada, para efectos de levantar el acta y será anexada como soporte de la misma. Liderada por el Dr. Juan Manuel Riaño – Jefe Oficina Asesora de Planeación, CR (R.A) Carlos Alberto Vargas Rodríguez - Asesor Dirección General, O.L Leonel Ríos – Coordinador Grupo Planeación Estratégica, Jeisson Buitrago – integrante Grupo Desarrollo Organizacional, Fabián Gallo Bermúdez – integrante Grupo Desarrollo Organizacional, Ing. Guillermo Melo, Ing. Jenny Inampues, Ing Gicella del Portillo– Contratistas

Dueña de proceso Doctora Luz Miriam Tierradentro, Rosmira Candanoza– Coordinadora Grupo Administración del Talento Humano, Armando Fajardo – Coordinador Prestaciones sociales, María Fernanda Díaz – Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Alexandra Alvarado – Coordinadora Grupo de Seguridad Social, Julio Cesar Pineda Caro - Coordinador Grupo Administración Historias Laborales, Ds Luis Alberto Gaona – Coordinador Grupo Tiquetes Aéreos

Ing. Guillermo Andrés Melo dio inicio a la reunión, y aclara la metodología estipulada para el proceso de Gestión Del Talento Humano.

Ing. Guillermo Andrés Melo continuó con el componente del Hacer y los respectivos resultados con base en las entrevistas, de los cuales se evidenciaron 188 factores, dividido en cuatro perspectivas, (perspectivas activas intangibles, perspectivas de recursos, perspectivas de procesos, perspectiva del PPL, Entorno y posicionamiento), explicó el mapa de relaciones, finalmente como resultado mostró la ruta crítica donde cruza el Talento Humano, siendo un proceso fundamental.

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

ACTA N° 103

DESARROLLO DE LA AGENDA:

INPEC

Los FCE se organizaron en perspectivas, que son las mismas categorías de la matriz de consistencia y lo que busca es agruparlos por temas asociados al rediseño institucional

Son aquellos factores tienen relación con lo que genera valor para los PPLs (su satisfacción), con el posicionamiento del INPEC dentro del estado y que tiene en cuenta del entorno para satisfacer las necesidades de los PPL.

En esta perspectiva están los FCE asociados con los procesos del INPEC que transforman los activos intangibles en resultados para los PPL y Gobierno

Los FCE asociados a los recursos que demandan los procesos del INPEC, pero dentro del marco de la sostenibilidad institucional

Aquí se encuentran los activos intangibles en donde están el conocimiento que existe en el INPEC para crear una ventaja diferencial o las capacidades de sus funcionarios para atender las necesidades de los PPL.

INPEC Finalmente, este es el mapa de relaciones entre los FCE y su ruta crítica. Son siete los FCE que inciden en los demás, lo cual los hace críticos a trabajar

INPEC Finalmente, este es el mapa de relaciones entre los FCE y su ruta crítica. Son siete los FCE que inciden en los demás, lo cual los hace críticos a trabajar

Ing. Guillermo Andrés Melo seguidamente habló sobre los Resultados de la identificación del componente del SER

INPEC Descripción de los subcomponentes del "Ser"

Este componente se proyecta ser el más difícil de trabajar, pero al ser el más importante, se debe trabajar en él con mayor atención y dedicación. Este componente se define como el conjunto de factores que se relacionan entre sí y que generan los resultados que se desean entre los organismos de la función pública.

Adaptabilidad y Estatus
Especializado al servicio
Crear el cambio, foco en el cliente, identificación organizacional

Misión, visión y valores
Misión: ¿cómo vamos a ser? visión: ¿qué queremos lograr? valores: ¿qué nos guía?

Participación: ¿cómo vamos a ser?
Empoderamiento, orientación de equipo, desarrollo de capacidades

Consistencia: ¿cómo vamos a ser?
¿cómo vamos a ser? ¿cómo vamos a ser? ¿cómo vamos a ser?

INPEC El componente tiene 4 subcomponentes y cada uno 3 variables, cada una se define a través de 5 preguntas

Se identificaron 4 perfiles (CCVP, administrativos); el empoderamiento de los funcionamientos es el más alto, pero los Acuerdos es el más bajo

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

ACTA N° 103

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Componente Misión
Desarrollo y resultado por período

Componente Misión
Desarrollo y resultado

Componente Misión
Misión y objetivos

Componente Misión
Visión

Componente Misión
Misión y objetivos

Componente Consistencia
Acuerdos

Componente Consistencia
Valores Contratos

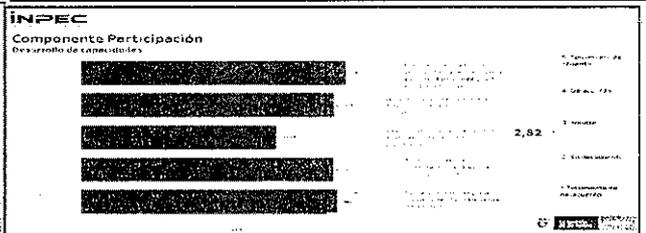
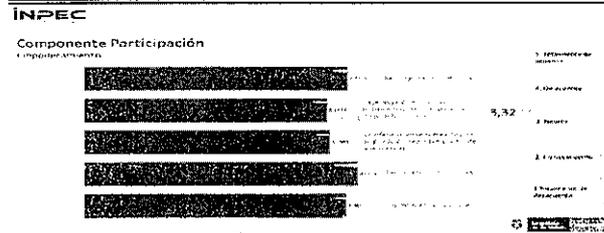
Según el análisis no es tan clara la estrategia, tampoco hay una orientación estratégica en la ejecución; se puede hacer el rediseño, pero si no se tiene en cuenta la orientación y la ejecución no se puede hacer nada y por ello se evaluó; en cuanto a la visión en análisis evidencio falta de empoderamiento por parte de los Jefes

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

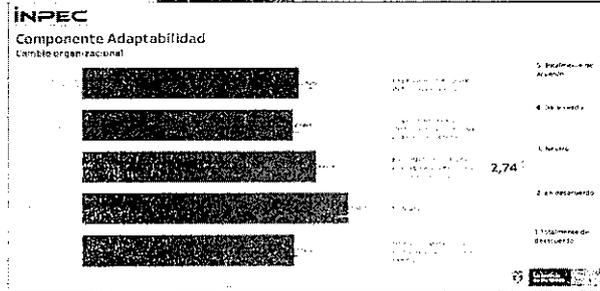
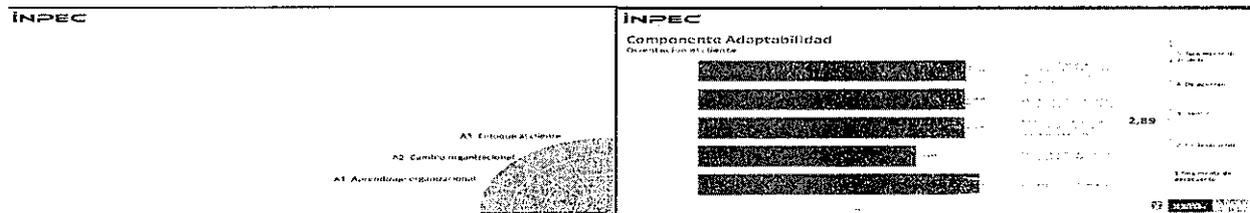
ACTA N° 103

DESARROLLO DE LA AGENDA:

No se logran consensos a través del proceso solo se logran a través de la afinidad (pedir favores), la cultura el Inpec no es muy fuerte (diferenciación entre el personal uniformado vs el personal no uniformado); es difícil llegar a los planes proyectos y programas que se integran; y no hay una buena alineación entre los niveles jerárquicos; los valores centrales evidencia que los líderes no aplican lo que transmiten, sin un estilo de dirección característico

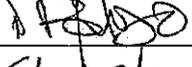
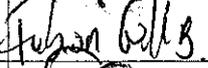
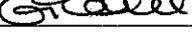


No hay cooperación entre las Áreas y Grupos, la poca claridad en la estrategia (largo plazo), se evidenció en la encuesta que es más importante el área que los funcionarios; de acuerdo al Empoderamiento las áreas no comparten información, se toma información donde hay poca información; Desarrollo de capacidades se percibe un no mejoramiento de los líderes, fuga del talento humano, falta de recursos, problemas en los perfiles y no se tienen las habilidades



OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

ACTA N° 103

ASISTENTES:			
DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	CORREO ELECTRONICO
OFPLA	Leonel Ríos Soto		leonel.rios@inpec.gov.co
OFPLA	Jeisson Buitrago		jeisson.buitrago@inpec.gov.co
OFPLA	Fabián Gallo Bermúdez		fabian.gallo@inpec.gov.co
Contratista	Guillermo Andres Melo		guillermo.melo@inpec.gov.co
Contratista	Gicella del Portillo M		gdpm77@outlook.com
Contratista	Jenny Inampues		jennyinampues@gmail.com
SUTAH	Luz Myriam Tierradentro C.		luzmiriam.tierradentro@inpec.gov.co
GATAL	Rosmira Candanoza		rosmira.candanoza@inpec.gov.co
GOFRE	Dg. Armando Fajardo		
GUSST	María Fernanda Díaz		mariafernanda.diaz@inpec.gov.co
GOSOC	Alexandra Alvarado		alexandra.alvarado@inpec.gov.co
GADHL	Julio Cesar Pineda Cano		julio.pineda@inpec.gov.co
GUTIA	Ds Luis Alberto Gaona		luis.gaona@inpec.gov.co

Revisó: Ds Eduardo Guzmán –Coordinador GRUJO ^{cc}
Elaboró: Fabián Gallo Bermúdez –Aux administrativo GRUJO