

**Proyecto Estratégico # 7.1:  
Desarrollar un programa de formación de expertos en áreas de gestión,  
misionales y de apoyo**

<p><b><u>Problema que el proyecto busca resolver:</u></b></p> <p>Deficiencia de expertos ( Conocimiento, Experiencia, Habilidades e Innovador y Formador) en el instituto.</p>	<p><b><u>Estado deseado:</u></b></p> <p>Contar con expertos en las áreas de Gestión, Misionales y de Apoyo que sea referente a nivel nacional e internacional.</p>
<p><b><u>Descripción del proyecto</u></b></p> <p>Comprende la estructuración y ejecución de un programa de capacitación de los funcionarios para establecer los equipos de expertos en áreas estratégicas, buscando la gestión técnico-administrativa integral que responda a las exigencias del agronegocio colombiano.</p>	
<p><b><u>Metas 2008 a 2012</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar las áreas estratégicas con su respectivo grupo de expertos.</li> <li>• Disponer de suficientes expertos en las áreas estratégicas en el Instituto.</li> </ul>	<p><b><u>Indicadores globales del proyecto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de perfiles de expertos por áreas</li> <li>• Conformación del grupo de expertos</li> </ul>
<p><b><u>Datos – Requerimientos del Proyecto - Hechos</u></b></p> <p>Bases de datos confiable y actualizada de talento humano</p> <p>Que los estamentos cumplan con los requerimientos de la institución en cuanto a la formación.</p> <p>Que los funcionarios posean las herramientas necesarias para utilizar los conocimientos adquiridos y requeridos por la institución (formación &amp; facilidad operativa de las institución)</p> <p>Recursos financieros.</p> <p>Tener base de datos con toda la información funcionarios expertos</p>	<p><b><u>Datos – Requerimientos del Proyecto - Suposiciones</u></b></p> <p>Contar con una plataforma dentro del instituto para el desarrollo de capacitaciones virtuales.</p> <p>Alianzas estratégicas con diferentes entidades</p> <p>Que los estamentos involucren carreras o actualizaciones que requiera la institución en su quehacer</p>
<p><b><u>Cómo contribuye el proyecto estratégico al logro de la Visión?</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con la formación de expertos en las áreas estratégicas, se podrán integrar equipos multidisciplinarios que contribuyan a responder eficaz y efectivamente a los requerimientos técnicos del sector</li> </ul>	
<p><b><u>Principales amenazas al proyecto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existen criterios de selección del personal que ingresa provisionalmente al Instituto</li> <li>• Insuficiencia de recursos financieros para la implementación</li> </ul>	<p><b><u>Líder proyecto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fanny Leonor Ramirez Cháves- Talento Humano</li> </ul> <p><b><u>Patrocinador de proyecto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Martha Emilia Molina- Subg. Activa y Financiera</li> </ul>

<p>de programas de capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Provisionalidad en el tema de Educación Formal</li> <li>• No hay suficiente personal que cumpla con los requisitos mínimos institucionales y de ley para ser capacitados en Educación Formal.</li> <li>• Exceso de tareas secundarias que diseminan las tareas básicas que no permiten la especialización del funcionario.</li> </ul>	<p><b>Equipo:</b>          Coordinador Talento Humano          Subgerentes          Líderes de cada proyecto          Comité Asesor de Capacitación</p>
<p><b>Vigencia del proyecto:</b> permanente 2007-2012</p>	<p><b>Las metas y etapas descritas son a 5 años:</b></p>
<p><b><u>Etapas / actividades (no necesariamente secuenciales)</u></b></p>	
<p>1. Elaboración y aprobación de un plan de capacitación institucional basado en necesidades priorizadas de acuerdo con el diagnóstico existente.</p> <p><b>Líder etapa:</b> Coordinador Grupo Talento Humano</p> <p><b>Otros actores:</b> Grupo de Educación y Capacitación, Subgerentes, Jefes de Oficinas Asesoras, Gerente General, Comité Asesor de Capacitación y Comisión de Personal.</p>	
<p>2. Educación Formal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión con entidades nacionales e internacionales para la consecución de becas acordes con el plan de capacitación.</li> <li>• Análisis de personal de planta que cumple con los requisitos exigidos para acceder a la capacitación formal.</li> <li>• Comunicación a personal apto sobre alternativas de capacitación formal, selección del personal.</li> <li>• Seguimiento al cumplimiento académico del personal y titulación.</li> </ul> <p><b>Líder etapa:</b> Líder Proyecto 7.1.</p> <p><b>Otros actores:</b> <b>Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano</b></p>	
<p>3. Actualización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio y análisis de instituciones y expertos, a fin de localizar aquellos que ofrecen temas acordes con las necesidades del Instituto.</li> <li>• Participación en convocatorias que permitan la consecución de recursos para capacitación y actualización.</li> <li>• Análisis de personal de planta que requiere la actualización.</li> <li>• Comunicación a personal seleccionado para actualizarse en los temas requeridos.</li> <li>• Seguimiento al cumplimiento académico del personal y titulación.</li> <li>• Multiplicación del conocimiento adquirido.</li> </ul> <p><b>Líder etapa:</b> Líder Proyecto 7.1.</p> <p><b>Otros actores:</b> Coordinador Grupo Gestión del Talento humano</p>	