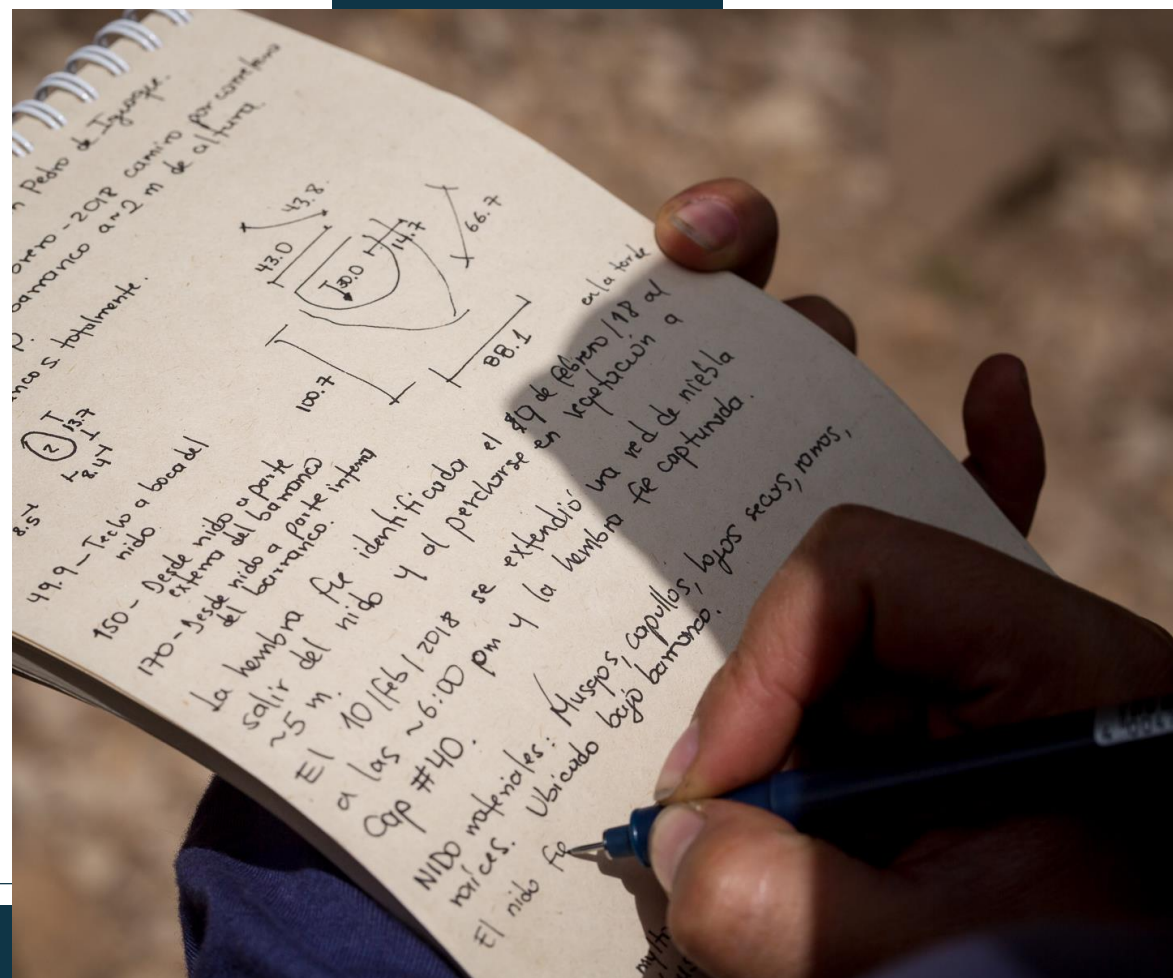


# Iniciativas de transformación institucional 2021





# Introducción



## INTRODUCCIÓN

---

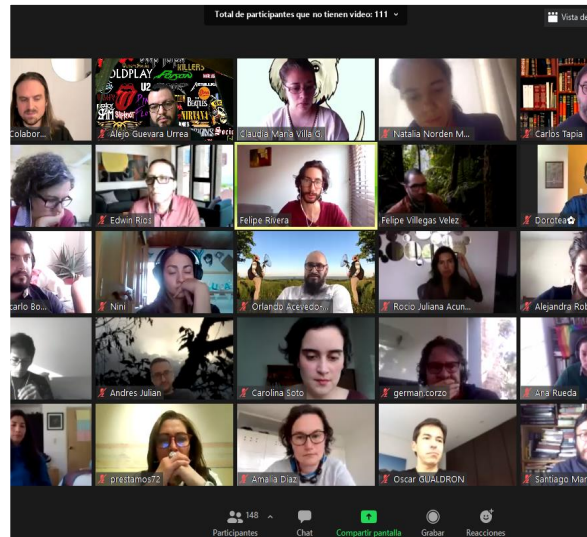
- **Balance primer año como director**
- **2020: Un año con muchos retos**
  - **Pandemia**
  - **Temas ambientales en la agenda nacional**
  - **Compromisos internacionales**
- **Me hice la pregunta: El instituto que dirijo puede ser más relevante en las discusiones de país?**



### 3 EJES PARA LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL



**Transformación cultural**



**Gestión del talento**



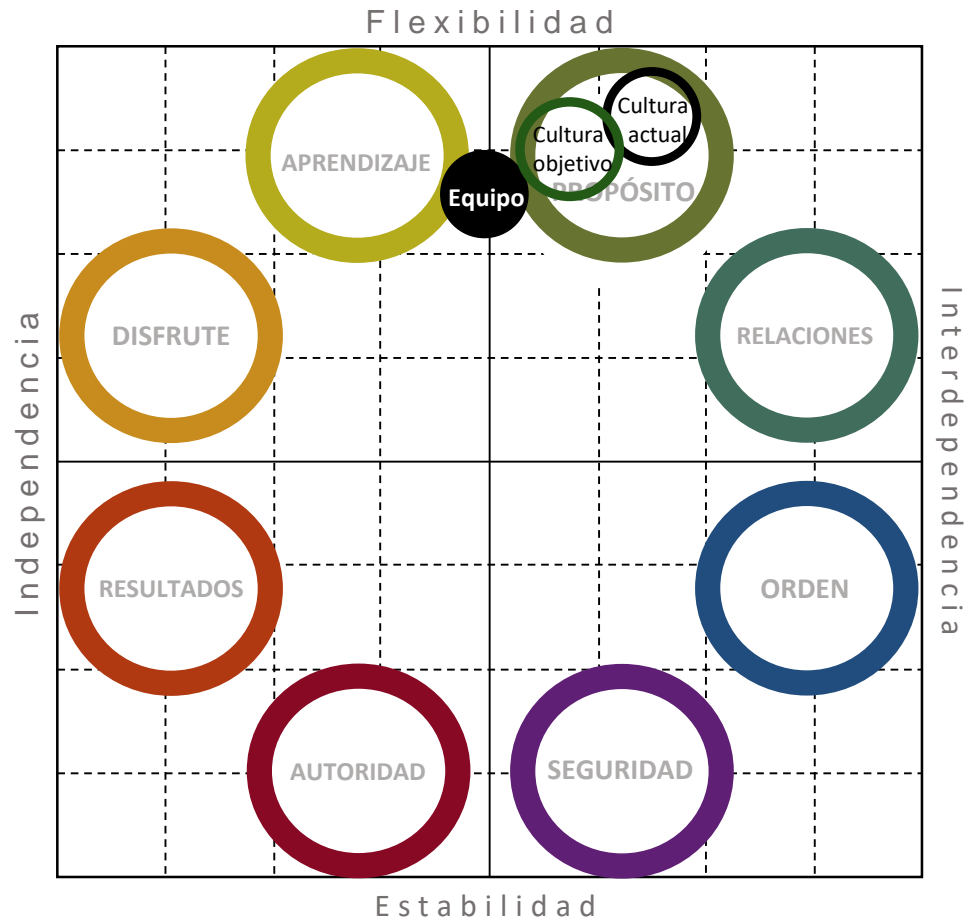
**Instituto moderno,  
eficiente, organizado**

An aerial photograph of a campus. In the center, there is a paved road that curves through a lush green area with many trees. To the left, there are several large buildings with blue and grey corrugated metal roofs. To the right, there is a large green sports field with a goalpost. In the foreground, there is a long building with a grey roof and a row of blue umbrellas. A large yellow circle is overlaid on the left side of the image, containing the text.

**Eje de trabajo:  
Transformación  
de la Cultura  
Organizacional**

# 1. TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

## Dimensiones de análisis



PROPÓSITO

2

Resultado

3

Aprendizaje

4

Relaciones

5

Orden

6

Autoridad

7

Seguridad

8

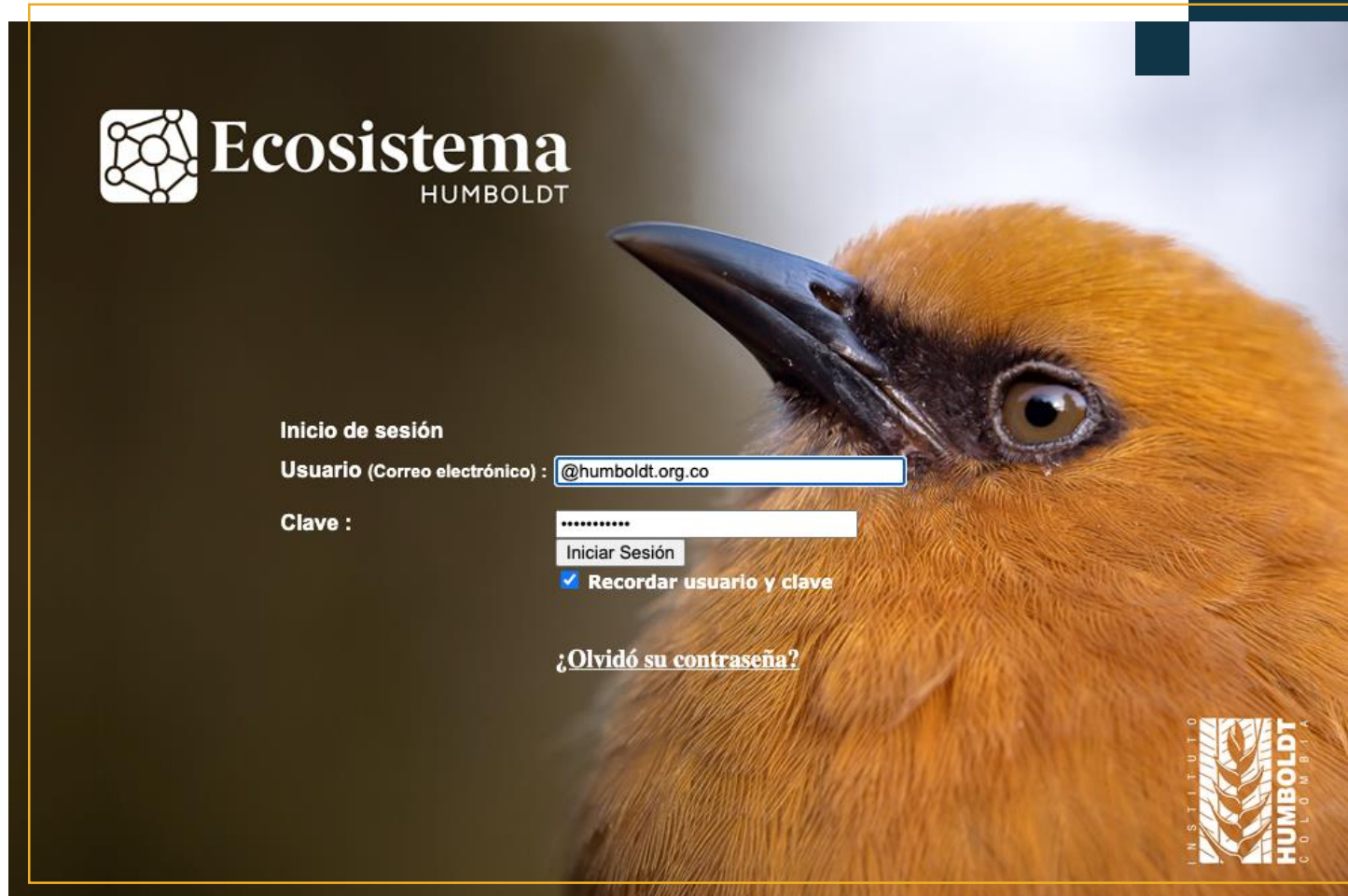
Disfrute

Estilo del equipo

CULTURA ACTUAL



## 2. COMUNICACIONES INTERNAS



**Ecosistema**  
HUMBOLDT

Inicio de sesión

Usuario (Correo electrónico) : @humboldt.org.co

Clave : .....

Iniciar Sesión

Recordar usuario y clave

[¿Olvidó su contraseña?](#)

INSTITUTO  
HUMBOLDT  
COLOMBIA



- Estrategia de comunicaciones interna
- Ecosistema Humboldt:  
<http://intranet.humboldt.org.co/landing.php>

### 3. INTERVENCIÓN EN SEDES



#### Sede Venado de Oro



<b>Antes:</b>	127	4 (34  )
<b>Después:</b>	146	8 (60  )
<b>Variación:</b>	15%	100%



### 3. INTERVENCIÓN EN SEDES



#### Sede Venado de Oro



Antes: 1

0

Después: 2

2 baterías

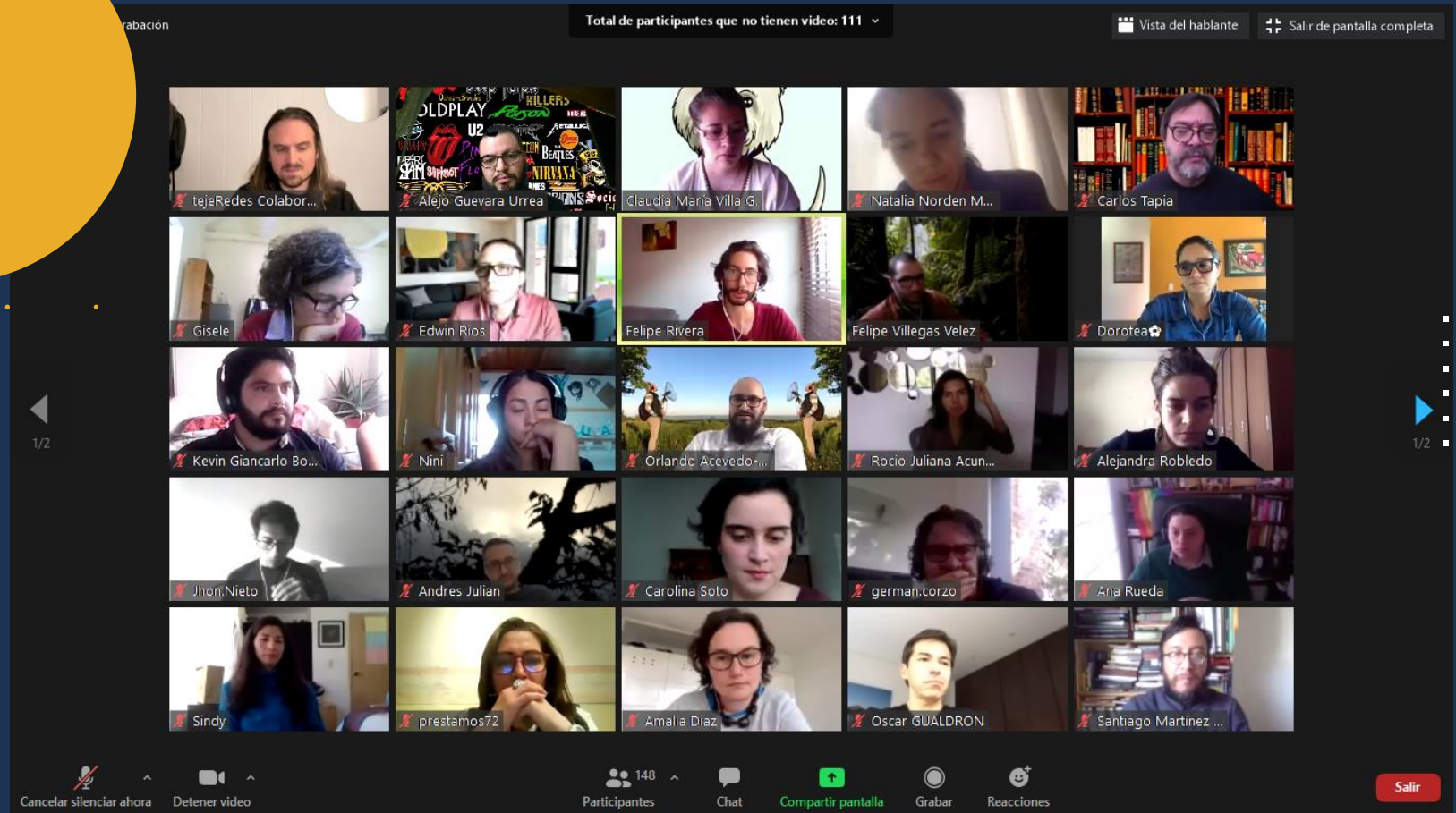
### 3. INTERVENCIÓN EN SEDES



#### Sede Calle 72

		
Antes:	2	20
Después:	3	33
Variación:	50%	65%

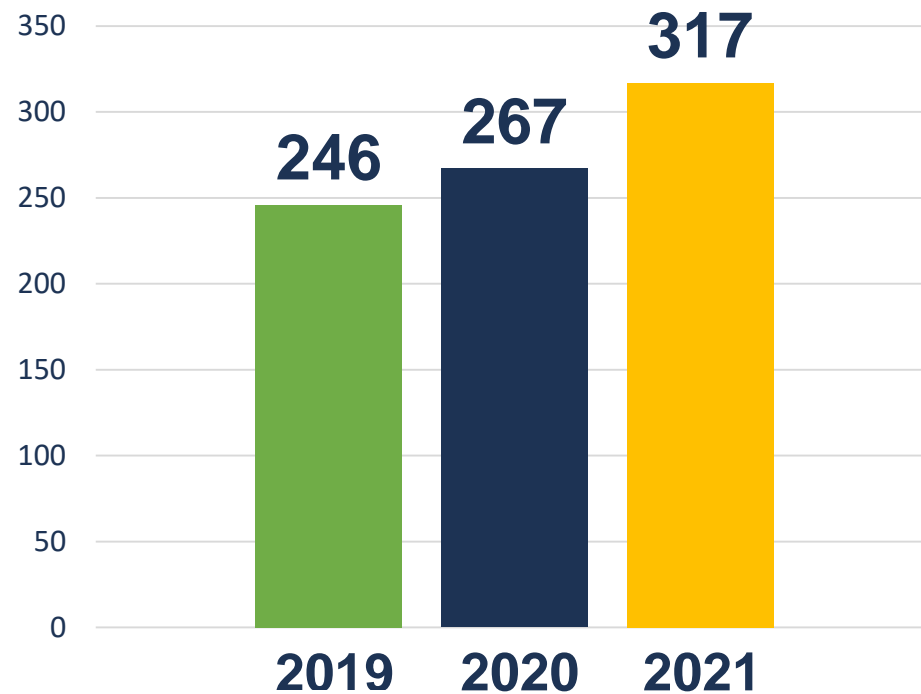
Eje  
de trabajo:  
**Nuestro  
talento**



## CAPACIDAD INSTALADA

NÚMERO  
TOTAL DE  
EMPLEADOS

Al 30 de mayo  
de cada año



Un  
instituto  
en crecimiento

## CAPACIDAD INSTALADA

### Variación en

Número total de empleados

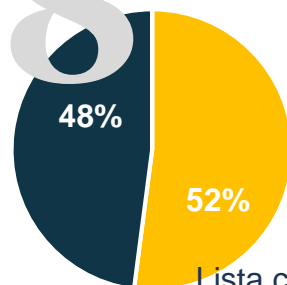
al 30/5/2020	267
Al 30/5/2021	317
<b>Variación</b>	<b>50</b>

### Motivo de retiro

Renuncias	33	46%
Terminaciones de contrato	32	45%
Despidos	3	4%
Período de prueba	2	3%
Común acuerdo	1	1%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

### Método de reclutamiento

Contratación directa:



### Ingresos por tipo de rol

Misional (investigadores)	58	48%
Estratégico (E. Directivo)	2	2%
Apoyo a misional	36	36%
Administrativo	25	21%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

### Tasa de rotación por renuncia:

$\frac{\text{Total retiros - terminaciones}}{\text{Promedio empleados en el periodo}} \times 100 =$

$$\frac{71-32}{290} \times 100 = 13.4\%$$

**Un instituto que mide los cambios en su personal**

## CAPACIDAD INSTALADA

DISTRIBUCIÓN / GÉNERO  
(317 empleados totales al 30/5/21)

135

HOMBRES

43%



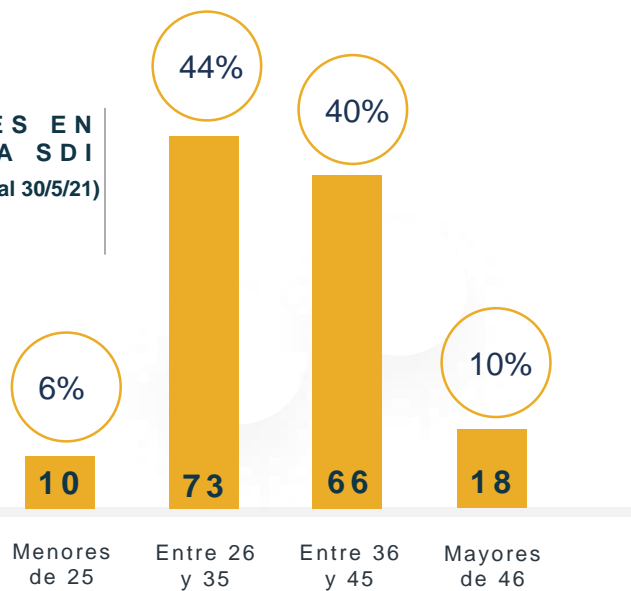
182

MUJERES

57%



EDADES EN  
LA SDI  
(167 investigadores al 30/5/21)



NIVELES DE  
FORMACIÓN  
EN LA SDI

24%  $\frac{40}{\text{Ph.D}}$

37%  $\frac{62}{\text{Maestría}}$

34%  $\frac{56}{\text{Pregrado}}$

5%  $\frac{9}{\text{Bachiller, técnico, tecnológico}}$

Un  
instituto  
joven

## 1. MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS



Completado • Segundo semestre 2021

Última junta 2021 o primera 2022

## 2. UNIVERSIDAD HUMBOLDT

---

### Del aprendizaje impulsado por el Instituto, **hacia el Instituto impulsado por el aprendizaje.**



Una universidad corporativa es responsable de dar forma a la cultura corporativa y fomentar el desarrollo de habilidades intangibles y así construir un equipo de alto rendimiento.

#### **Objetivo:**

Contribuir al fortalecimiento de capacidades, al desarrollo del liderazgo y del talento, al mejoramiento del desempeño, a la promoción del sentido de pertenencia y del compromiso organizacional mediante un modelo de aprendizaje y desarrollo de alto impacto





### 3. PLAN DE CARRERA

---



**Plan  
de carrera:**  
Meta 2021:  
iniciar  
conceptualización





Eje de trabajo: **Hacia una institución moderna, eficiente, organizado**

# 1. MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y FORTALECIMIENTO DE PROCESOS

## Cultura

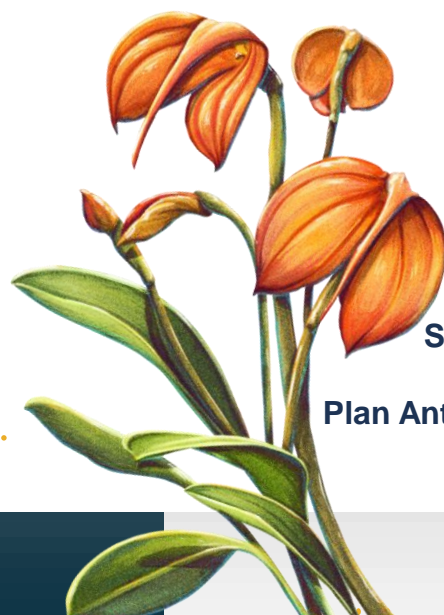
- Propósito
- Aprendizaje, creatividad, colaboración

## Talento

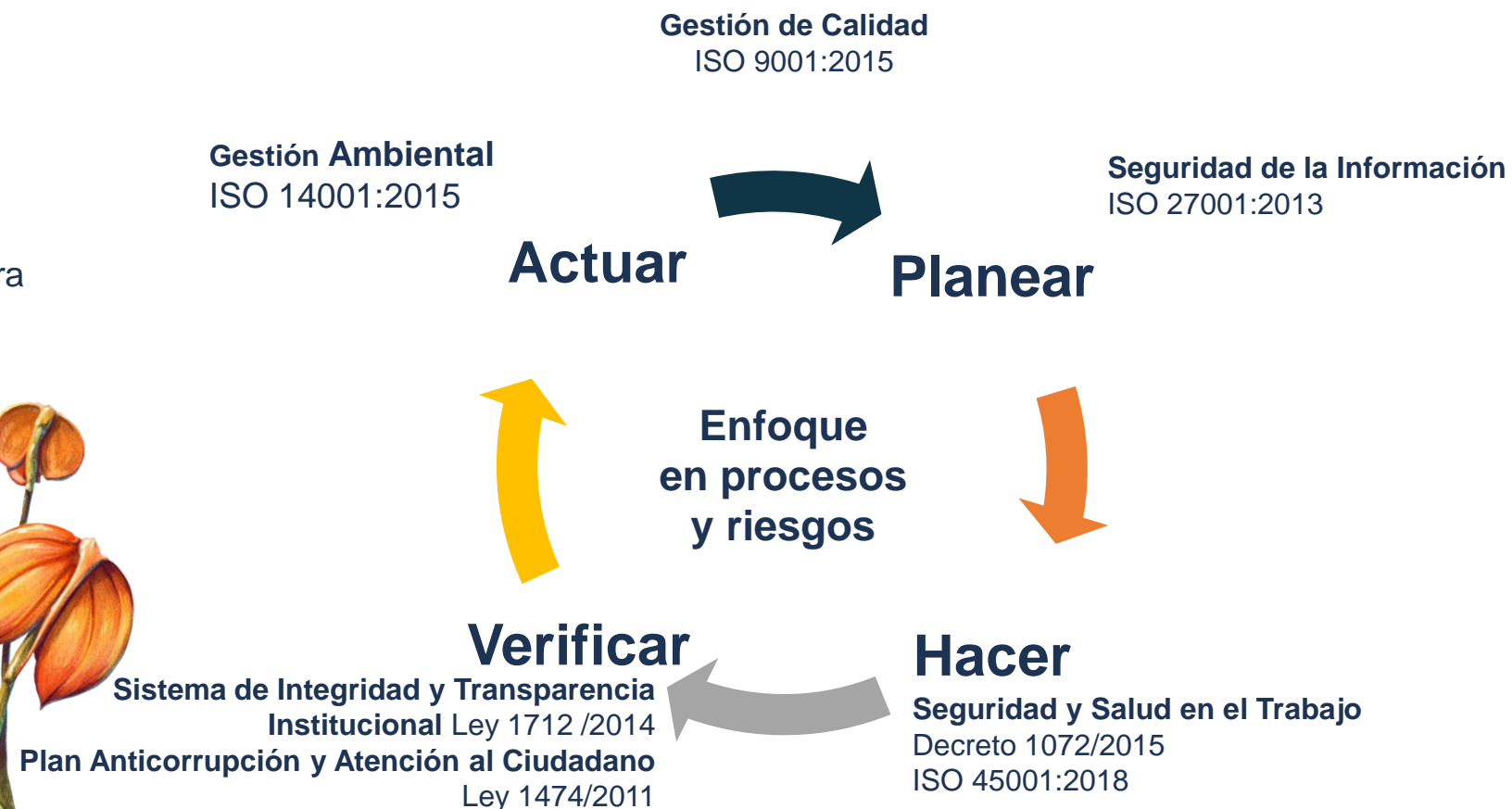
- Gestión por competencias
- Manual de funciones y Estructura
- Universidad Humboldt
- Plan de carrera



**Modelo de Gestión Institucional**



## Integración de los sistemas con el propósito de fortalecer el modelo

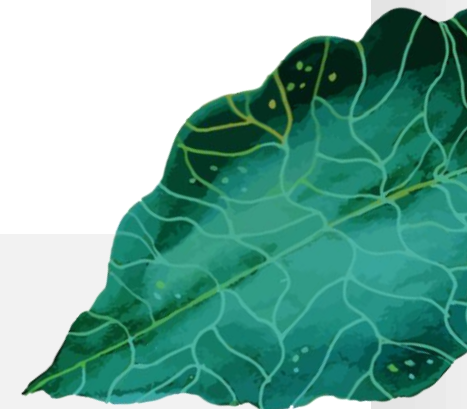


## 2. ESTANDARIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PROYECTOS

---



**Revisión de estado  
del arte de las  
unidades de gestión  
de proyectos**



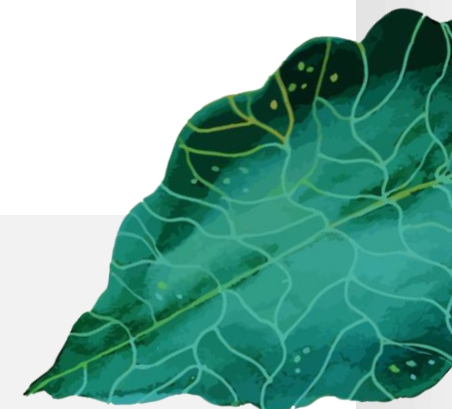
## Frentes de trabajo: Humboldt Digital

---



### **Visión:**

A 2030, gracias a Humboldt Digital, seremos una institución ágil, eficiente e innovadora que transforma la **interacción entre actores internos y externos**, a partir de datos, información y conocimiento para fortalecer la toma de decisiones





# Objetivo final

**Ser un instituto más preparado para responder a nuestro mandato, a través de una agenda científica fortalecida y con una estrategia de relacionamiento para la incidencia e impacto**



**Gracias**

