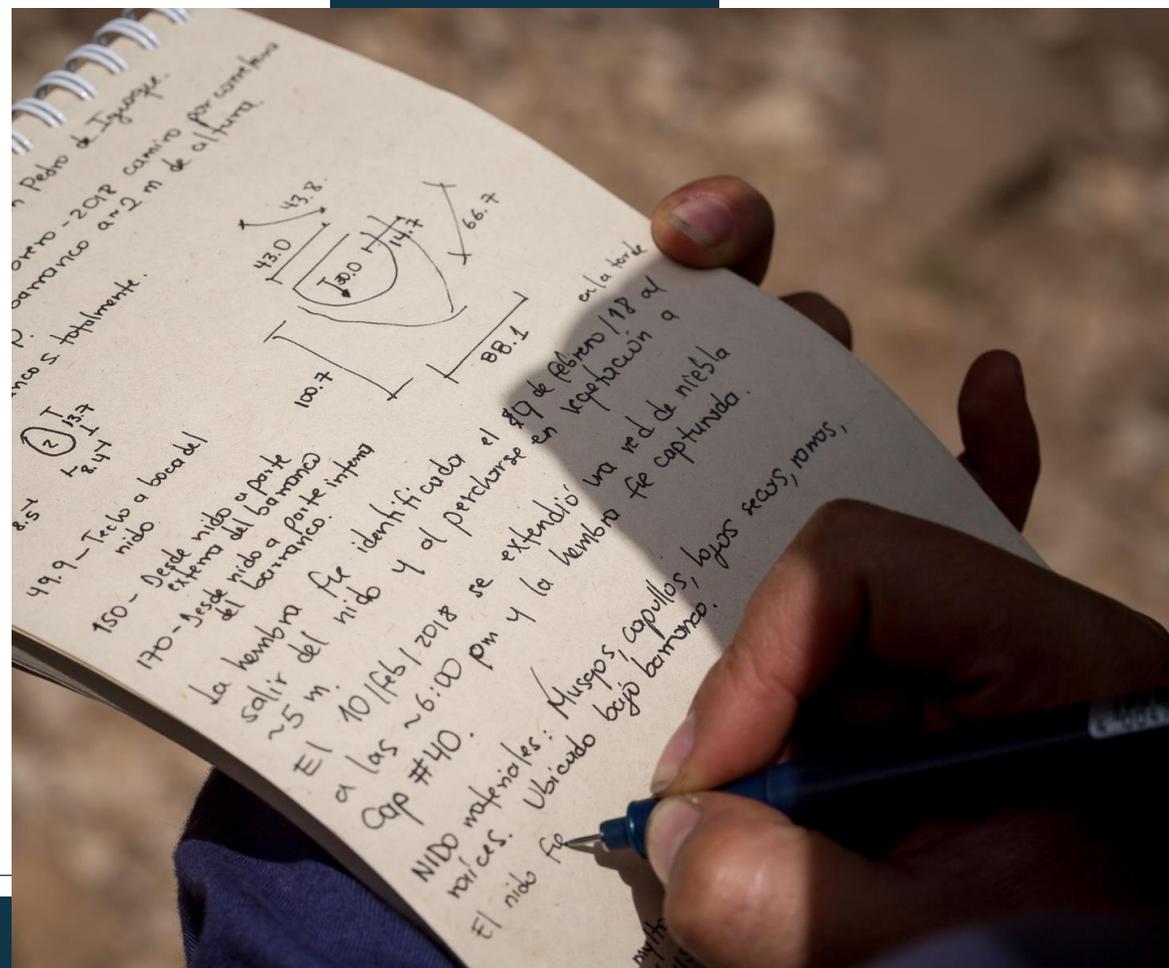


Iniciativas de transformación institucional 2021





Introducción



INTRODUCCIÓN

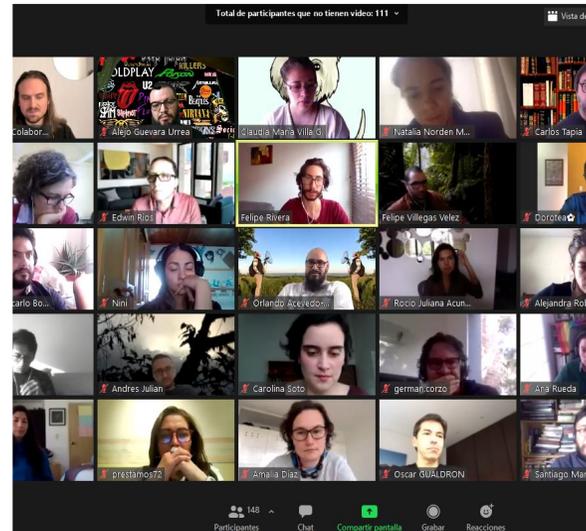
- **Balance primer año como director**
- **2020: Un año con muchos retos**
 - **Pandemia**
 - **Temas ambientales en la agenda nacional**
 - **Compromisos internacionales**
- **Me hice la pregunta: El instituto que dirijo puede ser más relevante en las discusiones de país?**



3 EJES PARA LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL



Transformación cultural



Gestión del talento



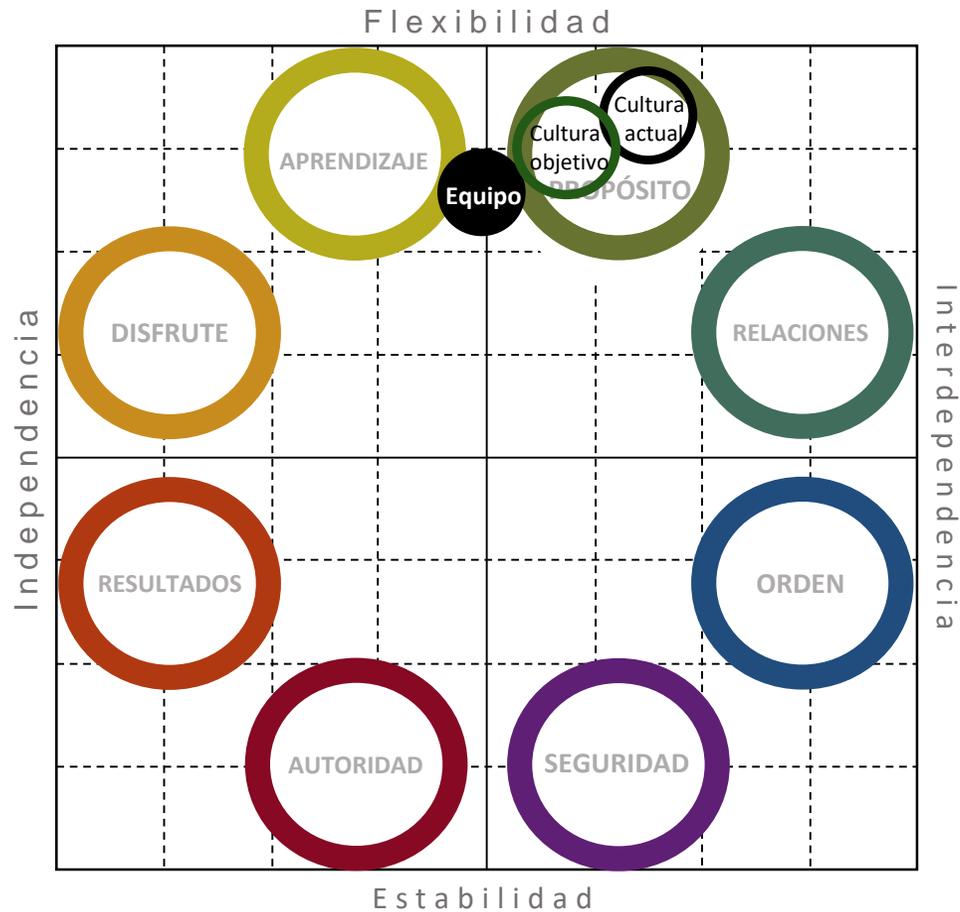
Instituto moderno, eficiente, organizado



**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

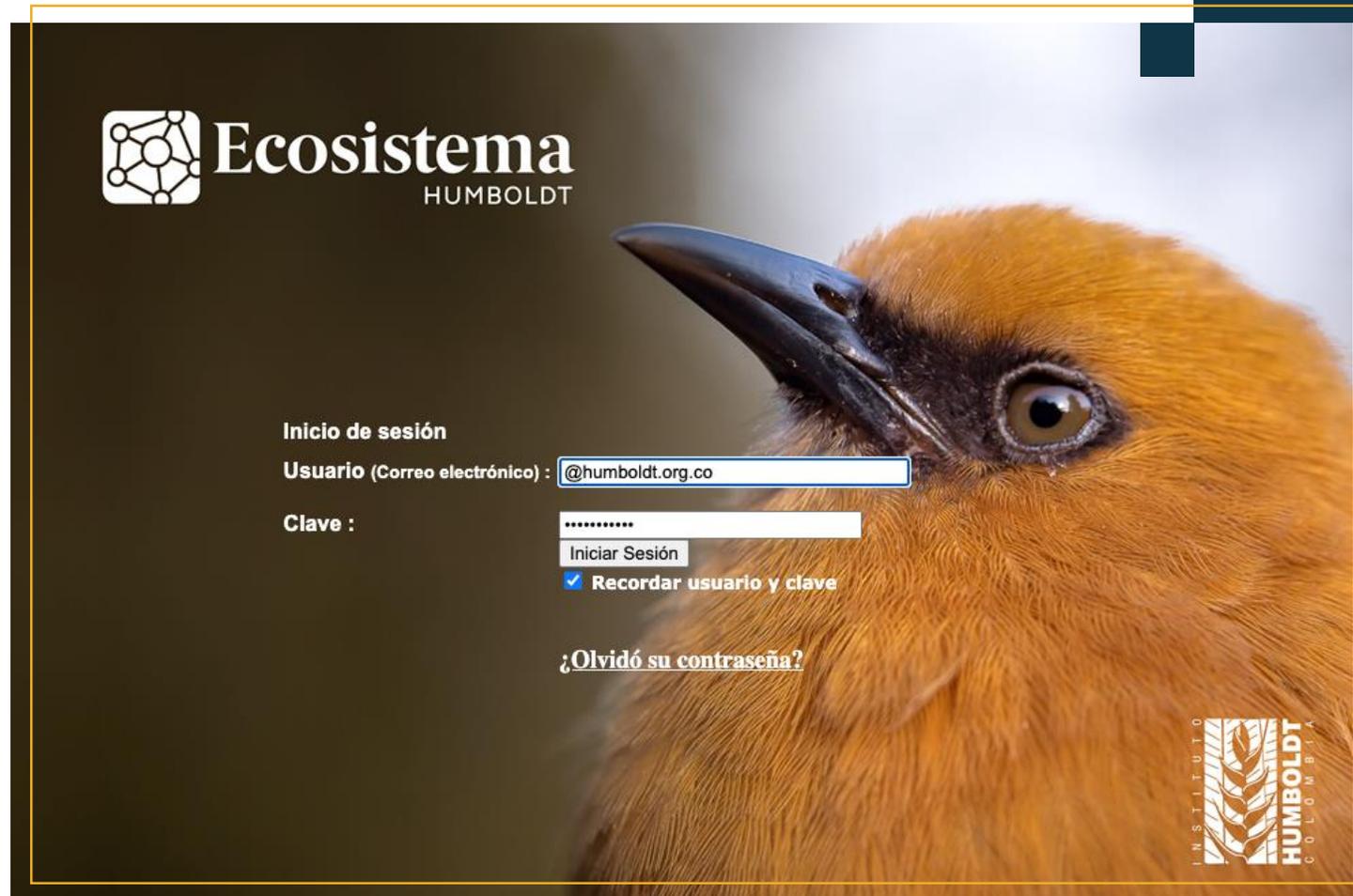
Disfrute

Estilo del equipo

CULTURA ACTUAL



2. COMUNICACIONES INTERNAS



Ecosistema
HUMBOLDT

Inicio de sesión

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

Clave :

Iniciar Sesión

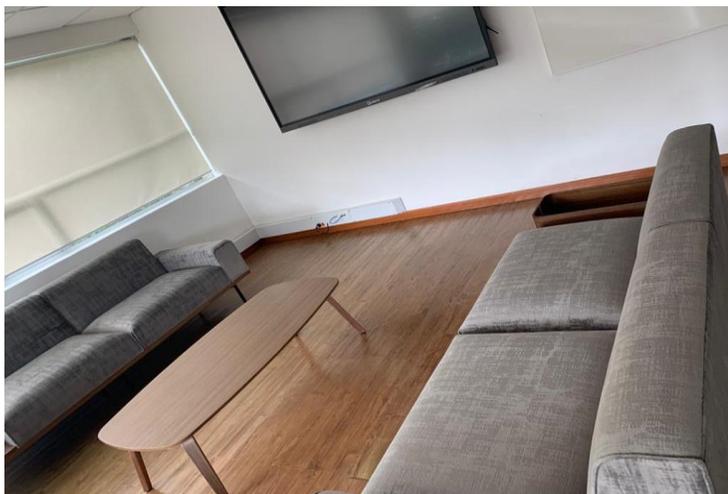
Recordar usuario y clave

[¿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



Antes:	127	4 (34 )
Después:	146	8 (60 )
Variación:	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%

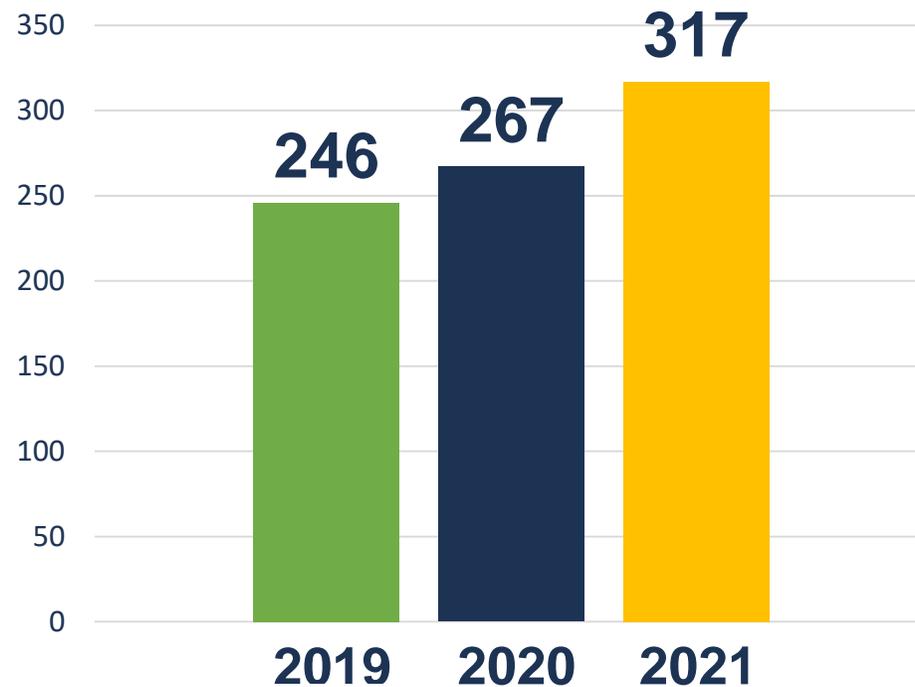
Eje
de trabajo:
**Nuestro
talento**

The screenshot shows a Zoom meeting interface with a grid of 20 participants. At the top, it displays 'Total de participantes que no tienen video: 111' and controls for 'Vista del hablante' and 'Salir de pantalla completa'. The grid includes participants such as tejeRedes Colabor..., Alejo Guevara Urrea (with a collage of band posters), Claudia Maria Villa G., Natalia Norden M..., Carlos Tapia, Gisele, Edwin Rios, Felipe Rivera, Felipe Villegas Velez, Dorotea, Kevin Giancarlo Bo..., Nini, Orlando Acevedo..., Rocio Juliana Acun..., Alejandra Robledo, Jhon Nieto, Andres Julian, Carolina Soto, german.corzo, Ana Rueda, Sindy, prestamos72, Amalia Diaz, Oscar GUALDRON, and Santiago Martínez ... At the bottom, there are controls for 'Cancelar silenciar ahora', 'Detener video', 'Participantes' (148), 'Chat', 'Compartir pantalla', 'Grabar', 'Reacciones', and a red 'Salir' button.

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

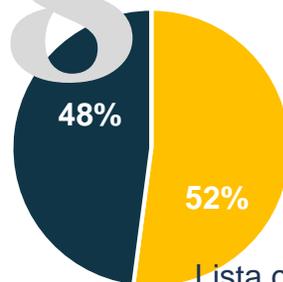
al 30/5/2020	267
Al 30/5/2021	317
Variación	50

Motivo de retiro

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

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%
Total	121	100%

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%



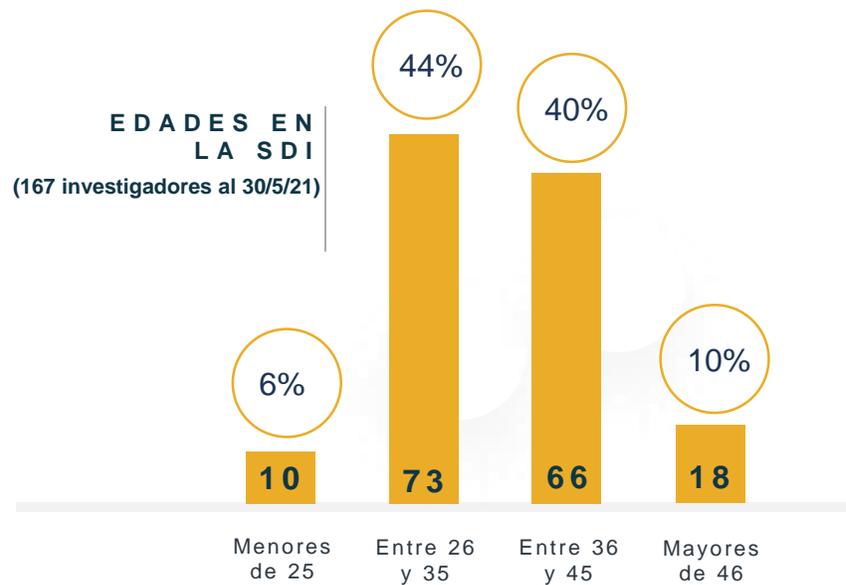
182

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

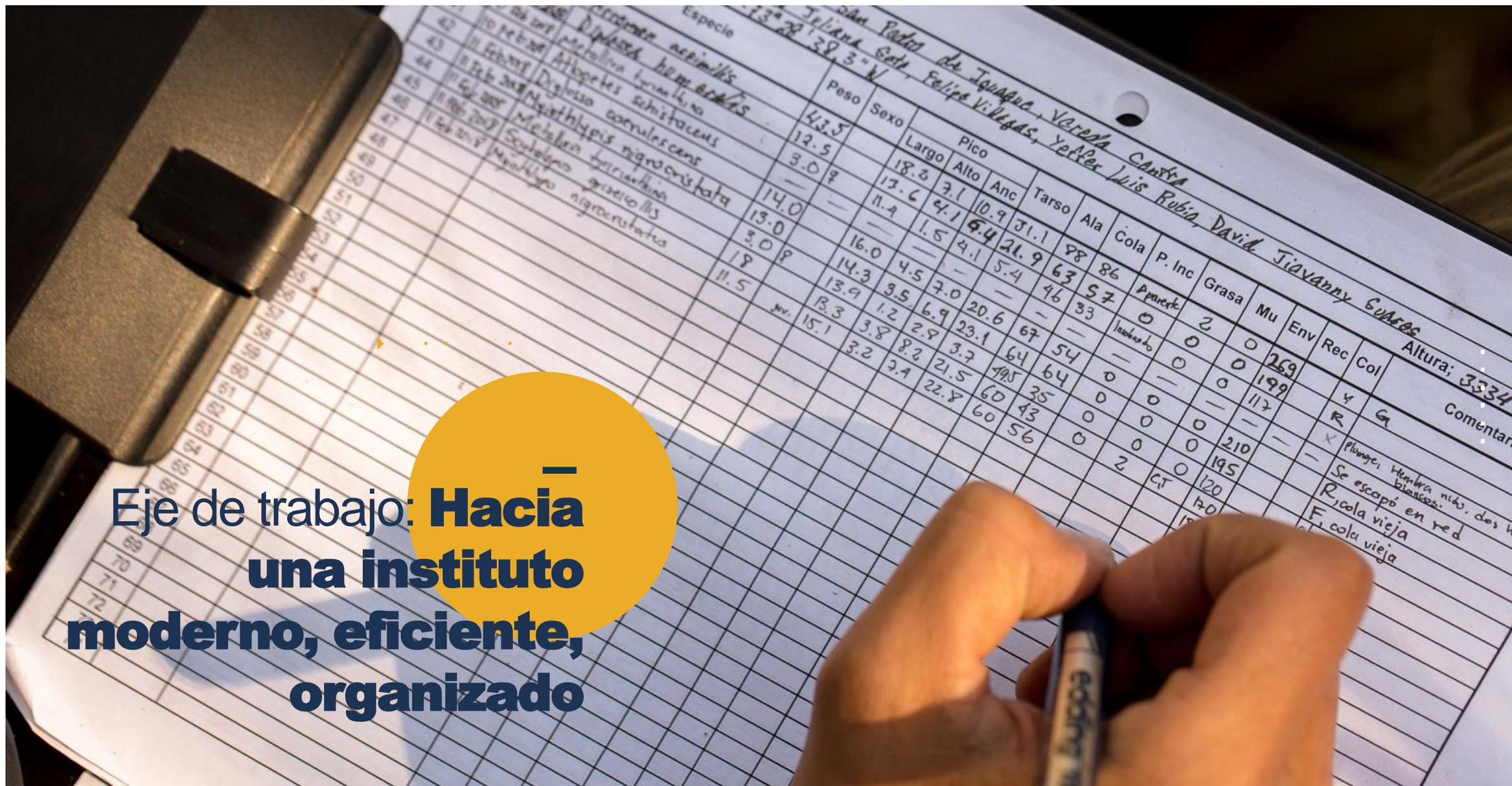


3. PLAN DE CARRERA



**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

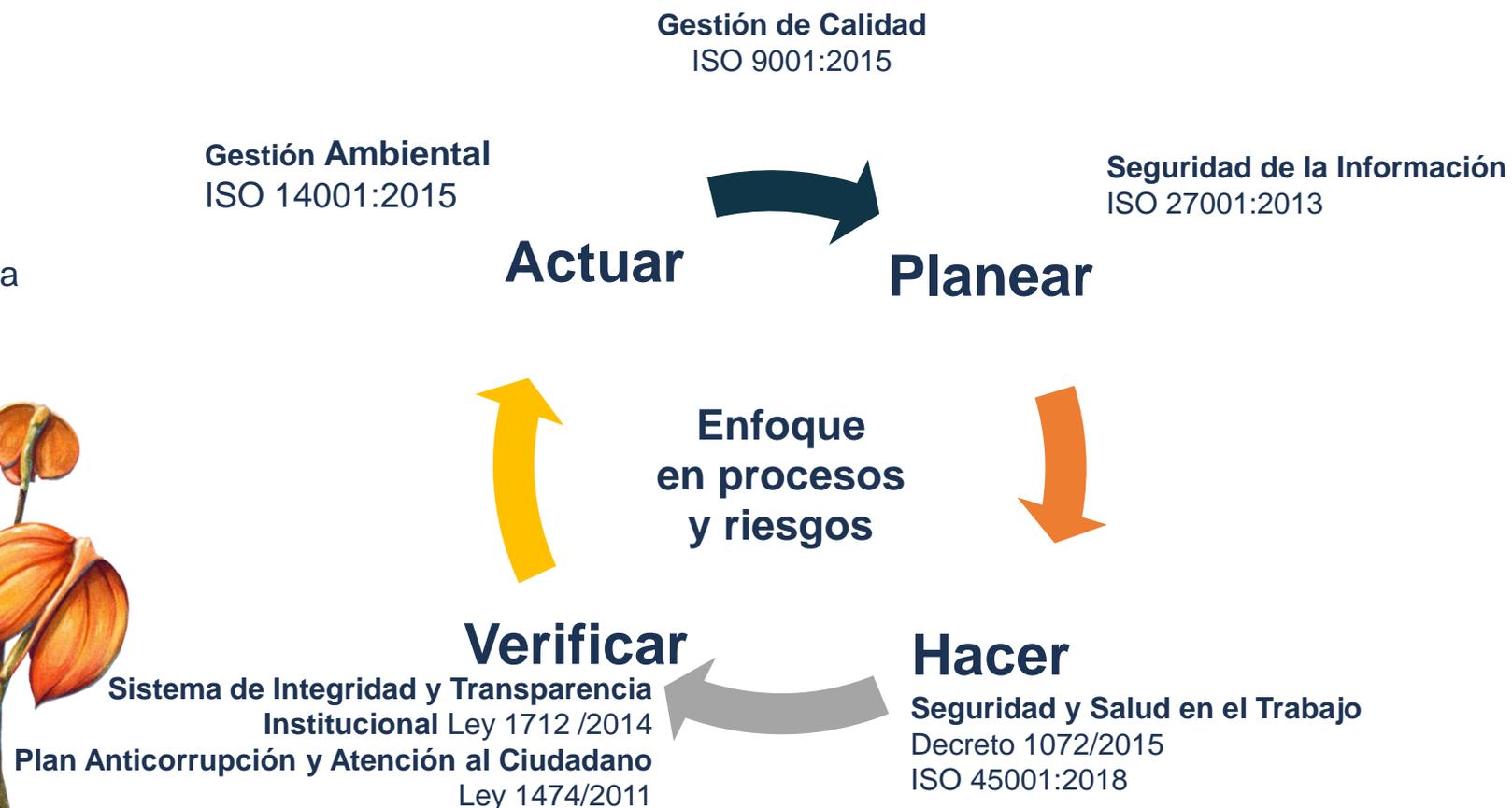
- Gestión por competencias
- Manual de funciones y Estructura
- Universidad Humboldt
- Plan de carrera



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

