



**Centro UC**  
Medición - MIDE

# Planificación institucional 2021

19 de julio de 2019

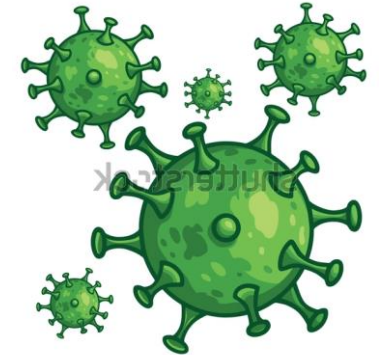
[www.mideuc.cl](http://www.mideuc.cl)

# El por qué de este encuentro

Contar con información compartida respecto de las prioridades y ejes de trabajo institucional nos ayuda a construir un sentido de misión común y contribuye a alinear nuestros esfuerzos en torno a objetivos conocidos y compartidos



shutterstock.com · 763765153

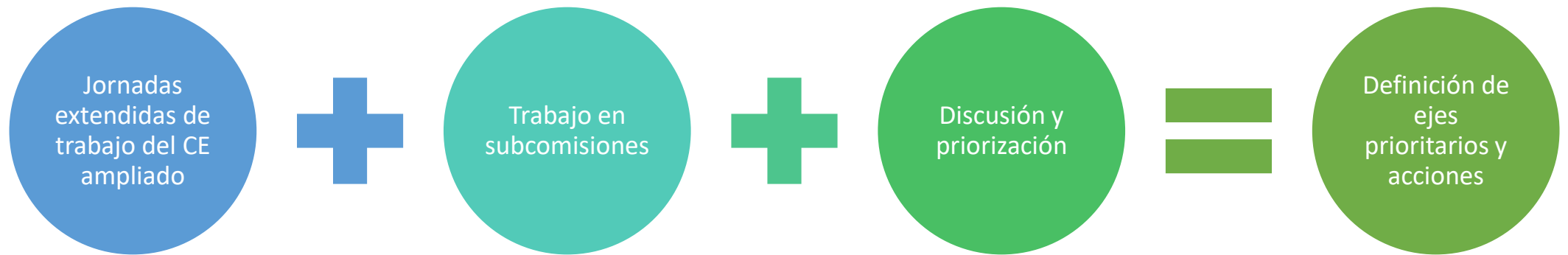


En tiempos de tanta incertidumbre, contar con esta carta de navegación nos permite tener algunas certezas .... Que tanto necesitamos

Nos ha parecido importante que exista este espacio para canalizar dudas e inquietudes que puedan surgir a propósito de estas definiciones institucionales que hemos tomado



# La construcción de esta planificación

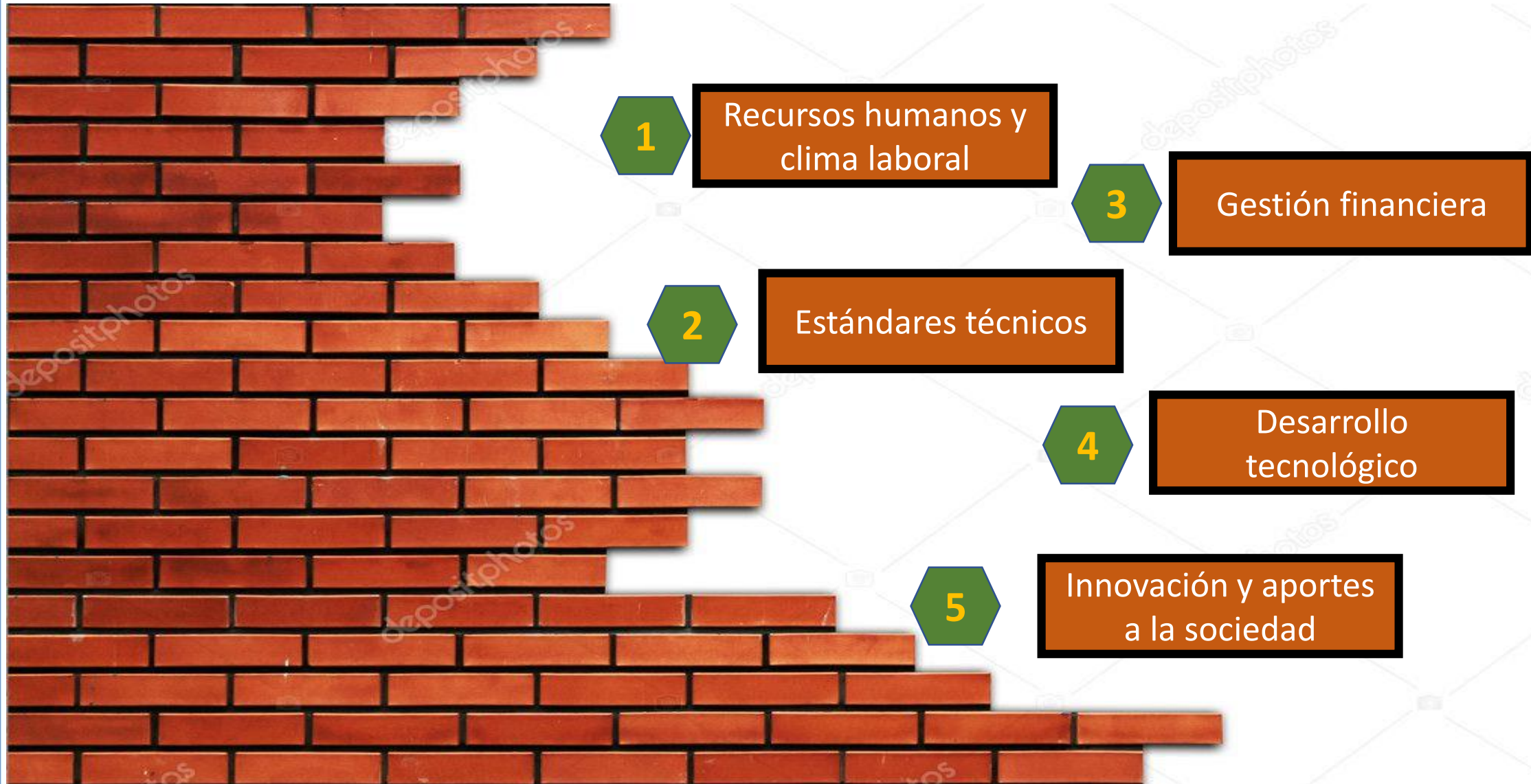


Base: iniciativas estratégicas de la PE 2017-2020 y ámbitos prioritarios de la planificación 2020

# Criterios que dan sentido a la planificación



# Ejes prioritarios



# Gestión financiera



**Centro UC**  
Medición - MIDE

# Mantenimiento de criterios 2020, con algunos ajustes

## Plan de ahorro institucional



Inversiones acotadas en el marco de nuestros ejes prioritarios

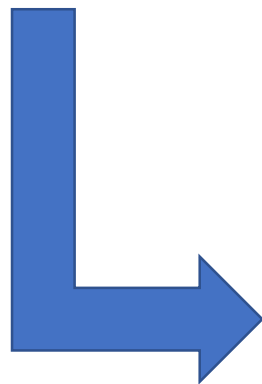
Pausa en gastos no esenciales

## Ejecución de proyectos



Cobertura de algunas funciones temporales con equipos estables

*Ingenio cotidiano* para ahorrar costos sin interferir en la calidad del trabajo



Invertiremos recursos en capacitación y acciones para favorecer el bienestar emocional y el encuentro de todos nosotros



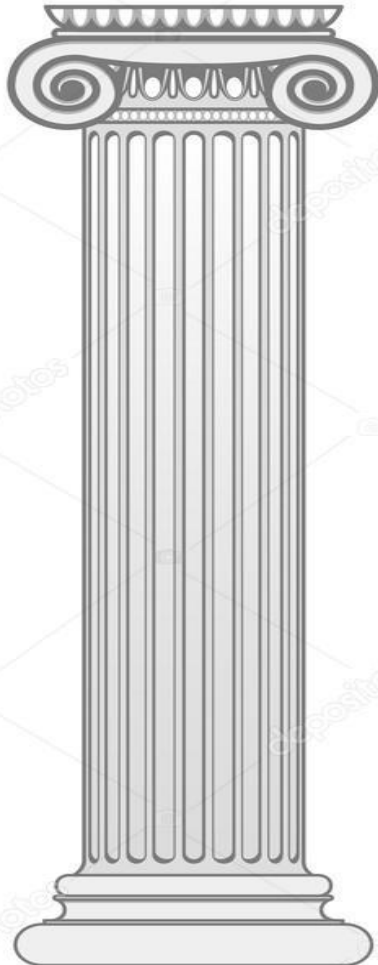
**Centro UC**  
Medición - MIDE

# Estándares técnicos

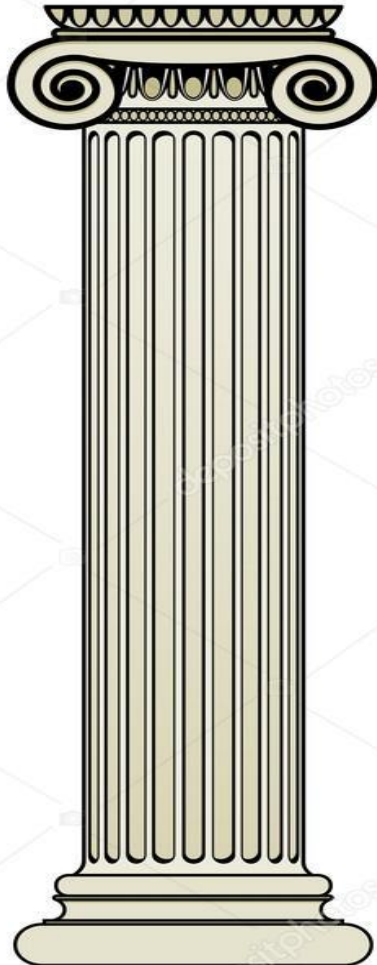


# Estándares técnicos: nuestro referente para orientar el trabajo

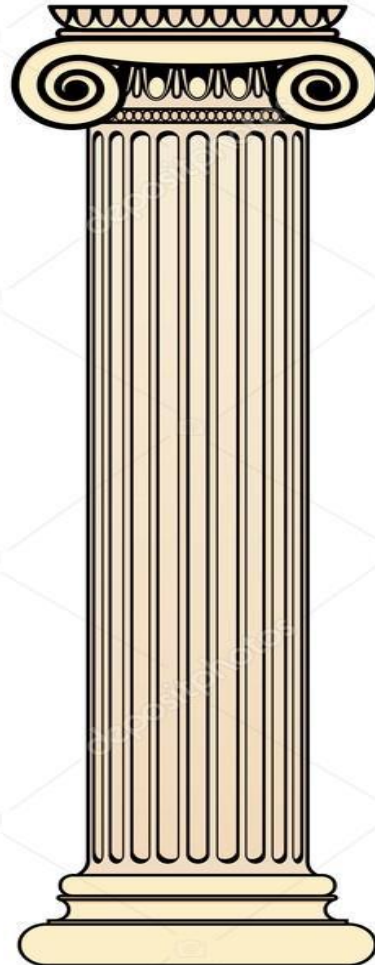
Validez



Confiabilidad



Imparcialidad



**Centro UC**  
Medición - MIDE

# Profundización de este trabajo para este año



Gestión de proyectos en base a estándares: herramientas para el automonitoreo y mejora continua



Estándares para dos ámbitos no abordados hasta ahora: construcción de encuestas y metodologías cualitativas



Formación en estos nuevos estándares y *re-educación* en algunos aspectos relacionados con los actuales estándares

# Desarrollo tecnológico

# Fortalecer nuestra base tecnológica: un imperativo



Nuestro desarrollo tecnológico es como la raíz de un árbol que permite que éste crezca fuerte, firme y “bien agarrado” al suelo.

Focalizaremos nuestro trabajo en 4 acciones concretas este año:

1. Diagnóstico regular de necesidades de desarrollo en los equipos.
2. Monitoreo del desarrollo de soluciones tecnológicas que nos interesan.
3. Mejoras continuas a plataforma de aplicación online (en su etapa final de desarrollo).
4. Nuevo desarrollo (o adopción de solución ya disponible en el mercado): SW de Reportabilidad.

# Innovación y aportes a la sociedad

# Declaraciones iniciales

- El contexto en que estamos no puede paralizar nuestra búsqueda de soluciones novedosas .... No basta con “sobrellevar” los tiempos difíciles: hay que gestionarlos de manera proactiva y creativa.
- Tampoco podemos quedarnos “mirándonos el ombligo”: tenemos una responsabilidad para con la sociedad que nace de nuestra motivación más profunda de ser un aporte y darle sentido a nuestro trabajo.



# Acciones priorizadas

## Aportes a la sociedad

- Aportes MIDE: continuar con Aportes para la Evaluación y Apuntes MIDE, con algunos ajustes y mejoras:
  - Convocatoria a eventos (seminarios, webinar) en alianza con otros
  - Incorporación de temáticas técnicamente más complejas, con la activa participación de UA e Investigación)



## Desarrollo de nuevos servicios

- Levantamiento de información (externa e interna)
- Análisis de factibilidad de posibles nuevos proyectos a partir del análisis de contexto y una valoración del trabajo que ya se está haciendo en las áreas en términos de innovación
- Definición de agenda de potenciales nuevos servicios



# Recursos humanos y clima laboral



# Medir para tomar decisiones: encuesta clima y encuesta ISTAS 21

Contamos con dos insumos importantes para trabajar:



Resultados de la encuesta de clima, trabajados a nivel local en cada área



Resultados encuesta SUSESO ISTAS 21 ... los que revisaremos a continuación

# Resultados globales ISTAS 21

## Riesgo bajo

- Debemos reevaluarnos en 4 años

## Dos dimensiones protectoras

- Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo
- Compensaciones

## Una dimensión en riesgo

- Doble presencia

# Resultados globales ISTAS 21

## Riesgo bajo

- Debemos reevaluarnos en 4 años

## Dos dimensiones protectoras

- Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo
- Compensaciones

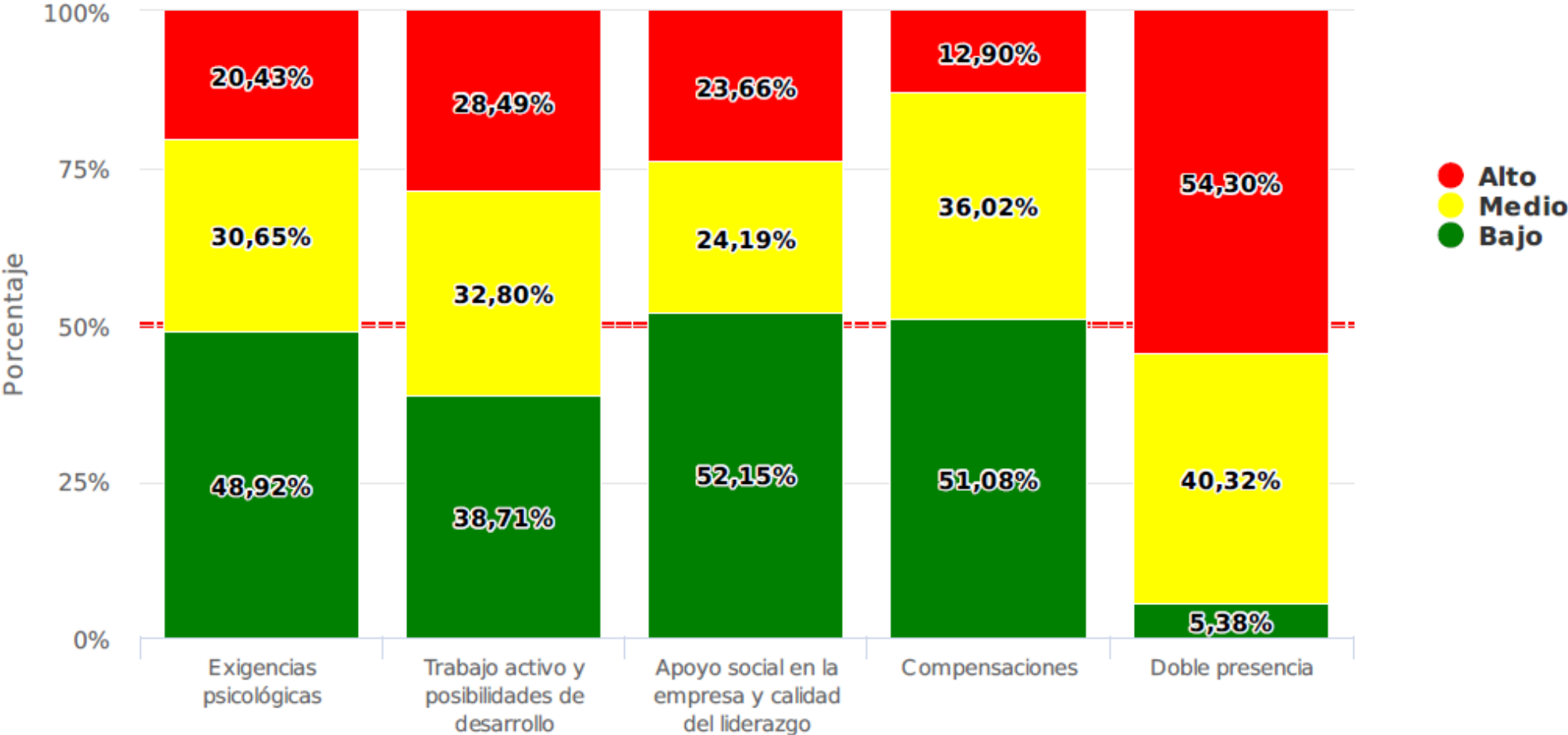
## Una dimensión en riesgo

- Doble presencia

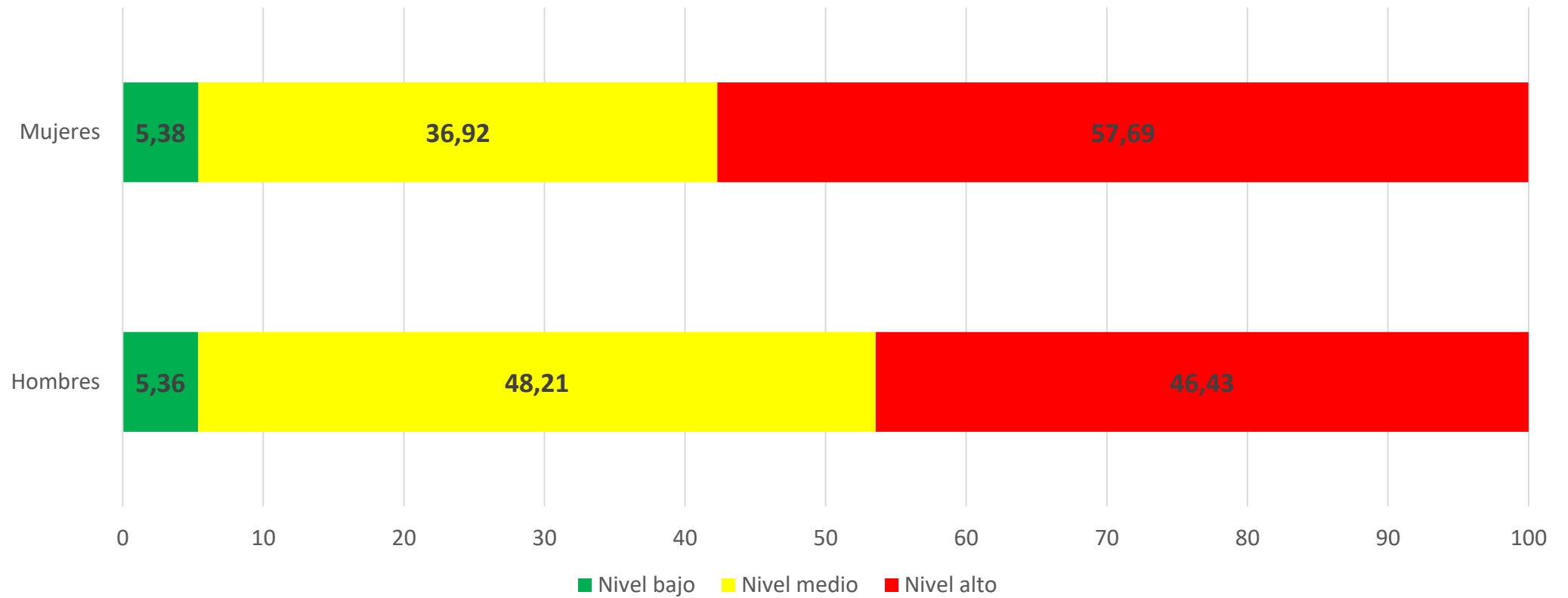
Doble presencia:  
Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral y viceversa. Es más frecuente en las mujeres, por lo que se produce una inequidad de género.

# Resultados globales ISTAS 21

## Nivel de **Riesgo Bajo**



# Doble presencia: Diferencias por sexo



# Grupos de discusión de resultados

2 grupos, de 10 personas cada uno, que serán dirigidos por profesionales de ADLAT

Invitación abierta (excepto CE) para participar

“Sorteo” entre voluntarios

Tenemos 3 criterios fundamentales:

- Representatividad de las áreas
- Voluntariedad de la participación
- Aleatorización en la conformación de los grupos

# Ámbitos de acción para el 2021

Bienestar emocional

Clima y sentido de pertenencia

Organización del trabajo en un sistema híbrido

Ciclo de vida laboral en MIDE

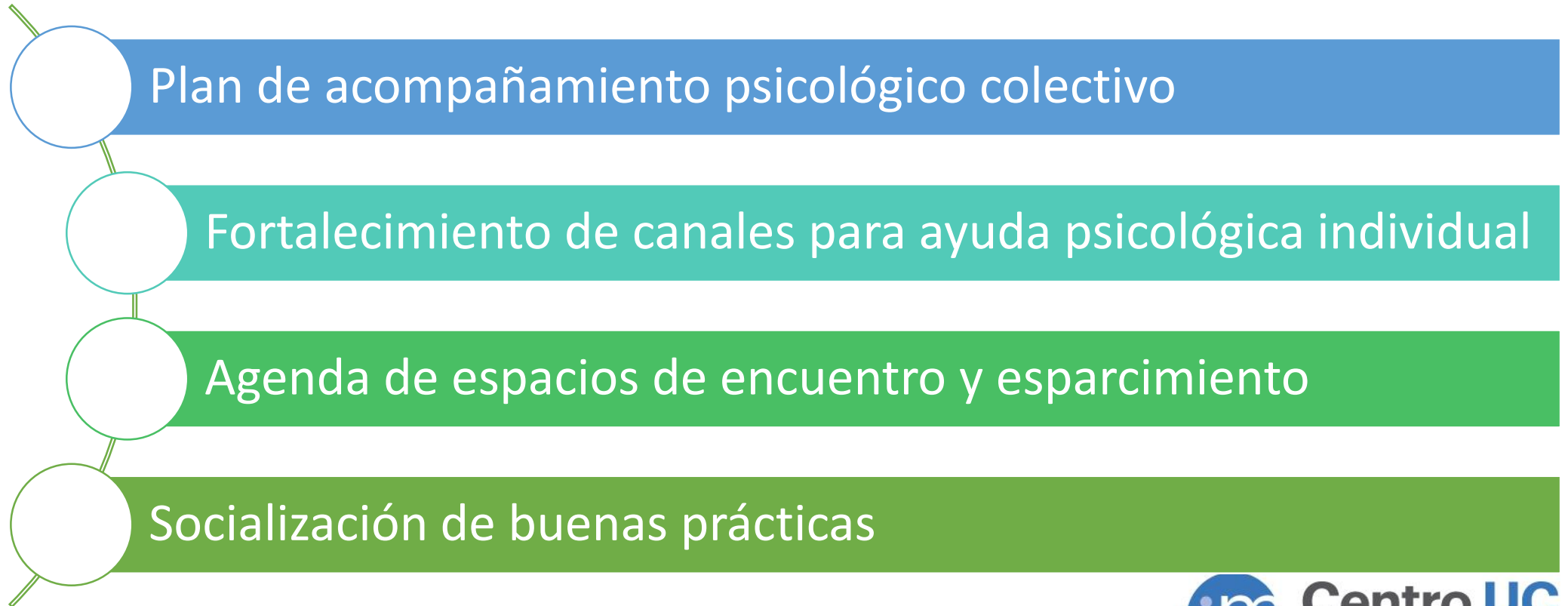
Bienestar emocional

Clima y sentido de pertenencia

Organización del trabajo en un sistema híbrido

Ciclo de vida laboral en MIDE

# Bienestar emocional





Bienestar emocional

Clima y sentido de pertenencia

Organización del trabajo en un sistema híbrido

Ciclo de vida laboral en MIDE

# Clima y sentido de pertenencia

Octubre

En base a resultados de clima e ISTAS, identificaremos nodulos prioritarios para trabajar

Mesas de trabajo para "desmenuzar" estos nodulos

Propuestas de acciones

Consulta general para priorizar acciones

Implementación de acciones priorizadas



**Centro UC**  
Medición - MIDE

Bienestar emocional

Clima y sentido de pertenencia

Organización del trabajo en un sistema híbrido

Ciclo de vida laboral en MIDE

# Organización del trabajo en un sistema híbrido

Desde inicios de junio estamos trabajando junto a un equipo de 12 personas de las distintas áreas del Centro en la elaboración de un modelo de trabajo híbrido (semipresencial) para presentar a la Dirección Superior de la UC, confiando en que pueda implementarse como modalidad permanente de trabajo en MIDE.

## Acciones realizadas

- Revisión de literatura especializada
- Revisión de experiencias nacionales e internacionales
- Conversación y análisis.... Y más conversación y análisis

## Ámbitos que considera nuestro modelo

- Aspectos formales y normativos (contrato, gestión de riesgos laborales)
- Organización para la jornada presencial y a distancia
- Cambios en infraestructura y equipamiento
- Formación de habilidades y competencias para el teletrabajo
- Mecanismos de supervisión y acompañamiento al trabajo de los equipos
- Identidad y pertenencia

Bienestar emocional

Clima y sentido de pertenencia

Organización del trabajo en un sistema híbrido

Ciclo de vida laboral en MIDE

# Organización del trabajo en un sistema híbrido

Desde inicios de junio estamos trabajando junto a un equipo de 12 personas de las distintas áreas del Centro en la elaboración de un modelo de trabajo híbrido (semipresencial) para el Centro UC, confiando en que pueda implementarse en el ciclo de vida de trabajo en MIDE.

## Acciones realizadas

- Revisión de literatura especializada
- Revisión de experiencias nacionales e internacionales
- Conversación y análisis.... Y más conversación y análisis

## Lo que viene:

1. Etapa de consulta con equipo ampliado
2. Ajustes al modelo producto de la consulta
3. Presentación a Dirección Superior UC

...a nuestro modelo

(contrato, gestión de riesgos

...sencial y a distancia

...quipamiento

...potencias para el teletrabajo

...compañamiento al trabajo de

Bienestar emocional

Clima y sentido de pertenencia

Organización del trabajo en un sistema híbrido

Ciclo de vida laboral en MIDE

# Ciclo de vida laboral en MIDE

Revisión de la política de RRHH vigente desde 2018

Acciones para estos hitos más significativos para la vivencia personal en el ámbito laboral

Foco en los hitos más importantes para la experiencia de trabajo en el contexto cambiante (y desafiante) que vivimos

Bienestar emocional

Clima y sentido de pertenencia

Organización del trabajo en un sistema híbrido

Ciclo de vida laboral en MIDE

## Ciclo de vida laboral en MIDE

Revisión de la política de RRHH vigente desde 2018

Luego de la experiencia 2020, sabemos que uno de los ámbitos que más se valoran son las instancias de formación y capacitación. Por eso:

- Activaremos un plan de formación interna (en concordancia con nuestras iniciativas estratégicas 2021).
- Activaremos nuevamente el Fondo de Becas (agosto y diciembre).

Foco en los aspectos más importantes para la experiencia de trabajo en un contexto cambiante (y desafiante) que vivimos

Antes de abrir un espacio  
para dudas y comentarios ....



**Centro UC**  
Medición - MIDE

El 2020, primer año de estos extraños tiempos, usamos la metáfora de tomar firme el timón para atravesar aguas y tormentas, con la esperanza de llegar a buen puerto, juntos y fortalecidos.



Como quedó de manifiesto en nuestra cuenta pública de fines de mayo, estamos satisfechos porque logramos arribar a puerto con el trabajo y compromiso de todos y todas, además de la conducción firme de nuestra embarcación en medio de vientos y tormentas (reales y probables).

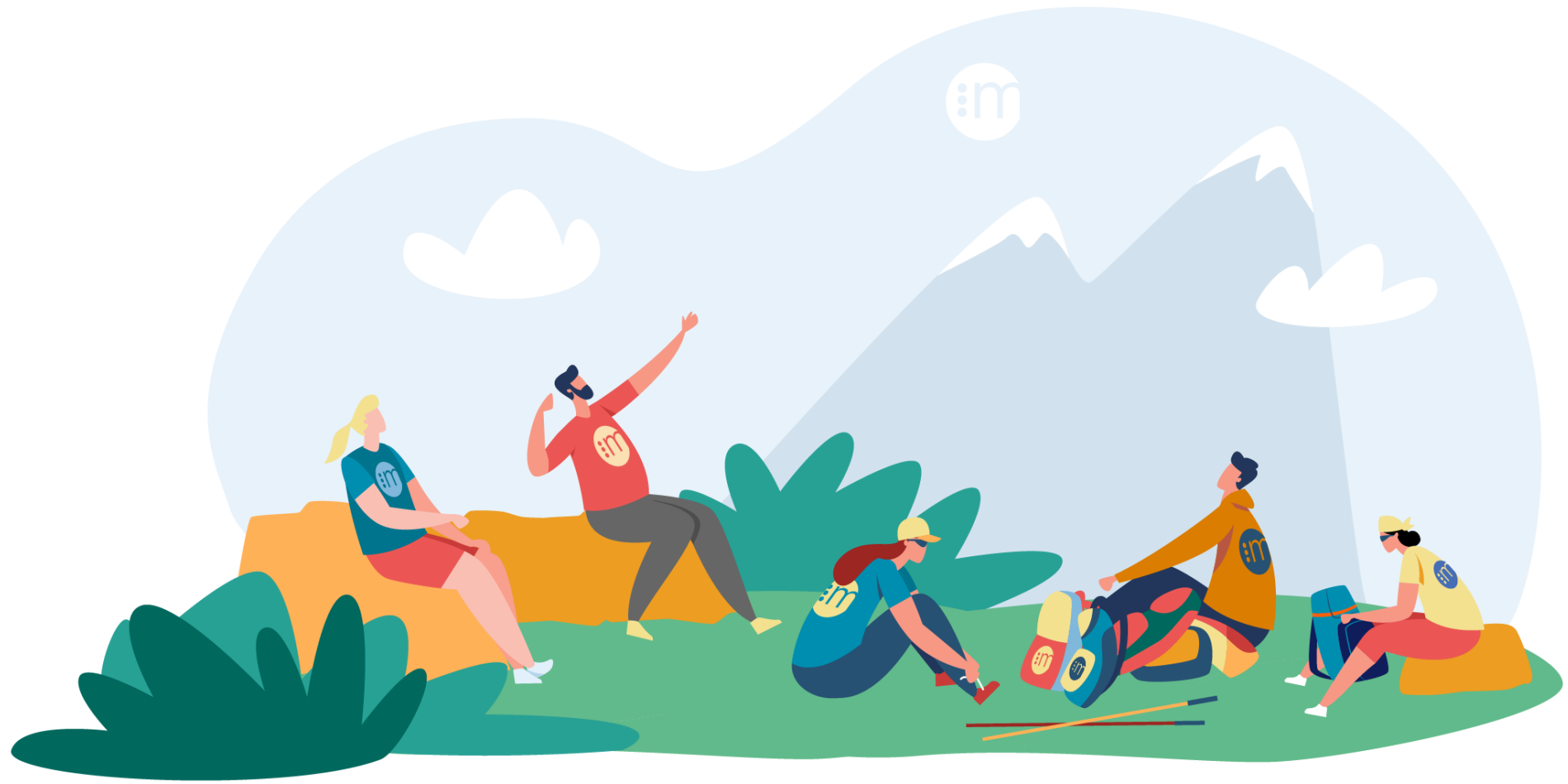
Hoy les invitamos a vivir este 2021 a la luz de una nueva metáfora ....













Y si tuviéramos que elegir nuestra banda sonora ....  
Que podamos amar la trama más que el desenlace

