



Humanos e innovadores: el talento vanguardista de la Ean

Patricia Alejandra Pérez Rosas
Carolina Mejía Corredor, Editora.



Catalogación en la fuente: Biblioteca Universidad Ean

Pérez Rosas, Patricia Alejandra

Humanos e innovadores: el talento vanguardista de la Ean / Patricia Alejandra Pérez Rosas; editado por Carolina Mejía Corredor.

Descripción: 1a edición / Bogotá: Universidad Ean, 2021.

31 páginas

ISBNe 9789587566574

1. Universidad Ean -- Administración de personal
2. Clima organizacional
3. Teletrabajo
4. Calidad de vida en el trabajo
5. Satisfacción en el trabajo
6. Cultura organizacional
7. Gerencia humanística

I. Mejía Corredor, Carolina (editor)

658.3 CDD23

Edición

Gerencia de Investigación y Transferencia

Gerente de Investigación y Transferencia

Leonardo Rodríguez Urrego

Coordinadora de Publicaciones

Laura Cediél Fresneda

Corrección de estilo

Juan Carlos Velásquez

Diseño y diagramación

Juan Pablo Rátiva González

Publicado por Ediciones Ean, 2021.
Todos los derechos reservados.

ISBNe: 9789587566574

©Universidad Ean, El Nogal: calle 79 # 11-45, Bogotá, Colombia, Suramérica, 2021. Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin autorización de la Universidad Ean®.

©Universidad Ean: SNIES 2812 | Personería Jurídica Res. n.º 2898 del Minjusticia - 16/05/69| Vigilada Mineducación. CON ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD, Res. n.º 29499 del Mineducación 29/12/17, vigencia 28/12/21.

Producido en Colombia.



Sinopsis:

El teletrabajo es una tendencia creciente en el mundo desde hace algunos años. En principio por la apertura de las organizaciones a nuevas metodologías de trabajo y en segundo lugar, por la demanda de flexibilidad y confianza de los colaboradores. En Colombia, el teletrabajo está amparado y regulado por la Ley 1221 de 2008, y el decreto 884 de 2012.

La Universidad Ean viene haciendo su mayor esfuerzo para garantizar el sentido de pertenencia de sus colaboradores, con una cultura enfocada en los equipos, el bienestar, la innovación y el liderazgo. Esto con el fin de obtener los mejores resultados posibles incluso cuando se trabaja de manera remota. La institución implementó el teletrabajo desde 2008 y a raíz de la coyuntura causada por el coronavirus incorpora nuevas prácticas para mantener la calidad de la institución y un clima organizacional saludable y sostenible.

Garantizar buenas prácticas y resultados en teletrabajo solo es posible cuando se valora la importancia de la cultura en una organización. Para la Universidad Ean, su equipo constituye el activo más valioso y es lógico pensarlo así, ya que se desen-

vuelve en un sector de personas al servicio de otras personas. Es por ello que se busca garantizar no solo aspectos básicos en el trabajo presencial o remoto, sino aquellos que trasciendan y signifiquen felicidad para sus colaboradores.

Desde el año 2008 se practica la modalidad de teletrabajo en la institución, para finales de 2018 33 % de los colaboradores vinculados a término fijo e indefinido trabajaban bajo esta modalidad, y para finales del 2019 30 %; sin embargo, el 2020 ha sido el detonante para que incluso las labores menos pensadas como la educación presencial por ejemplo, se realicen a distancia. El reto ha sido, es y seguirá siendo asegurar las mejores condiciones para todo el equipo y se ha logrado con creces gracias a la flexibilidad y confianza que se ha depositado en las personas y el compromiso con el cual han respondido.



Contenido

7

Misma esencia, más trascendencia: de la Escuela de Administración de Negocios a la Universidad Ean

9

Transformación cultural

23

La evolución del teletrabajo en la Ean: antes y durante el COVID-19

26

El perfil del colaborador eanista

28

Futuros escenarios y herramientas de trabajo en la Ean



Misma esencia, más trascendencia:

de la Escuela de Administración
de Negocios a la Universidad Ean



1967

La universidad cumple 53 años y puede decir con orgullo que mantiene viva la esencia de sus fundadores. En 1967 surge la Escuela de Administración de Negocios de la mente de un emprendedor que encuentra la oportunidad de acompañar y guiar el camino de quienes querían emprender. El doctor Hildebrando Perico Afanador con su experiencia docente y empresarial empieza a construir alianzas y conforma un equipo multidisciplinario para sacar adelante su proyecto; ese cuya trayectoria ya cuenta 53 años.


53
años

Desde su concepción la institución ha contemplado las relaciones que existen entre empresa, universidad y sociedad para gestionar el aprendizaje de actuales y futuros em-

prendedores. Hoy en día, partiendo de esa base busca satisfacer las necesidades formativas desde la disrupción, la Universidad Ean busca trascender con más fuerza retando el *status quo* y ofreciendo un pensamiento diferenciador, especialmente en un momento de tanta turbulencia como el que se vive actualmente.

Los fundadores le abrieron paso a una nueva generación durante la transición, una que logre mantener el legado y use los cimientos para construir una institución más fuerte y robusta. La universidad tiene muy claro para dónde va, por ello ha formulado nuevos objetivos, tiene nuevo Consejo Superior, nueva Sala General y nueva rectora, todos conscientes de la importancia de gestionar el cambio constantemente y trabajar con un equipo empoderado, resiliente, flexible, adaptable y que reaccione rápidamente ante las circunstancias difíciles.

8



“La universidad es como un equipo de fútbol. Tiene muchas estrellas trabajando colaborativamente por un objetivo y siguiendo la guía de un coach (Consejo Superior y Sala General) para alcanzarlo. Yo soy coequipero, creo que nosotros es mejor que yo y que el ego es el enemigo. Seguimos consolidando un equipo de trabajo y una cultura para el futuro. El hoy ya es pasado”.



*Billy Crissien Castilla,
Gerente General*

A pesar de su amplia trayectoria, algunos consultores y empresarios consideran que la Universidad Ean tiene pensamiento de *start-up*, se fundamenta en tecnología, es ágil y su *mindset* es completamente innovador.

Transformación cultural



La universidad es consciente de que el cambio es la constante y que para trascender es necesario evolucionar. Aun cuando la esencia de la institución sigue siendo la misma, sus pilares han cambiado con las necesidades del entorno y seguirán cambiando a medida que evolucione la sociedad. En 2019 la universidad repensó lo que es y será la Ean en el futuro y plasmó esos planteamientos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2019-2027.

En el documento se confirma la misión institucional, se actualizan su visión y el establecimiento de su Propósito Superior como compromiso social. Se define una propuesta de valor para sus grupos de interés y se establecen sus nuevos principios de acción y pilares para la gestión. En este sentido:

“Contribuir a la formación integral de la persona y estimular su aptitud emprendedora, de tal forma que su acción coadyuve al desarrollo económico y social de los pueblos”.

Misión



Propósito Superior



10

“La Universidad Ean declara ser una Institución, cuyo Propósito Superior es aportar a la formación integral y del emprendimiento sostenible considerando la investigación, el liderazgo y la innovación, elementos fundamentales en la generación de abundancia para la humanidad”.

Visión

“Para el 2027 ser referentes en la formación e investigación en emprendimiento sostenible, mediante una entrega innovadora del conocimiento”.

Propuesta de valor

“Desarrollar capacidades, a la medida, para generar soluciones que mejoren la sociedad y el entorno”.

Principios de acción

Enfocados en:

- Excelencia
- Competitividad de Colombia
- Desarrollo sostenible

“La acción académica se orienta a la formación de profesionales integrales, emprendedores, responsables, honestos, eficientes, disciplinados y creativos, en función de un espíritu de servicio a la sociedad y conservación del medio ambiente”.

1

“La Universidad Ean considera como su principal factor de desarrollo el talento de los profesores, estudiantes, egresados, personal administrativo y directivos. Por consiguiente, propiciará ambientes adecuados para su crecimiento personal, para la mejora continua de su formación académica y emprendedora y para el mantenimiento de un espíritu de convivencia y fraternidad”.

2

“En el proceso educativo de los estudiantes, la Universidad Ean considera como inherente a su formación el desarrollo de sus competencias emprendedoras para que contribuyan activamente a la solución de necesidades sociales, con una actitud enmarcada en el respeto por el otro y en los derechos humanos”.

3

“La Universidad Ean actúa en concordancia con la Constitución Política de Colombia, la Ley y la normatividad vigentes, los principios y objetivos que regulan la educación superior y las normas que la rigen en otros países donde la Universidad Ean desarrolla programas”.

4

“En la actividad educativa, la Universidad Ean fortalecerá los valores éticos, morales, cívicos, culturales, religiosos y científicos, que permiten al ser humano actuar con libertad y buscar el perfeccionamiento de su personalidad”.

5

Pilares para la gestión

01

Calidad

02

Innovación

03

Sostenibilidad

04

Compromiso global

05

Rentabilidad

06

Equidad

Con base en estos seis pilares, los cuales se consideran desde el proceso de selección hasta la ejecución en las tareas diarias de los miembros de la universidad; la institución se propuso 12 objetivos en aras de alcanzar su visión y su Propósito Superior:

01

“Desarrollar capacidades para generar soluciones efectivas, acordes con el proyecto de vida individual, que también mejoren la sociedad y el entorno. (Satisfacción de las demandas sociales).

02

Garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad Ean. (Sostenibilidad financiera).

03

Propender por el crecimiento institucional incrementando la cobertura de la Universidad Ean en alumnos, programas y metodologías. (Crecimiento).

04

Asegurar la satisfacción de los diferentes grupos de interés. (Satisfacción y retención).

05

Mejorar el posicionamiento de la Universidad Ean en los ámbitos académico y empresarial. (Posicionamiento).

06

Garantizar la calidad y eficacia académica en las actividades misionales de la Universidad Ean. (Calidad en la prestación del servicio).

Asegurar una adecuada gestión del conocimiento que redunde en la calidad académica y contribuya con el posicionamiento de la Universidad Ean. (Gestión del conocimiento).

07

Fortalecer la relación universidad-entorno, mediante la adecuada identificación de necesidades y la óptima estructuración de propuestas. (Relacionamiento).

08

Fortalecer el proceso de movilidad e interacción con otros agentes que agreguen valor a la gestión de la Universidad. (Visibilidad).

09

Velar por la eficiencia y eficacia en la operación en la Universidad Ean. (Eficiencia, eficacia, oportunidad).

10

Desarrollar una cultura Eanista que sea coherente con el logro del Propósito Superior. (Cultura).

11

Favorecer los procesos de liderazgo, innovación y gestión de conocimiento en la Universidad Ean. (Personas e innovación)".

12

Nuevos planteamientos

Aunado a ello y a sabiendas de que el motor de la universidad lo constituyen las personas, **la institución cambió este 2020** el área de Gestión Humana y evolucionó a la Transformación Organizacional, con el fin de desarrollar las habilidades de los colaboradores para el objeto social.



16

En este sentido, las subáreas que se derivan de ella son:

a. Operaciones:

Dedicada a llevar a cabo los trámites administrativos y de documentación:



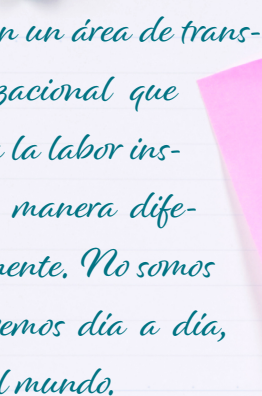
b. Estrategias de Recursos Humanos:

Dedicada a los procesos que involucran las habilidades blandas, competencias y emociones de los colaboradores. Está compuesta por cuatro coordinaciones:

Coordinación de Diseño Organizacional y Gestión del Cambio:

orientada a la transformación y adaptación a los nuevos escenarios, a explicar el porqué de los cambios y a facilitar la comprensión del rol que tiene cada colaborador en ellos. Es un área que requiere:

- Dinamismo
- Adaptación
- Flexibilidad



Nos convertimos en un área de transformación organizacional que da trascendencia a la labor institucional de una manera diferenciadora y pertinente. No somos estáticos, nos movemos día a día, con los cambios del mundo.



*María Cristina Barón,
Coordinadora de Diseño
Organizacional y Gestión
del Cambio.*

La coordinación trabaja en:

- Velar por la calidad de los sistemas de seguridad de salud
- Vigilar día a día los cambios, y escalarlos, si es necesario, a la estructura organizacional.
- Hacer acompañamiento a las diferentes áreas ante estos cambios, validando que todo logre funcionar y que no se impacte tanto el recurso humano y procedimental.
- Ante los cambios de la COVID-19, dar seguimiento a un regreso progresivo, gradual y seguro. Garantizando que se cumple con la normativa y calidad del puesto de trabajo.

Coordinación de Selección de Talento y Calidad de Vida:

orientada a garantizar la contratación de un recurso humano ideal para la institución, con las competencias y los valores que lo convierten en eanista. De igual manera esta coordinación se encarga del bienestar de sus colaboradores, de velar por el equilibrio entre la vida personal y laboral, por lo tanto trabaja en:

» Ofrecer beneficios adicionales a los que exige la ley:

- 281 beneficiarios de respaldo de incapacidades médicas, asumiendo el porcentaje que no compensa la EPS (\$223'184.329)

18

» Medir el clima laboral e intervenir las áreas que arrojen oportunidades de mejora en los resultados:

- 70 % a 90 % de los colaboradores año a año, responden esta encuesta, propia de la Universidad Ean, permitiendo fortalecer, especialmente, estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en las diferentes áreas. Adicionalmente ha permitido una mayor cercanía, casi con el 100% de los colaboradores

» Otorgar descuentos superiores al 50 % en la educación de los colaboradores y sus hijos:

- Programas de pregrado, especialización o maestría de la Ean con descuentos de hasta 80 %:
 - 85 colaboradores beneficiados (\$400'838.160)
 - 61 familiares de colaboradores beneficiados (\$263'860.000)

- Programas de capacitación o educación no formal con proveedores especializados para el fortalecimiento de competencias:
 - 75 colaboradores beneficiados en capacitación externa (\$58'465.644)
 - 860 colaboradores beneficiados en capacitación interna (\$0)



Celebrar fechas importantes como cumpleaños, antigüedad de los colaboradores cada quinquenio, nacimiento de los hijos de los miembros del equipo:

- 190 beneficiarios de medio día libre de cumpleaños
- 487 beneficiarios de período vacacional de dos días a mitad de año
- 589 beneficiarios de 24 y 31 de diciembre como día de descanso remunerado
- 64 familias beneficiarias del Día de la Familia
- 20 beneficiarios de regalos para recién nacidos y cartillas digitales con tips para el cuidado de los bebés
- 97 beneficiarios de escudos por quinquenios cumplidos en la institución:
 - 59 colaboradores - 5 años
 - 19 colaboradores - 10 años
 - 7 colaboradores - 15 años
 - 9 colaboradores - 20 años
 - 1 colaborador - 25 años
 - 2 colaboradores - 30 años

Coordinación de Evaluación, Assessment Center y Desarrollo Integral: orientada a ofrecer capacitaciones para el cierre de brechas y adaptación a los valores de la cultura de la organización, así como planes de mejora para colaboradores administrativos y docentes. Lleva a cabo programas y actividades como:

» Ean Core Competences: programa diseñado para el desarrollo integral de los docentes a través de la certificación de unidades de estudio de maestría, doctorados o lenguas extranjeras

- 497 colaboradores beneficiados con el Programa de Cierre de Brechas (\$69'109.952)
- 6 colaboradores beneficiados con el apoyo académico para cursar su doctorado (\$36'692.701)
- 86 colaboradores beneficiados con la formación en competencias en una segunda lengua (\$32'500.000)
- 131 colaboradores beneficiados con cursos de idiomas
- 539 colaboradores beneficiados con la formación en competencias gerenciales (\$40'222.000)

» Programa de mentoría para fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes.

- 113 docentes beneficiados como mentorizados, y 42 docentes mentores

Apoyo a los docentes para participar en seminarios, cursos, congresos, etc.

- 9 beneficiarios de intercambios académicos para segunda lengua (\$5'000.000 cada uno)

» Cursos y capacitaciones constantes a través del aula virtual de los docentes

- 67 docentes, finalizan año a año el Diplomado en Competencias en Ambientes Virtuales, desde el año 2007

» Evaluación de desempeño anual para los colaboradores y semestral para los docentes

- Verifica el potencial de los colaboradores en dos enfoques: comportamental y de gestión
- Mejora continua de los procesos académicos y fortalece el desarrollo de competencias docentes; investigativas y de administración
- Valida la ruta anual de objetivos y actividades de los colaboradores

Coordinación de Sistemas de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo: orientada a garantizar la calidad a través de la certificación ISO. La coordinación va más allá de la gestión obligatoria de las condiciones laborales exigidas por la ley y también se dedica a:

» Acompañar el proceso y hacer seguimiento de las enfermedades de los colaboradores

» Hacer seguimiento a las maternas

» Garantizar la disponibilidad de una sala de lactancia en las instalaciones de la universidad

» Garantizar la ergonomía de los colaboradores tanto en el puesto de trabajo en las instalaciones de la institución, como en su casa en teletrabajo

- 176 inspecciones locativas con el apoyo de un asesor técnico de la ARL y miembros de COPASST
- 32 visitas en puestos de trabajo para verificar condiciones ergonómicas con el apoyo de un fisioterapeu-

ta especialista en salud ocupacional por medio de la ARL Positiva

- Sillas, mesas y equipos otorgados a los colaboradores por necesidad, ergonomía, etc.

» Acompañamiento y apoyo desde el área de Consejería Universitaria de forma constante a colaboradores, docentes y estudiantes Eanistas

» Rondas en pandemia: junto con el área de Consejería Universitaria se realizan reuniones periódicas para escuchar las experiencias, emociones y sensaciones de los colaboradores administrativos y docentes en estos tiempos de pandemia, a fin de ofrecer herramientas para hacer más llevadera su cotidianidad

La evolución del teletrabajo en la Ean: antes y durante la COVID-19



La universidad es sin duda alguna un referente al hablar de teletrabajo. Desde que la modalidad fue establecida en la Ley 1221 de 2008 la Ean apostó por ella e inició un piloto con los docentes de la que se conocía en ese entonces como Facultad de Estudios en Ambientes Virtuales y se obtuvieron resultados positivos.

El teletrabajo fue reconocido y apoyado por los directivos y la universidad se empezó a enfocar en el trabajo por resultados, basado en la autonomía y la confianza al colaborador. Se establecieron procedimientos internos para cumplir los lineamientos de la ley como la firma del otrosí y la visita domiciliaria, entre otros. Sin embargo, con el paso del tiempo la organización ha venido agregando valor al teletrabajo con inversión en tecnología para facilitar los procesos.

Esa inversión entra en el pilar de innovación, el cual está presente en todas las decisiones de la universidad, tanto así que hoy en día se cuenta con una Vicerrectoría de Innovación Académica y una Gerencia de Gestión de TIC e Innovación Tecnológica. Por ello la institución ha destinado buena parte de sus recursos en transformación tecnológica para garantizar:

24

Herramientas colaborativas:
recientemente migró de GSuit a
Microsoft 365 (Teams, OneDrive,
Outlook, SharePoint, Stream)



Monitoreo constante: iSolucion



Seguridad de la información:
Cisco Webex



No obstante, el surgimiento del COVID-19 marcó un antes y un después en la forma de hacer teletrabajo no solo en Colombia, sino en el mundo entero. En el caso particular de la Universidad Ean, la experiencia de 12 años teletrabajando facilitó la adaptación de los colaboradores administrativos a la nueva normalidad y permitió enfocar todos los esfuerzos en lograr que la operación de su educación presencial pudiera darse asistida con tecnología y de manera inmediata.

La universidad sigue apostando por nuevas formas de trabajar y diferenciarse. Por ello se mantiene en una búsqueda constante de herramientas para mejorar sus prácticas y romper esquemas.

El perfil del colaborador eanista

Consolidar la cultura solo es posible si hay un equipo dispuesto a ello. La universidad sabe a dónde va y a quién necesita en su equipo para lograrlo, por ello ha definido el perfil de su colaborador, sus cualidades, atributos y convicciones.

26



Arquetipo




Guerrero apasionado



El Eanista

- ✓ Lucha por lo que quiere
- ✓ No desfallece
- ✓ Es disruptivo
- ✓ Soluciona problemas
- ✓ Genera abundancia basado en tecnología y calidad
- ✓ Tiene sentido de pertenencia
- ✓ Es comprometido
- ✓ Da la milla extra



“El colaborador Eanista siente amor por la universidad, le duele la institución y lo manifiesta. Tiene sentido de pertenencia y eso se teje por temas de cultura. La cercanía de los líderes y su apertura para que los colaboradores hagan propuestas permiten que las personas inquietas hagan la diferencia”.



*Juan Carlos Corral
Director de Transformación
Organizacional*

Futuros escenarios y herramientas de trabajo en la Ean

28

La universidad en su PEI 2019-2027 se proyecta como un actor disruptivo en la resolución de grandes desafíos globales que conlleven el paso de la precariedad e infelicidad, a la abundancia y felicidad. Esto será posible con la consolidación del equipo y de la cultura guiados por la nueva estructura de liderazgo en la institución.

Al interior de la organización, la calidad de vida y la felicidad de los colaboradores se abordará atendiendo necesidades y acompañando propósitos personales desde la definición de modelos híbridos de trabajo que combinen la presencialidad y el teletrabajo con el soporte de áreas como Transformación Organizacional, la Vicerrectoría de Innovación Académica y la Gerencia de Gestión de TIC e Innovación Tecnológica.

A corto plazo se plantea:



A mediano y largo plazo proyecta:

1

El uso de Inteligencia Artificial para personalizar la educación



2

Soluciones de la ciencia genética a la hipereficacia en gestión del conocimiento



3

Territorios de trabajo basados en tecnologías como:



- Robótica
- Drones
- Vehículos autónomos
- Realidad aumentada
- Fabricación digital
- Big data
- Biotecnología
- Internet de las cosas
- Blockchain
- Biología sintética

La comunidad Eanista está llena de personas apasionadas en busca de nuevas oportunidades para el cambio. La universidad apuesta por el talento de quienes están orientados a la calidad, la innovación, la sostenibilidad, el compromiso global, la rentabilidad y la equidad para la transformación de la sociedad a través de ideas disruptivas.