



Anexos:
**Diagnóstico y Plan de Fortalecimiento del Teletrabajo
en la Universidad Ean**

Autores:
Diego Javier Camacho Cuellar
Eliana Emilse López Arteaga
Luz Yanery Espejo Jiménez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
Magister en Administración de Empresas

Modalidad:
Consultoría Profesional

Director:
Javier Roberto Ospina Bermeo

Universidad Ean
Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas
Programa: MBA

Bogotá, Colombia
20/09/2022

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz DOFA (Debilidades – Oportunidades – Fortalezas -Amenazas).

Anexo 2: Matriz PEEST (Políticos, Económicos, Ecológicos, Sociales y Tecnológicos)

Anexo 3: Matriz EFI-EFE (Factores Internos y Factores Externos).

Anexo 4: Matriz MPEC (Matriz de Planeación Estratégica Cuantitativa).

Anexo 5: Instrumento de Validación V. de Aiken, para la encuesta cerrada.

Anexo 6: Respuestas de las preguntas cerradas (Diagnóstico) de la encuesta de Teletrabajo.

Anexo 7: Respuestas de las preguntas abiertas (alertas expresadas) de la encuesta de Teletrabajo.

Anexo 8: Matriz cruzada. Preguntas cerradas (Diagnóstico) vs Pregunta abierta (alertas expresadas).

Anexo 9: Plan de fortalecimiento del teletrabajo y presupuesto de implementación.

MATRIZ DOFA					
Factores Internos (IFAS)		Factores Internos			
		Fortalezas		Debilidades	
		F1	Tiene reglamento y normas internas, para el desarrollo adecuado del Teletrabajo, (EAN, 2021).	D1	Pérdida de control del manejo de tiempo por parte de Universidad hacia sus colaboradores. (Prevención, 2020).
Factores Externos (EFAS)		F2	Uso de buenas tecnologías y herramientas para la realización de clases virtuales y por Presencialidad Asistida por Tecnología (PAT), (EAN, 2019).	D2	Deterioro de la comunicación entre los empleados de la institución. (Prevención, 2020).
		Factores Externos		F3	Pionera en la implementación del Teletrabajo en las universidades Colombianas (EAN, 2019).
Oportunidades		Estrategias FO		Estrategias DO	
O1	Estudio e implementación de nuevas normas nacionales, que se ajusten a las necesidades de las empresas y el Teletrabajador. (Congreso de la Republica, 2020).	F1O1	El gobierno Nacional y las instituciones de educación superior, deben construir normas de la mano necesarias para mejorar la modalidad de Teletrabajo en toda Colombia, especialmente en las instituciones educativas.	D1O1	Realizar un plan estratégico dentro de la Universidad para determinar como puede controlar el tiempo de sus empleados en el modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta las leyes dictadas por el gobierno nacional y que se respete el tiempo personal.
O2	Ampliar la educación superior en Colombia, por medio de la virtualidad. (MINTIC, 2020).	F2O2	La Universidad EAN, puede ampliar su oferta académica en todo el país, ya que cuenta con la tecnología e infraestructura necesaria. Así, mismo se aumentaría el Teletrabajo en la institución.	D2O2	Mejorar el plan de comunicación dentro de la institución y los estudiantes, para poder ampliarlas las ofertas educativas y el Teletrabajo dentro de la universidad.
O3	Costos de operación/funcionamiento menores, para las empresas. (Prevención, 2020).	F3O3	La Universidad EAN al ser pionera en la implementación del Teletrabajo en Colombia, le permite tener la visión de mejoras para el bienestar de todos los stekaholders disminuyendo costos de operación.	D3O3	Diseñar mecanismos que le permita desarrollar las habilidades blandas, incluyendo el trabajo en equipo entre todos los empleados de la Universidad.
Amenazas		Estrategias FA		Estrategias DA	
A1	Temor de las empresas a que los Teletrabajadores, disminuyan su productividad y sentido de pertenencia con la compañía (MINTRABAJO, 2020).	F1A1	Realizar un plan estratégico dentro de la Universidad para determinar como puede generar más confianza entre la institución y los colaboradores; así mismo sentido de pertenencia por parte del trabajador con la entidad.	D1A1	Realizar un plan estratégico dentro de la Universidad para determinar como puede generar más confianza entre la institución y los colaboradores; en aspectos que garanticen la motivación del teletrabajador.
A2	Dificulta en la protección de datos y confiabilidad (MINTIC, 2020).	F2A2	Realizar un plan estratégico dentro de la Universidad para determinar como puede disminuir o eliminar completamente el ataque de ciberdelincentes a los empleados en la modalidad de Teletrabajo.	D2A2	Realizar un plan estratégico dentro de la Universidad para determinar como puede generar más confianza entre la institución y los colaboradores; en comunicación y uso adecuado de las herramientas de trabajo.
A3	Conexión a redes WIFI, no seguras, que fácilmente puede ser atacadas por los ciberdelincentes. (MINTRABAJO, 2020).	F3A3	Realizar un plan estratégico dentro de la Universidad para determinar como puede disminuir o eliminar completamente el ataque de ciberdelincentes a los empleados en la modalidad de Teletrabajo.	D3A3	Diseñar mecanismos que le permita desarrollar las habilidades blandas, incluyendo el trabajo en equipo entre todos los empleados de la Universidad.

MATRIZ PEEST (POLITICOS - ECONOMICOS - ECOLOGICOS - SOCIALES - TECNOLOGICOS)				
Aspectos PEEST	Descripción	Impacto		
		Bajo	Medio	Alto
Políticos - Legales (P)	Situación Actual del Teletrabajo en Colombia.		X	X
	Normas de Teletrabajo en Colombia			X
	Procedimiento de Teletrabajo en la Universidad EAN.	X		
Económicos (E)	Devaluación del peso colombiano.			X
	Caídas del número de matrículas en las Universidades Colombianas.		X	
	Aumento del Teletrabajo en las Empresas			X
Ecológicos (Ambientales) (E)	Cambio Climático.		X	
	Huella Ambiental.		X	
	Edificio EAN Legacy.	X		
Sociales - Culturales (S)	Igualdad de Oportunidades Laborales con la Modalidad de Teletrabajo.			X
	Afectación del Teletrabajo en las Relaciones Sociales.			X
	Estado Actual de la Universidad EAN.			X
Tecnológicos (T)	Situación a Nivel Nacional.		X	
	Herramientas Necesarias para el Teletrabajo.			X
	Presencialidad Asistida por Tecnología (PAT) en la universidad EAN.			X

MATRIZ EFI (FACTORES INTERNOS) Y EFE (FACTORES EXTERNOS)					
Factores Internos (EFI)			Ponderación	Evaluación	Valor
Fortalezas					
1	La estructura organizacional		0,035	3	0,105
2	La plataforma PAT y virtualidad que maneja la universidad		0,085	4	0,340
3	La experiencia del Teletrabajo, referente a las otras universidades Colombianas		0,085	4	0,340
4	Contar con un procedimiento interno para la implementación del Teletrabajo		0,045	3	0,135
Subtotal Fortalezas			0,25	---	0,920
Debilidades					
1	Falta de iteración social con sus compañeros de trabajo		0,07	1	0,070
2	No poder controlar las horas laborales de los teletrabajadores fácilmente		0,04	2	0,080
3	Disminución del trabajo en equipo		0,08	1	0,080
4	Perdida de una buena comunicación entre los colaboradores de un mismo proyecto		0,06	2	0,120
Subtotal Debilidades			0,25	---	0,350
Total Factores Internos (EFI)			0,5	---	1,040
Factores Externos (EFE)			Ponderación	Evaluación	Valor
Oportunidades					
1	Internacionalización		0,085	4	0,340
2	Desarrollo de nuevas tecnologías		0,065	4	0,260
3	Poder trabajar desde cualquier lugar, si se cuenta con una buena conexión a internet		0,045	3	0,135
4	Nuevas oportunidades laborales para todos		0,055	3	0,165
Subtotal Oportunidades			0,25	---	0,900
Amenazas					
5	Apoyo del estado		0,05	2	0,100
6	Aspectos Jurídicos		0,075	4	0,300
7	Política de desarrollo de las TIC's		0,075	4	0,300
8	Los ciberdelincuentes		0,05	3	0,150
Subtotal Amenazas			0,25	---	0,850
Total Factores Externos (EFE)			0,5	---	1,050

Evaluación (1-4):

Valor	Descripción
4	Fortaleza Mayor
3	Fortaleza Menor
2	Debilidad Menor
1	Debilidad Mayor

Balance total mayor a 1,00 es positivo

Evaluación (1-4):

Valor	Descripción
4	Fortaleza Mayor
3	Fortaleza Menor
2	Debilidad Menor
1	Debilidad Mayor

Balance total mayor a 1,00 es positivo

MATRIZ MPEC (MATRIZ DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CUANTITATIVA)											
Factores Estratégicos Clave para el Teletrabajo			Valor ⁽¹⁾	Realizar un plan de bienestar dentro de la universidad para que los Teletrabajadores cuenten con espacios de integración con sus compañeros de trabajo; y así mismo se generen lazos de amistad entre los colaboradores de la institución		Realizar un plan estratégico dentro de la Universidad para determinar como se puede generar lazos de confianza entre la institución y el Teletrabajador, con el propósito de poder diferenciar el tiempo laboral y personal del empleado. Es decir, garantizar que el colaborador no pierda la motivación de seguir trabajando en la institución y en la modalidad de Teletrabajo.		Asegurar las condiciones ergonómicas, físicas y psicosociales de los Teletrabajadores para garantizar un adecuado ambiente laboral desde los hogares de cada uno de los empleados.		Recomendaciones	
				Calificación ⁽²⁾	Calificación Ponderada	Calificación ⁽²⁾	Calificación Ponderada	Calificación ⁽²⁾	Calificación Ponderada		
Factores Internos (EFI)	Fortalezas	1	La estructura organizacional	0,04	3,0	0,105	5,0	0,200	3,0	0,120	Se recomienda mejorar y/o implementar una rama dentro de la universidad que se encargue de revisar todo lo relacionado con los Teletrabajadores.
		2	La plataforma PAT y virtualidad que maneja la universidad	0,09	4,0	0,340	4,0	0,160	4,0	0,160	Se recomienda seguir utilizando la plataforma PAT y las aulas virtuales, mejorando la conexión a internet.
		3	La experiencia del Teletrabajo, referente a las otras universidades Colombianas	0,09	5,0	0,425	3,0	0,120	4,0	0,160	Se recomienda a la universidad, seguir manteniéndose como líder en la implementación del teletrabajo en las instituciones educativas de Colombia.
		4	Contar con un procedimiento interno para la implementación del Teletrabajo	0,05	4,0	0,180	3,0	0,120	4,0	0,160	Se recomienda mejorar el procedimiento interno del Teletrabajo, con los nuevos lineamientos que día a día actualiza el gobierno nacional.
	Debilidades	5	Falta de iteración social con sus compañeros de trabajo	0,07	5,0	0,350	2,0	0,080	5,0	0,200	Se recomienda a la universidad fortalecer los programas de integración social entre los empleados de la universidad EAN.
		6	No poder controlar las horas laborales de los teletrabajadores fácilmente	0,04	2,0	0,080	5,0	0,200	2,0	0,080	Se recomienda a la institución generar sistemas que permitan crear confianza en los Teletrabajadores y la institución.
		7	Disminución del trabajo en equipo	0,08	4,0	0,320	4,0	0,160	3,0	0,120	Se recomienda a la institución generar sistemas que permitan desarrollar el trabajo en equipo entre los empleados de un mismo proyecto.
		8	Perdida de una buena comunicación entre los colaboradores de un mismo proyecto	0,06	5,0	0,300	4,0	0,160	4,0	0,160	Se recomienda a la institución generar sistemas que permitan fortalecer los canales de comunicación entre los colaboradores de la institución.
Factores Externos (EFE)	Oportunidades	1	Internacionalización	0,09	2,0	0,170	2,0	0,080	2,0	0,080	Se recomienda a la universidad aumentar la oferta de programas educativos que se imparten internacionalmente.
		2	Desarrollo de nuevas tecnologías	0,07	4,0	0,260	3,0	0,120	5,0	0,200	Se recomienda a la universidad seguir invirtiendo tecnología de punta, para día a día mejorar el teletrabajo en la institución.
		3	Poder trabajar desde cualquier lugar, si se cuenta con una buena conexión a internet	0,05	3,0	0,135	3,0	0,120	5,0	0,200	Se recomienda a la universidad aclarar en el procedimiento interno de teletrabajo, que esta actividad se puede realizar por fuera de Bogotá.
		4	Nuevas oportunidades laborales para todos	0,06	3,0	0,165	2,0	0,080	2,0	0,080	Se recomienda a la universidad aclarar en el procedimiento interno de teletrabajo, que esta actividad lo puede hacer profesionales preparados.
	Amenazas	5	Apoyo del estado	0,05	2,0	0,100	2,0	0,080	2,0	0,080	Se recomienda a la universidad buscar apoyo estatal, para mejorar encamadamente el teletrabajo en las instituciones educativas.
		6	Aspectos Jurídicos	0,08	4,0	0,300	3,0	0,120	5,0	0,200	Se recomienda a la universidad tener siempre presente las normas que el estado nacional actualiza para la modalidad de teletrabajo en Colombia.
		7	Política de desarrollo de las TIC's	0,08	5,0	0,375	4,0	0,160	5,0	0,200	Se recomienda a la universidad tener siempre presente las normas que el MINTIC actualiza para la modalidad de teletrabajo en Colombia.
		8	Los ciberdelincuentes	0,05	3,0	0,150	3,0	0,120	3,0	0,120	Se recomienda a la universidad revisar mecanismos que le permitan disminuir los ataques de los ciberdelincuentes a los Teletrabajadores.
Calificación Total				1,00	---	3,76	---	2,08	---	2,32	

(1) Importancia del Factor	
0,5	Factores Internos (EFI)
0,5	Factores Externos (EFE)
1	Calificación total

(2) Escala de Calificación	
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Neutral
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

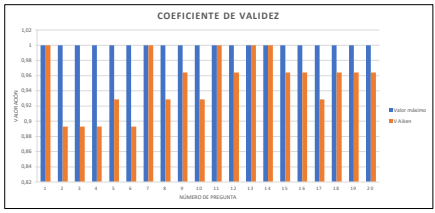
Puntaje	Prioridad	Estrategia a Implementar
3,76	Alta	Integración social y espacios para teletrabajar.
2,32	Media	Asegurar condiciones ergonómicas, físicas y psicosociales.
2,08	Baja	Diferenciar el tiempo laboral con del tiempo personal

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Conceptos de Admr.. Estratégica. Fred David y Forest David. 2017.

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN PARA ENCUESTA CANTITATIVA DE TELETRABAJO - UNIVERSIDAD EAN - ELABORADO POR ESTUDIANTES SEMB DE LA UNIVERSIDAD EAN									
Instrucciones para llenar el instrumento de validación "V" de Aiken:									
1) Llene la escala de acuerdo con su criterio y específico.									
2) Las preguntas de la encuesta y coloque en las opciones verdas, según su criterio un valor de: 0 (En Desacuerdo) o 1 (De Acuerdo). En caso que no responda sea 0, por favor indicar que los comentarios en la columna 6.									
3) Marque el número y rellene el contenido de verdad, con sus respuestas.									
Muchas Gracias.									

No. de Preguntas	Preguntas	Indicadores	Numero_Esperto 1	Numero_Esperto 2	Numero_Esperto 3	Numero_Esperto 4	Numero_Esperto 5	Numero_Esperto 6	Numero_Esperto 7	V. de Aiken	Promedio V. de Aiken	Nivel de Confianza	Mediana	Moda	COMENTARIOS DE LOS EVALUADORES	CERBE A LOS COMENTARIOS POR PARTE DE LOS CONSULTORES
1	¿Cuanta con un espacio independiente y tranquilo para teletrabaja?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	0,25	1	1		
2	¿El lugar de trabajo dispone de iluminación adecuada para el desempeño de las actividades laborales?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,89	0,22	1	1	El instrumento es muy largo, considerar reducirlo en preguntas con que tipo de iluminación se cuenta (natural, artificial, ambos) y la iluminación es adecuada. Se podría agregar en el ítem de iluminación el ítem: "Si puede agregar en el ítem de iluminación el ítem: "No es viable para las opciones de respuesta de 1 a 5 en la encuesta."	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN. Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN. Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
3	¿Considera que el ruido del computador (Mouse-Teclado-módem) que son, cumplen con características ergonomías?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,89	0,22	1	1	¿Considera que los periféricos de su equipo de cómputo (Mouse - Teclado - Audífono - Pantalla) son ergonómicos (diseñados para ser cómodos y fáciles de usar)? La pregunta tiene a confundir, por que el equipo de cómputo únicamente es el PC o el computador de escritorio. ¿Considera que el equipo de cómputo (escritorio o portátil) son accesorios completos con características ergonomías?	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN. Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN. Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
4	¿El diseño de la silla le ofrece comodidad y facilita libertad de movimientos?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,89	0,22	1	1	¿La silla que usa para teletrabaja es ergonómica adecuada para el desarrollo de un trabajo? ¿Se le incómodo la parte o movimientos? Que la silla sea cómoda para el usuario y permita movimientos en general de que sea ergonomía o adecuada para el desarrollo de sus labores, sin incómodo en su salud.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN. Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN. Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
5	¿El escritorio permite un espacio suficiente para acomodar los papeles y apoyar los pies?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,93	0,23	1	1	¿El espacio bajo el escritorio permite libertad de movilidad a su persona?, indique siempre sobre su opinión antes de ir. Se debe dar un poco más de claridad a la pregunta.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN. Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
6	¿Considera que ha disminuido su influencia de opiniones dentro de su área de trabajo?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,71	0,89	0,22	1	1	Pregunta ambigua. ¿Considera que la influencia de sus opiniones ha disminuido en su área de trabajo? ¿Considera que la influencia de sus opiniones ha disminuido en su área de trabajo? Me gusta comunicarme, en mi momento, con mis compañeros, cuando necesito.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN. Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
7	¿Puede la necesidad de recibir personalmente con sus compañeros de trabajo y/o estudiantes (si aplica)?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	0,25	1	1		
8	¿Considera que el monitoreo o supervisión que recibe la influencia su salud o bienestar?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,93	0,23	1	1	Partiendo de la variable de investigación (Teletrabajo), el monitoreo o supervisión de la salud debería ser realizado por la empresa.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
9	La Universidad respalda los horarios laborales establecidos en el calendario académico (Horarios - días - contextos)?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	0,96	0,24	1	1	Si la variable es teletrabajo, considere que la pregunta puede estar direccionada a identificar si los horarios de teletrabajo cumplen con los horarios académicos.	Se está midiendo únicamente las actividades laborales de los funcionarios de la EAN. Por lo anterior, se debe ajustar.
10	¿La organización del trabajo le permite planificar el tiempo de trabajo y de descanso?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,93	0,23	1	1	La organización de quién? La propia, de quien comienza el trabajo? Además resulta variable.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
11	¿Ha tenido dificultades en la alimentación por causa del teletrabajo? (¿Comida a domicilio - ¿o no saludable)?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	0,25	1	1		
12	¿Realiza pausas activas o movimientos para evitar la carga excesiva del puesto de teletrabajo?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	0,96	0,24	1	1	Aclarar a que se refiere la carga excesiva o si se trata de una cuenta con sedentarias.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
13	¿Se siente aislado como teletrabajador?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	0,25	1	1		
14	¿Considera que la Universidad proporciona incentivos o espacios para fortalecer las relaciones empresariales como teletrabajadores?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	0,25	1	1		
15	¿Considera que con el teletrabajo se mejoran sus relaciones con su familia y amigos?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,96	0,24	1	1	Debería decir "más" y no "mejor".	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
16	¿Considera que con el teletrabajo se mejoran su calidad de vida?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,96	0,24	1	1	Recomiendo cambiar la palabra "mejoradas" por "mejorada".	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
17	¿Realiza tiempo adicional al horario establecido por el empleador?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,71	0,93	0,23	1	1	Las preguntas anteriores están redactadas secundario y en esta se trata, la pregunta podría quedar: "¿Realiza tiempo adicional del horario establecido por el empleador?" La encuesta se va a dirigir al público de "MBA, MSc"	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
18	¿Alguna vez ha tenido problemas de salud por causa del teletrabajo?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,96	0,24	1	1	Las preguntas anteriores están redactadas secundario y en esta se trata.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
19	¿Cuanto que con el teletrabajo sus relaciones empresariales como teletrabajador?	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	0,96	0,24	1	1	Las preguntas anteriores están redactadas secundario y en esta se trata.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
20	Propone alguna idea o iniciativa para mejorar el teletrabajo? (Se respalda en un KPI, métricas y/o KPIs)	La medición está claramente reducida. La medición es comprensible. La medición es apropiada teóricamente. La medición ayuda a medir la variable de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0,86	0,96	0,24	1	1	Si la pregunta busca generar o reconocer ideas para mejorar de la siguiente forma: "¿Considera usted alguna idea o iniciativa para mejorar el teletrabajo?" Se respalda en métricas, KPIs, etc.	Se ajustó la pregunta dando claridad a la encuesta final enviada a los colaboradores de la universidad EAN.
Media (Promedio)			0,99	0,99	0,98	0,91	0,96	0,98	0,96		Total	0,95	0,24	---	---	
Mediana			1	1	1	1	1	1	1							

No. Preguntas	ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ V DE AIKEN
1	1,00
2	0,89
3	0,89
4	0,89
5	0,93
6	0,89
7	1,00
8	0,71
9	0,96
10	0,93
11	1,00
12	0,96
13	1,00
14	1,00
15	0,96
16	0,96
17	0,93
18	0,96
19	0,96
20	0,96



MATRIZ DIAGNÓSTICO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO DE LA ENCUESTA DEL TELETRABAJO EN LA UNIVERSIDAD EAN											
TELETRABAJO COLABORADORES DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES EN UNIVERSIDAD EAN											
ENCUESTA CON EL PROPÓSITO DE PODER ESTABLECER LAS CONDICIONES ACTUALES DE TELETRABAJO, POR PARTE DE ESTUDIANTES DEL MBA DE LA UNIVERSIDAD EAN							Total de Encuestados (Cantidad)	Total de Encuestados (%)	Señalamos (Nivel de prioridad)		
Item	Preguntas	Frecuencia de Encuestados (1)	Frecuencia de Encuestados (2)	Número (3)	De Acuerdo (4)	Frecuencia de Acuerdo (5)			Alta (%)	Medio (%)	Baja (%)
BIENESTAR LABORAL-FÍSICO-ERGANÓMICO-FISIOLÓGICO (B1)											
1	¿Cuanto con un espacio independiente y tranquilo para teletrabaja?	0	0	0	5	65	70	100.0	0.0	0.0	100.0
2	¿El lugar de su teletrabajo cuenta con iluminación natural, artificial o mixta y esta es adecuada para sus actividades laborales?	1	0	0	2	67	70	100.0	1.4	0.0	98.6
3	¿Considera que los periféricos de su equipo de cómputo (Mouse - Teclado - Audífonos - Pantalla) son ergonómicamente adecuados para sus necesidades?	0	0	3	19	48	70	100.0	0.0	4.3	95.7
4	¿Le sienta que una pura teletrabaja es ergonomicamente adecuada para el desarrollo de sus labores. Además, le ofrece comodidad y flexibilidad de movimientos?	1	1	3	13	52	70	100.0	2.9	4.3	92.8
5	¿El espacio bajo su escritorio permite libertad de movilidad a sus piernas y apoyar los pies?	1	0	0	9	60	70	100.0	1.4	0.0	98.6
6	¿Considera que ha disminuido la posibilidad de ser escuchado en su área de trabajo?	42	9	7	5	7	70	100.0	11.1	0.0	72.9
7	¿Siente la necesidad de socializar personalmente con sus compañeros de trabajo y estudiantes (Si aplica)?	12	9	31	13	5	70	100.0	16.0	44.3	25.7
							PROMEDIO	100.0	7.6	9.9	82.5
SALEDS (S)											
8	¿Considera que el monitoreo o seguimiento que realiza la Universidad a su salud física es suficiente?	1	4	15	23	27	70	100.0	7.1	21.4	71.4
9	¿La Universidad respeta los horarios laborales establecidos en el teletrabajo: reuniones - llamadas - mensajes - correo?	5	12	10	23	20	70	100.0	24.3	14.3	61.4
10	¿Las organizaciones que usted le da a su teletrabajo le permite tener tiempo para actividades laborales y personales (deportes, relaciones)?	1	6	4	31	28	70	100.0	10.0	5.7	84.3
11	¿Ha estado desobediendo en la alimentación por causa del teletrabajo? (Comida a diez horas y/o no saludable)	43	11	3	12	1	70	100.0	18.6	4.3	77.1
12	¿Realiza pausas activas periódicamente para evitar la carga estática (sostenerlos) del puesto de teletrabajo?	0	6	17	28	19	70	100.0	8.6	24.3	67.1
							PROMEDIO	100.0	12.7	14.9	72.3
BIENESTAR SOCIAL (B2)											
13	¿Se siente motivado como teletrabajador?	1	6	1	9	59	70	100.0	1.4	1.4	97.1
14	¿Considera que la Universidad promueve iniciativas o espacios para fortalecer las relaciones interpersonales como teletrabajadores?	1	6	12	23	28	70	100.0	10.0	17.1	72.9
15	¿Considera que con el teletrabajo ha mejorado sus relaciones con su familia y amigos?	1	3	5	10	51	70	100.0	5.7	7.1	87.1
16	¿Considera que con el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida?	0	0	3	12	55	70	100.0	0.0	4.3	95.7
17	¿Trabaja tiempo adicional al horario establecido por el empleador?	6	8	13	23	20	70	100.0	20.0	18.6	61.4
18	¿Utiliza el tiempo que se ahorra en traslado a la oficina en actividades personales?	3	7	12	20	28	70	100.0	14.3	17.1	68.6
19	¿Siente que con el teletrabajo ha aumentado su productividad laboral?	0	0	1	13	56	70	100.0	0.0	1.4	98.6
							PROMEDIO	100.0	7.8	9.6	83.1

OTROS PREGUNTA LIBRETA				
Item	Preguntas	Frecuencia de Encuestados (1)	Frecuencia de Encuestados (2)	Frecuencia de Acuerdo (5)
20	Prepara alguna idea o iniciativa para mejorar el teletrabajo?	1	6	12
Preguntas enviadas en detalle en el documento de Word y en la matriz de etapas.				

RESUMEN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO EN BASE AL DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE TELETRABAJO				
Descripción de las variables de estudio	Cantidad de Preguntas	Promedio Alta (%)	Promedio Medio (%)	Promedio Baja (%)
Bienestar Laboral (B1)	5	11.1	14.9	72.9
Salud (S)	5	12.7	14.9	72.3
Bienestar Social (B2)	19	4.5	9.6	83.1



MATRIZ DIAGNÓSTICO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO DE LA ENCUESTA DEL TELETRABAJO EN LA UNIVERSIDAD EAN ORGANIZADA DE MAYOR A MENOR											
TELETRABAJO COLABORADORES DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES EN UNIVERSIDAD EAN											
ENCUESTA CON EL PROPÓSITO DE PODER ESTABLECER LAS CONDICIONES ACTUALES DE TELETRABAJO, POR PARTE DE ESTUDIANTES DEL MBA DE LA UNIVERSIDAD EAN							Total de Encuestados (Cantidad)	Total de Encuestados (%)	Señalamos (Nivel de prioridad)		
Item	Preguntas	Frecuencia de Encuestados (1)	Frecuencia de Encuestados (2)	Número (3)	De Acuerdo (4)	Frecuencia de Acuerdo (5)			Alta (%)	Medio (%)	Baja (%)
BIENESTAR LABORAL-FÍSICO-ERGANÓMICO-FISIOLÓGICO (B1)											
7	¿Siente la necesidad de socializar personalmente con sus compañeros de trabajo y estudiantes (Si aplica)?	12	9	31	13	5	70	100.0	16.0	44.3	25.7
6	¿Considera que ha disminuido la posibilidad de ser escuchado en su área de trabajo?	42	9	7	5	7	70	100.0	11.1	0.0	72.9
4	¿Le sienta que una pura teletrabaja es ergonomicamente adecuada para el desarrollo de sus labores. Además, le ofrece comodidad y flexibilidad de movimientos?	1	1	3	13	52	70	100.0	2.9	4.3	92.8
2	¿El lugar de su teletrabajo cuenta con iluminación natural, artificial o mixta y esta es adecuada para sus actividades laborales?	1	0	0	2	67	70	100.0	1.4	0.0	98.6
5	¿El espacio bajo su escritorio permite libertad de movilidad a sus piernas y apoyar los pies?	1	0	0	9	60	70	100.0	1.4	0.0	98.6
3	¿Considera que los periféricos de su equipo de cómputo (Mouse - Teclado - Audífonos - Pantalla) son ergonómicamente adecuados para sus necesidades?	0	0	3	19	48	70	100.0	0.0	4.3	95.7
1	¿Cuanto con un espacio independiente y tranquilo para teletrabaja?	0	0	0	5	65	70	100.0	0.0	0.0	100.0
							PROMEDIO	100.0	6.7	11	82.3
SALEDS (S)											
9	¿La Universidad respeta los horarios laborales establecidos en el teletrabajo: reuniones - llamadas - mensajes - correo?	5	12	10	23	20	70	100.0	24.3	14.3	61.4
11	¿Ha estado desobediendo en la alimentación por causa del teletrabajo? (Comida a diez horas y/o no saludable)	43	11	3	12	1	70	100.0	18.6	4.3	77.1
10	¿Las organizaciones que usted le da a su teletrabajo le permite tener tiempo para actividades laborales y personales (deportes, relaciones)?	1	6	4	31	28	70	100.0	10.0	5.7	84.3
12	¿Realiza pausas activas periódicamente para evitar la carga estática (sostenerlos) del puesto de teletrabajo?	0	6	17	28	19	70	100.0	8.6	24.3	67.1
8	¿Considera que el monitoreo o seguimiento que realiza la Universidad a su salud física es suficiente?	1	4	15	23	27	70	100.0	7.1	21.4	71.4
							PROMEDIO	100.0	15.4	12.1	72.5
BIENESTAR SOCIAL (B2)											
17	¿Trabaja tiempo adicional al horario establecido por el empleador?	6	8	13	23	20	70	100.0	20.0	18.6	61.4
18	¿Utiliza el tiempo que se ahorra en traslado a la oficina en actividades personales?	3	7	12	20	28	70	100.0	14.3	17.1	68.6
14	¿Considera que la Universidad promueve iniciativas o espacios para fortalecer las relaciones interpersonales como teletrabajadores?	1	6	12	23	28	70	100.0	10.0	17.1	72.9
15	¿Considera que con el teletrabajo ha mejorado sus relaciones con su familia y amigos?	1	3	5	10	51	70	100.0	5.7	7.1	87.1
13	¿Se siente motivado como teletrabajador?	1	0	1	9	59	70	100.0	1.4	1.4	97.1
16	¿Considera que con el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida?	0	0	3	12	55	70	100.0	0.0	4.3	95.7
19	¿Siente que con el teletrabajo ha aumentado su productividad laboral?	0	0	1	13	56	70	100.0	0.0	1.4	98.6
							PROMEDIO	100.0	7.3	9.6	83.1

RESUMEN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO EN BASE AL DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE TELETRABAJO				
ROJO ALTO	ROJO ALTO o AMARILLO ALTO	ROJO BAJO o AMARILLO ALTO	ROJO ALTO o AMARILLO BAJO	VERDES ALTOS
0	0	3	3	1
BIENESTAR LABORAL (B1)				
0	0	74.3	0	0
0	0	0	27.1	0
0	0	0	7.1	0
0	0	0	1.4	0
0	0	0	1.4	0
0	0	0	4.3	0
0	0	0	0	100.0
SALEDS (S)				
0	0	0	38.6	0
0	0	0	22.9	0
0	0	0	15.7	0
0	0	0	32.9	0
0	0	0	28.6	0
0	0	2	3	0
BIENESTAR SOCIAL (B2)				
0	0	0	38.6	0
0	0	0	31.4	0
0	0	0	27.1	0
0	0	0	12.9	0
0	0	0	0	97.1
0	0	0	4.3	0
0	0	0	0	98.6
0	0	0	4	1
Sumatoria				

MATRIZ DE LAS ALERTAS EXPRESADAS DEL TELETRABJO EN LA UNIVERSIDAD EAN				
Diagnóstico tomado de las preguntas cerradas de la encuesta de teletrabajo	Alertas totales de los encuestados	Porcentaje de las alertas expresadas	Variable de estudio que mas se impacta por las alertas expresadas	ALERTAS EXPRESADAS (ANÁLISIS DE CAUSA - CONSECUENCIA)
Alertas expresadas tomadas de las respuestas de las preguntas abiertas de la encuesta de teletrabajo				
Tecnología disponible: Contar con equipos (software y/o herramientas para teletrabajar en casa y/o en la institución): * Se sugiere que la universidad en sus instalaciones tenga PC y espacios disponibles para que cuando el colaborador tenga que ir a la institución; no necesite llevar su portátil. Adicionalmente, que la institución revise periódicamente el espacio y puesto laboral del teletrabajador. * Dotar de equipos tecnológicos acorde con las necesidades del teletrabajador, como: pantallas más amplias de acuerdo a su actividad laboral, diadema para las reuniones virtuales, computadores con mayor capacidad de procesamiento, entre otras. * Establecer las herramientas tecnológicas formales para la comunicación con los colaboradores de la universidad.	3	12,0	RL	De acuerdo a las iniciativas de los encuestados el 28% corresponde a riesgos laborales enfocadas a tres aspectos los cuales son: herramientas disponibles, mejoramiento del lugar de trabajo en casa y generación de confianza.
Espacio para teletrabajar: Incurrir en costo económico para adecuar su propio puesto de trabajo: * Suministro y mejoramiento físico del espacio de trabajo por medio de la actualización de sillas, mobiliario ergonómico y material de oficina en los espacios de teletrabajo. * Mejoramiento del lugar de trabajo en casa.	2	8,0		
Confiar en los teletrabajadores. Generación de confianza en la modalidad de teletrabajo: * Mayor sensibilización frente a la importancia del teletrabajo y la generación de confianza entre el jefe, los compañeros y el colaborador bajo esta modalidad. Al mismo tiempo, eliminando la creencia de que estos empleados no cumplen con su horario laboral contratado y las actividades asignadas por parte de la institución. * Realizar capacitaciones periódicas a todos los teletrabajadores, incluyendo los jefes y/o coordinadores, con el propósito de que se pueda gestionar eficientemente el equipo de trabajo.	2	8,0		
Horarios laborales: Uso de tiempo libre (Familia, descanso, ocio) en actividades laborales por parte de los teletrabajadores: * Respetar los horarios establecidos del teletrabajador, es decir, establecer tiempos de trabajo más estrictos en donde se obligue a descansar a los trabajadores después de la jornada laboral, conciliando los tiempos de trabajo, los de ocio y los familiares. * Equilibrar la carga laboral coherente con las actividades asignadas, teniendo en cuenta, en no sobrepasar las horas de trabajo determinadas por la ley colombiana. * Respetar la duración del tiempo de las reuniones programadas, haciendo una agenda previa a la citación de esta. * Los horarios de teletrabajo son distintos entre una persona y otra, pero ponen reuniones sin considerar esto.	4	16,0	S	De acuerdo a las iniciativas de los encuestados el 40% corresponde a salud enfocadas a tres aspectos los cuales son: determinación y cumplimiento de horarios laborales, actividad física institucional y aumento de pausas activas y revisión de reuniones on-line y presenciales.
Disminución del sedentarismo: Poca actividad física y/o pausas activas, de parte de los teletrabajadores de la Universidad Ean: * Planes para disminuir y/o eliminar el sedentarismo en el teletrabajo, tales como: clases de 20 minutos de aerobics/baile/pilates en modalidad virtual (muy temprano en la mañana). * Implementar programas que fomenten y controlen la realización de pausas activas en el teletrabajo. * Seguimiento del área de salud y seguridad en el trabajo para establecer ejercicios de actividad física de fisioterapia programada. * Mejorar el seguimiento que realizan de la salud física del teletrabajador.	4	16,0		
Respetar el tiempo de trabajo de los teletrabajadores: Revisión de reuniones on-line y presenciales: * Disminución de la programación de reuniones, para que exista mayor tiempo de concentración en las actividades laborales. * Mantener las reuniones híbridas para todos los colaboradores, de forma que los empleados no deban asistir a las instalaciones de la universidad en sus días de teletrabajo.	2	8,0		
Permanencia en el teletrabajo: Aumento de los costos de servicios públicos en los hogares: * Poder acceder al teletrabajo una vez superado el periodo de prueba. * Que el equipo de trabajo de las diferentes áreas se puedan organizar para que todos realicen teletrabajo en la modalidad de alternancia, dando prioridad a las mujeres embarazadas, personas con hijos y/o empleados con alguna discapacidad. * Como teletrabajador me gustaría recibir un kit de teletrabajo con el logo de la universidad.	3	12,0	BS	De acuerdo a las iniciativas de los encuestados el 32% corresponde a bienestar social enfocadas a tres aspectos los cuales son: generación e incentivo a los teletrabajadores, integración social y mantener el teletrabajo de manera parcial o total con beneficios.
Integración-Social: Falta tiempo y generar espacios sociales para crear lazos laborales y/o personales entre los teletrabajadores: * Actividades de integración al menos dos veces al mes de manera on-line para mejorar la comunicación entre los colaboradores del mismo proyecto, poder compartir y conocer a los miembros del equipo trabajo. * Programación de reuniones presenciales dos veces al mes, teniendo en cuenta que el contacto humano es muy importante, además que fortalece la comunicación en el equipo de trabajo. * Realizar actividades en línea para aclarar dudas con los colegas de la misma unidad de estudio.	3	12,0		
Permanencia del teletrabajo: Aumento de los costos de servicios públicos (energía e internet) en los hogares: * Que se mantenga el teletrabajo de manera parcial o total, con los auxilios de energía e internet. * Tener periodos más largos de teletrabajo, es decir meses, ciclos que nos permitan vivir temporadas en distintas regiones del país y del mundo.	2	8,0		
Total de encuestas realizadas de teletrabajo en la Universidad Ean	25	100	---	-----

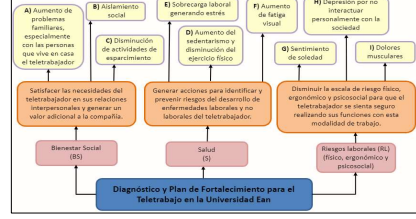
RESUMEN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO EN BASE A LAS ALERTAS EXPRESADAS DE LA ENCUESTA DE TELETRABAJAJO			
Descripción de las variables de estudio	Cantidad de alertas	Cantidad de Sub-alertas	Porcentaje de las alertas
Riesgo Laboral (RL)	3	7,0	28,0
Salud (S)	3	10,0	40,0
Bienestar Social (BS)	3	8,0	32,0
	9,0	25,0	100,0



MATRIZ CRUZADA. PREGUNTAS CERRADAS (DIAGNÓSTICO) VS PREGUNTA ABIERTA (ALERTAS EXPRESADAS)

Variable de estudio		Variable de estudio																			RECOMENDACIONES PARA EL DIAGNÓSTICO Y PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL TELETRABAJADO EN LA UNIVERSIDAD EAN (ANÁLISIS DE CAUSA - CONSECUENCIA)	NIVEL DE PRIORIDAD
RI	RI	RI	RI	RI	RI	RI	RI	S	S	S	S	S	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS			
1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)	13)	14)	15)	16)	17)	18)	19)	20)			
Diagnóstico tomado de las preguntas cerradas de la encuesta de teletrabajo		¿Cuenta con un espacio independiente y tranquilo para teletrabajar? ¿El lugar de su teletrabajo cuenta con iluminación natural, artificial o mixta y está adecuada para sus actividades laborales? ¿Considera que los periféricos de su equipo de cómputo (Mouse - Teclado - Audífono - Pararrayos) son ergonómicamente adecuados para sus necesidades? ¿La silla que usa para teletrabajar es ergonómicamente adecuada para el desarrollo de sus labores, además, le ofrece comodidad y facilita libertad de movimientos? ¿El espacio bajo su escritorio permite libertad de movilidad a sus piernas y apoyo a los pies? ¿Considera que la disminución la posibilidad de ser escuchado en su área de trabajo? ¿Siente la necesidad de socializar personalmente con sus compañeros de trabajo y/o estudiantes (SI aplica)? ¿Considera que el monitoreo o seguimiento que realiza la Universidad a su salud física es suficiente? ¿La Universidad respeta los horarios laborales establecidos en el teletrabajo: reuniones - llamadas - mensajes - correos? ¿La organización que usted le da a su teletrabajo le permite tener tiempo para actividades laborales y personales (descanso, relajación)? ¿Ha tenido desventajas en la alimentación por causa del teletrabajo? (¿comida a domicilio o no saludable)? ¿Realiza pausas activas periódicamente para evitar la carga estática (sedentarismo) del puesto de teletrabajo? ¿Se siente motivado como teletrabajador? ¿Considera que la Universidad promueve iniciativas o espacios para fortalecer las relaciones interpersonales entre teletrabajadores? ¿Considera que con el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida? ¿Considera que con el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida? ¿Trabaja tiempo adicional al horario establecido por el empleador? ¿Utiliza el tiempo que se libera en traslado a la oficina en actividades personales? ¿Siente que con el teletrabajo ha aumentado su productividad laboral?																				
RI	3	X	X	X																	3	
RI	2		X	X	X																4	
RI	2					X															2	
S	4								X								X	X	X		6	
S	4								X						X						3	
S	2								X												2	
BS	3													X			X				2	
BS	3								X							X					3	
BS	2													X			X				4	
SUMA	25																				20	20

CRITERIOS PARA TOMA DE DECISIONES	
Mayor cantidad de coincidencias entre las preguntas cerradas y las preguntas abiertas	Impacto Alto
La mitad de coincidencias entre las preguntas cerradas y las preguntas abiertas	Impacto Medio
Menor cantidad de coincidencias entre las preguntas cerradas y las preguntas abiertas	Impacto Bajo



RESUMEN DE ANÁLISIS DE ALERTAS EXPRESADAS (PREGUNTAS ABIERTAS Y DIAGNÓSTICO) PREGUNTAS CERRADAS DE LA ENCUESTA DE TELETRABAJADO							
Ítem	Descripción de la hipótesis	Variable de estudio	Cantidad de X Preguntas abiertas (Alertas Expresadas)	Cantidad de X Preguntas cerradas (Diagnóstico)	Total de alertas expresadas y diagnósticos	Porcentaje de alertas expresadas y diagnósticos	Impacto
A)	Deterioro en las relaciones familiares /sociales	Bienestar Social (BS)	9,0	9,0	18,0	31,0	49,0
B)	Aislamiento social						
C)	Falta de entretenimiento						
D)	Sedentarismo	Salud (S)	11,0	9,0	20,0	34,5	54,5
E)	Sobrecarga laboral (Fatiga)						
F)	Espacios adecuados en el teletrabajo						
G)	Sentimiento de soledad	Riesgos Laborales (RL)	9,0	11,0	20,0	34,5	54,5
H)	Depresión por no interactuar personalmente						
I)	Dolores musculares						
			29,0	29,0	58,0	100,0	158,0

PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL TELETRABAJO Y PRESUPUESTO DE IMPLEMENTACIÓN																
PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL TELETRABAJO																
Item	Variable de estudio	Nivel de Prioridad	Sub variable de estudio	Hallazgos de la matriz cruzada	Objetivo	Indicador	Métrica	Acciones Estratégicas del Plan de Fortalecimiento	Unidad	Cantidad	Valor Unitario (en COP)	Valor Sub-Total	Recursos a utilizar	Aclaraciones		
1	Salud (S)	6	Horarios laborales	Uso de tiempo libre (familia, descanso, ocio) en actividades laborales por parte de los teletrabajadores.	Stabilizar a los colaboradores de la Universidad Ean sobre el equilibrio en el tiempo del horario de trabajo y la vida personal	<p>Porcentaje de actividades de sensibilización = $\frac{\text{No. actividades realizadas}}{\text{No. actividades propuestas}}$</p> <p>Porcentaje de participación = $\frac{\text{No. teletrabajadores invitados}}{\text{No. teletrabajadores asistentes}}$</p>	<p>Realizar 10 actividades de sensibilización al año</p> <p>Llegar al 100% del porcentaje de sensibilización</p> <p>Llegar al 100% de participación de los teletrabajadores en las campañas realizadas</p>	<p>1. Socialización trimestral de horarios laborales de teletrabajadores con el equipo de trabajo y coordinadores de facultad, por medio de los canales institucionales de comunicación.</p> <p>2. Generar campañas de concientización sobre la importancia del tiempo libre de los teletrabajadores.</p> <p>3. Taller para enseñar a la utilización del tiempo libre</p> <p>4. Medición semestral de la percepción de utilización del tiempo libre de cada teletrabajador</p>	Socialización	4,00	\$ -	\$ -	<p>Instrumentos de comunicación oficiales de la Universidad Ean</p> <p>Poster (50), recordatorio físico alusivo a la importancia del tiempo libre</p> <p>Comunicación (correo institucional), canales de comunicación (correo institucional)</p>	<p>Sen 4 socializaciones de acuerdo con los ciclos que tiene la Universidad</p> <p>Se propone una campaña a la mitad de cada semestre (ciclo 2 y ciclo 4). Apoyo con el área de gestión humana.</p>		
2	Riesgo Laboral (RL)	4	Espacio para teletrabajar	Incurrir en costo económico para adecuar su propio puesto de trabajo	Asegurar un adecuado espacio para los teletrabajadores, garantizando la ergonomía y el confort de los teletrabajadores de tal forma que el costo sea asumido por la universidad	<p>% de intervención de puestos de trabajo = $\frac{\text{No. de puestos de trabajo mejorados}}{\text{No. de puestos de trabajos totales a mejorar}}$</p>	Llegar al 100% de intervenciones requeridas de puestos de trabajo de los teletrabajadores al final del año con los respectivos costos cubiertos por la institución	<p>1. Desarrollar plan de trabajo (en conjunto con el área de gestión humana) para llevar a cabo el diagnóstico periódico por parte de la ARL en el lugar laboral de los teletrabajadores.</p> <p>2. Tabular los resultados del diagnóstico del lugar laboral de los trabajadores, para clasificar las necesidades de mejorarlo de cada teletrabajador</p> <p>3. Presupuestar y aprobar el costo del mejoramiento del lugar de trabajo de los teletrabajadores, según el diagnóstico</p> <p>4. Suministro y mejoramiento físico del espacio de teletrabajo acorde con el diagnóstico y presupuesto aprobado</p>	Diagnóstico	100,00	\$ -	\$ -	<p>ARL, área de gestión humana</p>	<p>Para ejecutar estas propuestas, es necesario involucrar a la ARL</p>		
3	Bienestar Social (BS)	4	Permanencia del Teletrabajo	Aumento de los costos de servicios públicos (energía e internet) en los hogares	Mantener e incrementar los auxilios a los teletrabajadores para pagar el valor de los servicios públicos (energía e internet)	<p>cumplimiento de auxilio = $\frac{\text{No. auxilios otorgados}}{\text{No. teletrabajadores}}$</p> <p>Incremento en el valor del auxilio (por año) = $\frac{\text{Valor actual del auxilio} - \text{valor anterior del auxilio}}{\text{Valor anterior del auxilio}}$</p>	Llegar al 100% de auxilios de los teletrabajadores para el pago de servicios públicos (energía e internet)	<p>1. Definición del número de teletrabajadores en la Universidad Ean.</p> <p>2. Determinación del auxilio fijo para los teletrabajadores</p> <p>3. Aplicación del auxilio fijo para los teletrabajadores (mediante otro si u otro método porcentual).</p>	número	100,00	\$ -	\$ -	Departamento de recursos humanos	<p>Determinación de este monto, mediante un promedio ponderado del valor de los servicios públicos que pagan todos los teletrabajadores de energía e internet</p>		
4	Salud (S)	3	Disminución del sedentarismo	Poca actividad física y/o pausas activas, de parte de los teletrabajadores de la Universidad Ean	Garantizar la participación de los teletrabajadores en planes institucionales de actividad física y/o pausas activas en su lugar de teletrabajo	<p>Porcentaje de participación = $\frac{\text{No. Teletrabajadores participantes}}{\text{No. Teletrabajadores totales}} \times 100$</p>	<p>Primer semestre implementación: 60%</p> <p>Segundo semestre en adelante: 100%</p>	<p>1. Creación de 12 planes periódicos (uno por mes) para disminuir y/o eliminar el sedentarismo en el teletrabajo.</p> <p>2. Implementar y estandarizar la realización de pausas activas una vez al día durante el teletrabajo.</p> <p>3. Control y seguimiento de las pausas activas por parte de la Universidad Ean a los teletrabajadores, mediante un software.</p>	Programas creados	12,00	\$ 200.000,00	\$ 2.400.000,00	<p>Instructor contratado por parte de la Universidad Ean y/o utilizando planes complementarios por parte de la caja de compensación familiar (\$200.000/hora) y link por medio de teams de la institución para la actividad (50)</p> <p>ARL (50), área de HSE de la Universidad Ean (50)</p> <p>ARL (50), área de HSE de la Universidad Ean (5) y software app suministrado como plus de la ARL (50).</p>	<p>Se propone una clase mensual para cada programa, tales como: clases de 20 minutos de aeróbicos/balés/plates en modalidad virtual (en tiempo en la mañana), donde los teletrabajadores puedan participar presencial y/o virtualmente.</p> <p>Se obliga mínimo a la realización diaria de una pausa activa.</p> <p>El software genera alertas para recordar la acción de pausas activas. Además, controla las pausas activas realizadas por los teletrabajadores.</p>		
5	Riesgo Laboral (RL)	3	Tecnología necesaria	Contar con equipos (software y/o herramientas para teletrabajar en casa y/o en la institución)	Garantizar que la Universidad Ean, suministre tecnología actualizada y a tiempo, de acuerdo a las funciones del teletrabajador	<p>Satisfacción formal de los teletrabajadores</p> <p>Tecnología y Herramientas = $\frac{\text{No. de soluciones por parte de la Universidad Ean}}{\text{No. teletrabajadores}} \times 100$</p>	<p>Primer semestre implementación: 80%</p> <p>Segundo semestre en adelante: 100%</p>	<p>1. Brindar por parte de la Universidad Ean, PC y espacios disponibles para que cuando el teletrabajador este en la institución, no necesite llevar todos sus herramientas de trabajo y pueda seguir laborando.</p> <p>2. Garantizar por parte de la Universidad Ean, revisiones periódicas para verificar el espacio y puesto laboral del teletrabajador</p> <p>3. Dotar de equipos tecnológicos: software y/o herramientas acorde con las necesidades de teletrabajar: comunicación más amplia de acuerdo a su actividad laboral, diadema para las reuniones virtuales, computadores con</p> <p>4. Establecer las herramientas tecnológicas formales para la comunicación con los colaboradores de la Universidad Ean</p>	No Aplica	0,00	\$ -	\$ -	No Aplica	<p>No Aplica</p> <p>No Aplica</p> <p>No Aplica</p> <p>No Aplica</p>	<p>Para que los teletrabajadores puedan realizar sus labores adecuadamente, la institución debe garantizar los software y/o herramientas de acuerdo a las funciones de cada teletrabajador</p>	
6	Bienestar Social (BS)	3	Integración Social	Falta tiempo y generar espacios sociales para crear lazos laborales y/o personales, especialmente entre los teletrabajadores	Asegurar por parte de la Universidad Ean, en la jornada laboral, espacios sociales y tiempo para los teletrabajadores	<p>Porcentaje de participación de actividades planeadas = $\frac{\text{No. teletrabajadores asistentes}}{\text{No. teletrabajadores invitados}}$</p>	<p>Primer semestre implementación: 75%</p> <p>Segundo semestre en adelante: 95%</p>	<p>1. Programar dos encuentros presenciales por semestre (Opcionales):</p> <p>1.1. Uso de auditorios de la Universidad Ean para presentar obras de teatro.</p> <p>1.2. Eventos deportivos, en las nuevas instalaciones de la Universidad Ean.</p> <p>1.3. Fiestas gastronómicas en las instalaciones de la Universidad Ean.</p> <p>1.4. Fiestas culturales en el nuevo auditorio de la Universidad Ean.</p> <p>2. Actividades de integración al menos dos veces al mes de manera on-line para mejorar la comunicación entre los colaboradores del mismo proyecto, poder compartir y conocer a los miembros del equipo trabajo.</p>	Eventos	2,00	\$ 30.000.000,00	\$ 30.000.000,00	<p>Poster (50), recordatorio físico alusivo a la importancia del tiempo libre (\$15.000/recordatorio), canales de comunicación (correo institucional)</p> <p>Área de gestión humana (50), cajas de compensación familiar (50), plataformas para reunión on-line por parte de la institución (50)</p>	<p>Se debe programar con antelación los eventos, con el fin de asegurar los espacios requeridos dentro de la Universidad Ean.</p> <p>Los eventos y el presupuesto es asignado de acuerdo a la asignación general anual por parte de la Universidad Ean.</p> <p>La integración social se realiza en diferentes horarios y días, tratando de cuadrarlos los días en que asisten los teletrabajadores a la Universidad Ean, con base a la asignación laboral asignada por la institución a los empleados de esta modalidad.</p> <p>La integración se propone 100 % on-line</p>		
Costo Total Consultoría											\$	30.000.000,00				52.400.000,00