

30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCIT-002-2017

Para: M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Coordinador Nacional de Teletrabajo

De: M.Sc. Marly Yisette Alfaro Salas
Coordinadora, Comisión Institucional de Teletrabajo

Asunto: Informe de resultados del primer acercamiento al Teletrabajo
en la Universidad Nacional



.....

Origen

Mediante resolución RG-008-2015 del Gabinete de la Rectoría de la Universidad Nacional, del 14 de abril del 2015, se constituye la Comisión de Teletrabajo de la Universidad Nacional, con el propósito de introducir esta práctica laboral como Plan Piloto en la Universidad.

Por resolución UNA-RG-03-2016, dictada por el Gabinete de Rectoría y comunicada mediante circular UNA-R-CIRC-1-3-2016 en el correo electrónico institucional el día 5 de febrero de 2016, se fortalece la Comisión con el ingreso del señor Vicerrector de Extensión y un representante del SITUN, a fin de orientar y acelerar la introducción del teletrabajo en la Universidad Nacional.

Según la resolución UNA-R-RESO-280-2016 y UNA-R-RESO-296-2016 se aprueba la inclusión del primer acercamiento al Teletrabajo en la Universidad Nacional.

Resolución UNA-RG-03-2016 se solicita a la Comisión Institucional de Teletrabajo un informe sobre los resultados del primer acercamiento al teletrabajo.

Requerimientos de la Comisión Nacional de Teletrabajo en materia de rendición de cuentas de las Comisiones.

Normativa

Decreto Ejecutivo No 39225-MP-MTSS-MICITT, sobre la *Aplicación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas*, dictado por la Presidencia de la República el catorce de septiembre del dos mil quince, el cual rige a partir de su publicación en el Diario

M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 2
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

Oficial La Gaceta, N° 204 del miércoles 21 de octubre del 2015 (vigente).

Oficio VDES-0214-2015 del 11 de febrero del 2015, se formaliza la intención de la Universidad Nacional de incorporar el teletrabajo en su ámbito y solicita el apoyo de la comisión existente a la fecha.

Resoluciones UNA-R-RESO-280-2016 y UNA-R-RESO-296-2016 de la Rectoría en relación con el primer acercamiento al teletrabajo.

Comisión Institucional de Teletrabajo.

La Comisión está actualmente constituida por las siguientes personas:

- Marly Yisette Alfaro Salas, Coordinadora
- Ana Luisa Gillies Artavia, Representante del Área de Planificación
- Cesar Sánchez Badilla, Representante de la Asesoría Jurídica
- Maykol Phillips Seas, Representante de la Dirección de Tecnologías
- Roger Varela Esquivel, Representante del Programa de Recursos Humanos
- Rocío Alfaro Avendaño, Representante del Sindicato de Trabajadores
- Pedro Ureña Bonilla, Representante de la Administración Superior

Esta comisión ha fijado para el año 2017 las reuniones en forma quincenal, los jueves a partir de la 1:30 p.m., siendo que a la fecha, se han realizado cuatro reuniones este año y veintidós reuniones en el año 2016, a partir de la ratificación de la Comisión, según la resolución UNA-RG-03-2016.

Cabe señalar que las personas que componen esta comisión, realizan las responsabilidades asignadas, con la dedicación y profesionalismo que corresponde, aunque las mismas no implican que se les descargue las responsabilidades propias del cargo que ocupan.



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 3
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

Primer acercamiento al Teletrabajo

El fin primordial del primer acercamiento es la medición de efectividad en el uso de las herramientas tecnológicas para el cumplimiento de las actividades designadas en dicha modalidad, por lo que el mismo serviría como insumo para la consolidación del tema, ampliando su cobertura, el inicio del mapeo de procesos, entre otros. Prioritariamente se consideró al sector administrativo a nivel profesional, debido a estudios técnicos previos realizados, sin embargo, a solicitud del entonces Vicerrector de Extensión, M.Sc. Hernán Alvarado Ugarte, representante de la Administración Superior, se incluyó al sector académico que laborara en el despacho de algunas vicerreorías.

De acuerdo con las resoluciones emitidas por la Rectoría para el primer acercamiento, según la recomendación técnica emitida por la Comisión Institucional de Teletrabajo, para que la persona pudiera ser considerada en esta modalidad, se esperaba que cumpla con los siguientes aspectos:

1. Respeto de la jornada laboral (horario) en la modalidad de teletrabajo.
2. La jornada máxima para teletrabajar será hasta el 50% del total por semana.
3. Las personas propuestas no deben tener la responsabilidad permanente o crítica de atención directa al público, labores en sitio, reuniones, o coordinaciones presenciales continuas.
4. Este primer acercamiento fue una experiencia voluntaria para ambas partes, persona funcionaria e institución, en la cual la primera en caso de no estar de acuerdo y en concordancia con sus derechos, puede solicitar que se le restituya su condición laboral habitual y, a su vez, la institución tiene la potestad de otorgar o revocar la modalidad de teletrabajo en el momento que así lo estime.
5. La Universidad facilitaría el acceso remoto a los sistemas institucionales, cuando así se requiera, para el desarrollo del trabajo por parte de la persona en esta modalidad.
6. Cumplimiento de las “consideraciones tecnológicas relacionadas con el Programa Institucional de Teletrabajo”.
7. La persona teletrabajadora deberá tomar las previsiones necesarias para que la información universitaria sea de acceso restringido, evitando que sea compartida o del conocimiento de terceras personas ajenas a la institución.
8. La persona que teletrabaje deberá cumplir con las condiciones necesarias en materia de imagen y protocolo en caso de requerir acceso a la institución, mediante videoconferencia u otros medios similares.

Apartado 86-3000
Heredia
Costa Rica
www.una.ac.cr



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 4
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

9. En el caso de la persona teletrabajadora:

- a. Que tenga al menos un año de cumplir con las actividades asignadas.
- b. Que tenga una jornada de tiempo completo.
- c. Que acepte asumir las necesidades ergonómicas y tecnológicas requeridas para cumplir con su trabajo.
- d. Para el sector administrativo, estrato profesional, mínimo nivel asistencial. En cuanto al sector académico, mínimo Profesor Instructor Licenciado.

10. En el caso del superior jerárquico:

- a. Definir los controles necesarios para que de forma óptima se vean plasmados los resultados en las labores asignadas.
- b. Establecer la alternabilidad en los días recomendados, según las necesidades institucionales.
- c. Remitir a la Comisión Institucional de Teletrabajo la información que se solicite para el cumplimiento de esta propuesta.
- d. Facilitar que las personas de su instancia se integren en actividades formativas o de evaluación relacionadas con el teletrabajo.

11. Comisión Institucional de Teletrabajo

- a. Realizar una sesión de trabajo informática con las instancias recomendadas.
- b. Asesor en materia de Teletrabajo en la institución.
- c. Revisar los formularios presentado para verificar el cumplimiento de lo solicitado.
- d. Realizar la evaluación de este primer acercamiento.

12. Instancias involucradas en el primer acercamiento.

- a. Asesoría Jurídica
- b. Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación
- c. Programa Gestión Financiera
- d. Programa Desarrollo de Recursos Humanos
- e. Área de Planificación
- f. Proveduría Institucional
- g. Vicerrectoría de Extensión (personas que laboran en el Despacho de la Vicerrectoría)
- h. Vicerrectoría de Investigación (personas que laboran en el Despacho de la Vicerrectoría)
- i. Vicerrectoría de Administración (personas que laboran en el Despacho de

Apartado 86-3000
Heredia
Costa Rica
www.una.ac.cr



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 5
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

la Vicerrectoría)

13. La vigencia de este primer acercamiento, fue del 01 de octubre de 2016 al 31 de enero de 2017.

Resultados del primer acercamiento.

De las instancias invitadas a participar en este plan, la Vicerrectoría de Administración no presentó ninguna propuesta para ser validada por la Comisión, ni tampoco la justificación debido a que en un inicio aceptó integrar este proyecto. En el caso del Área de Planificación Económica, indicó que debido a la temporalidad, la necesidad de cumplir con la jornada laboral, aún en teletrabajo, así como el requerimiento de destinar equipo en su hogar para las actividades, no estaban interesados en esta etapa, aunque si se recalcó que la instancia solicitaba ser considerada para las siguientes etapas del teletrabajo.

Tal como se comunicó en oficio UNA-COMTELE-OFFIC-051-2016, en total se validaron según los requerimientos indicados a 21 cargos, siendo que uno de estos fue cambiado por la instancias, debido a solicitud expresa de la persona que estaba en el teletrabajo debido a situaciones personales. Además, se rechazaron dos formularios, debido a que incumplían con los requerimientos de jornada y condición del cargo en cuanto la necesidad de presencialidad por el proceso de trabajo.

Las personas que se autorización para el teletrabajo al 31 de enero de 2017 son las siguientes:

N°	NOMBRE	CARGO	INSTANCIA
001-2016	Patricia Quirós Cuadra	Profesional Analista en Proveeduría Institucional	Proveeduría Institucional
002-2016	Esteban Marín Cervantes	Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Tecnológica, DTIC
003-2016	Mauricio Moreira Guzmán	Profesional Analista en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Tecnológica, Área UNAWEB, DTIC
004-2016	Luis B. Ocampo Venegas	Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Tecnológica
005-2016	Melissa Blandón Naranjo	Asesora Académica de la Vicerrectoría de Investigación	Vicerrectoría de Investigación
006-2016	Viviana Salgado Silva	Asesoría Académica	Vicerrectoría de Investigación

Apartado 86-3000
Heredia
Costa Rica
www.una.ac.cr



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 6
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

007-2016	Zeidiy Suárez Moya	Profesional Analista en Desarrollo Humano	Programa Desarrollo de Recursos Humanos
008-2016	Kattia Solis Chaverri	Profesional Analista en Desarrollo Humano	Programa Desarrollo de Recursos Humanos
009-2016	Ana Beatriz Hernández González	Profesional Asesor de en Gestión Jurídica	Asesoría Jurídica
010-2016	Tatiana Alvarado Valverde	Profesional Asesor de en Gestión Jurídica	Asesoría Jurídica
011-2016	Ana Gabriela Gamboa Jiménez	Profesor Instructor Licenciado	Vicerrectoría de Extensión
012-2016	Enrique Corriols Mora	Profesor Instructor Licenciado	Vicerrectoría de Extensión
013-2016	Yendry Montero Gómez	Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Informática
014-2016	Estyven Ramírez Alvarado	Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Informática
015-2016	Oscar Jiménez Montero	Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Informática
016-2016	Teresita Morales Vargas	Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Informática
017-2016	Gerardo Santamaría Boza	Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Informática
018-2016	José Pablo Carvajal Chaves	Profesional Ejecutivo en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Informática, DTI
019-2016	Isaac Hernández Sánchez	Profesional Ejecutivo en Financiero Contable	Programa de Gestión Financiera
020-2016	María Auxiliadora Murillo Montiel	Profesional Asesor en Desarrollo Tecnológico	Centro de Gestión Informática
021-2016	Laura Rojas Núñez	Profesional Analista en Desarrollo Humano	Programa Desarrollo de Recursos Humanos

A finales del año anterior, se remitió un oficio a cada una de las instancias participantes, en el que se indicó la importancia de la continuidad, el seguimiento y la evaluación del teletrabajo en este primer acercamiento. Además se comunicó que se estaba solicitando una ampliación al 30 de abril de 2017 de esta etapa. Debido a la comunicación de la Rectoría con el oficio UNA-R-OFIC-400-2017 recibido por la coordinación el 21 de febrero de 2017, en el que se dejaba sin efecto la ampliación hasta recibir este informe, se transmitió a las instancias con el fin que informaran a las personas en teletrabajo.



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 7
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

Evaluación

Con el fin de tener el criterio tanto de las personas participantes y sus superiores jerárquicos, se envió una encuesta con el fin de verificar los siguientes ejes, según la competencia respectiva en el primer acercamiento:

1. PRIMERA TEMÁTICA. Aspectos Generales
 - 1.1. Edad
 - 1.2. Género
 - 1.3. Cargo
 - 1.4. Macroproceso (si aplica)
 - 1.5. Tiempo de estar en este cargo
 - 1.6. Medio de transporte, distancia
2. SEGUNDO TEMÁTICA. Conocimiento del Teletrabajo
 - 2.1. Conocimiento de la normativa nacional e interna sobre teletrabajo
 - 2.2. Aceptación del teletrabajo para la instancia que tiene a cargo
 - 2.3. Condiciones consideradas para el teletrabajo
 - 2.4. Aceptación de las condiciones del teletrabajo en la institución.
3. TERCERA TEMÁTICA. Factores tecnológicos
 - 3.1. Tecnología requerida para el cumplimiento de las actividades en la instancia que dirige
 - 3.2. Facilidad del acceso a la tecnología en el lugar de trabajo
 - 3.3. Capacitación recibida por sus colaboradores en aspectos tecnológicos
 - 3.4. Importancia de la comunicación para el desarrollo del trabajo



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 8
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

4. CUARTA TEMÁTICA. CULTURA ORGANIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
 - 4.1. Percepción sobre la productividad en la institución
 - 4.2. Percepción sobre la influencia de la cultura en la productividad
 - 4.3. Aceptación de otras personas colaboradoras de la participación de compañeros (as) en el teletrabajo
 - 4.4. Necesidad de ajustes en la cultura para el teletrabajo
 - 4.5. Necesidad de las reuniones presenciales para el trabajo

5. QUINTA TEMÁTICA. TELETRABAJO EN LA INSTITUCIÓN
 - 5.1. Estructura ocupacional de la instancia
 - 5.2. Principales procesos que se gestionan
 - 5.3. Aceptación de la continuidad para el teletrabajo y su eventual ampliación
 - 5.4. Disposición para participar en mapeo de procesos

En total se recibieron 19 respuestas de personas participantes y 4 de superiores jerárquicos. Un aspecto que se conoce por parte de la Comisión con esta evaluación, es que en el Programa de Gestión Financiera, por una situación ajena, a la persona propuesta y avalada, no se le comunicó por parte del superior jerárquico que podía iniciar el teletrabajo, por lo que a pesar de cumplir con los requerimientos, no llevó a cabo el teletrabajo. Este caso se estaría retomando en la ampliación solicitada a la Rectoría.



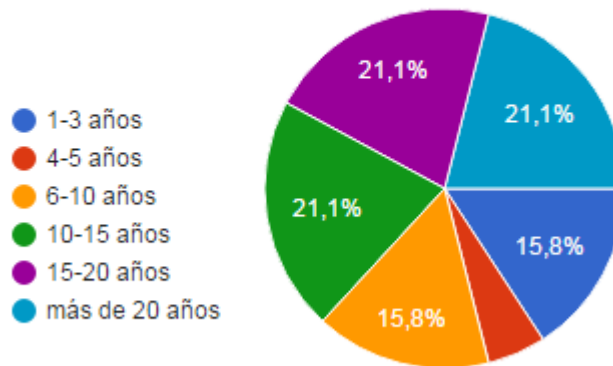
M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 9
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

Los principales resultados de la evaluación según los ejes fueron los siguientes:

Aspectos generales

Gráfico 1

**Tiempo (en años) de trabajar
en la Universidad Nacional**



Fuente: Encuesta realizada con personas teletrabajadoras, febrero 2017
Elaborado por Comisión Institucional de Teletrabajo, febrero 2017.

De acuerdo con el gráfico anterior, se visualiza que la mayoría (63,3%) están en rango de años de servicio en más de 10 años, siendo que menos del 20% de la población tiene menos de 10 años. Este dato eventualmente sirve para corroborar la importancia del conocimiento del proceso de trabajo y la institución en las personas participantes. Por otra parte, el 68,4% está clasificado en la estructura como Profesional Ejecutivo o Analista, siendo estos cargos y superiores, lo que por las funciones asignadas, los que tienen más independencia en las gestiones que realizan y pueden facilitar la rendición de cuentas. El Macroproceso con mayor presencia, es el de Desarrollo Tecnológico con 10 personas, seguido de Desarrollo Humano y Gestión Jurídica. En el caso de sector académico, respondieron tres personas de las cuatro autorizadas.



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 10
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

De estas personas, la que vive más cerca de la institución, tiene una distancia de 1 km y la mayor, 60 km. El medio de transporte de mayor uso es el automóvil, lo que implica que los días en teletrabajo, el uso de espacios de parqueo se ve afectado en forma positiva.

La condición del cargo es de un 47% de interinos y un 53% de propietarios.

Conocimiento del Teletrabajo

Solamente 5 de las 19 personas teletrabajadoras dijeron conocer el decreto N° 39225-MP-MTSS-MICITT relacionado con el Teletrabajo en Costa Rica que en materia de teletrabajo. En cuanto a las personas superiores jerárquicas el 100% indicó conocerlo.

En cuanto al conocimiento sobre la temática, se consultó sobre el conocimiento en materia de teletrabajo en relación con:

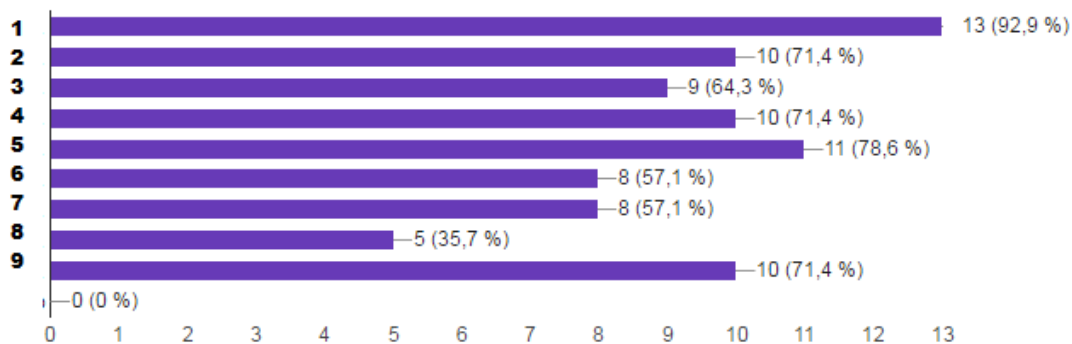
1. La definición del Teletrabajo
2. Nombramiento de una comisión
3. Requerimientos para que la institución lo acoja
4. El cumplimiento de la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con la jornada y horario laboral
5. Lo relacionado con la tecnología
6. La relación con el ambiente
7. La relación con la productividad
8. La relación con la modernización
9. La relación con la calidad de vida



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 11
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017



Gráfico 2
De los siguientes aspectos del decreto ¿de cuáles tenía conocimiento?



Fuente: Encuesta realizada con personas teletrabajadoras, febrero 2017
Elaborado por Comisión Institucional de Teletrabajo, febrero 2017.

Es interesante que la definición de teletrabajo (92,9%), así como los requerimientos para acogerlo, el cumplimiento de la jornada, la relación con la tecnología y la relación con la calidad de vida, estos últimos con más de 70%, fueron los aspectos de mayor conocimiento del tema. Consecuentemente el 100% indicó conocer de la comisión existente en la UNA, así como los integrantes (77,8%) y las resoluciones emitidas sobre el tema 61,1%.

En esta misma consulta, el 100% de las personas superiores jerarquías conocían todos los aspectos, a excepción de los requerimientos para que la institución lo acogiera, que una persona indicó desconocer el tema.

Por otra parte, relacionado con el aspecto del cumplimiento de la jornada laboral y horario aún en la modalidad del teletrabajo, tanto las personas teletrabajadoras como sus superiores en un 100% aceptó conocer este eje del tema. Además el 94,7% de las personas teletrabajadoras indicaron que no hubo afectación en las relaciones con su compañeros (as) de trabajo, solamente una indicó que “talvez” se dio alguna afectación.

El día de mayor integración al teletrabajo es el jueves con un 67% de las



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 12
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

personas participantes, seguido por el día martes 52,6%. No obstante la recomendación hecha para los días de cumplimiento, para los días lunes y viernes, una persona indica (de distintas instancias) que cumplió su horario esos días.

En este sentido, es interesante que las personas superiores jerárquicas que participaron son del sector administrativo y en la asignación de los días para el teletrabajo se indica martes a jueves, igualmente con mayor presencia el jueves. Lo que podría implicar que las dos personas que indicaron que su jornada se cumplía lunes o viernes, corresponden a instancias que sus superiores no llenaron la información, ubicadas en el sector académico de la Vicerrectoría de Investigación o Vicerrectoría de Extensión.

Factores tecnológicos

De las personas encuestadas el 90% indicó que en su trabajo el uso de los recursos tecnológicos es continuo. Asimismo, indicaron que más del 50% de sus actividades requieren uso de la tecnología y el 100% haber cumplido con los requerimientos técnicos indicados en la resolución con la que se comunicó el primer acercamiento. Solamente dos personas indicaron haber tenido problemas de accesibilidad a los sistemas informáticos de la institución en forma remota.

En cuanto a los sistemas o recursos tecnológicos más utilizados, es el acceso mediante drive o sistemas propios de la instancia los que sobresalen, como se evidencia en el grafico siguiente.

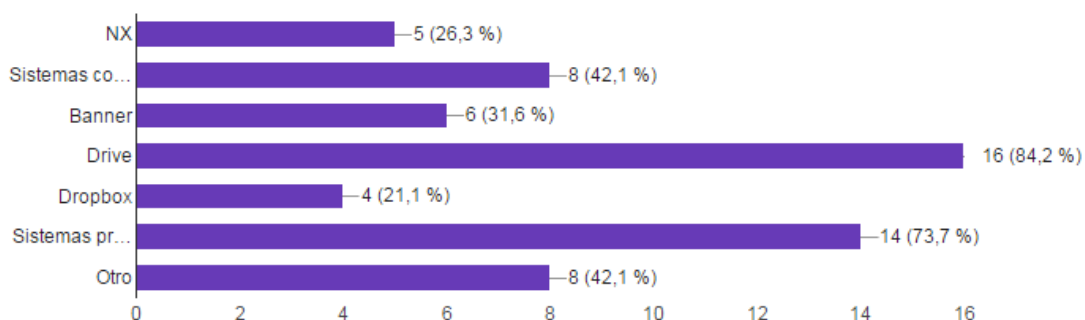


M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 13
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

Gráfico 3

Para cumplir con mi trabajo (presencial o por teletrabajo) utilizo los siguientes recursos tecnológicos (puede ser más de uno)

(19 respuestas)



Fuente: Encuesta realizada con personas teletrabajadoras, febrero 2017
Elaborado por Comisión Institucional de Teletrabajo, febrero 2017.

Un aspecto importante de resaltar, es que el 50% de las personas superiores jerárquicas indicaron que no tienen sus procesos debidamente automatizados o con el apoyo de un sistema informático institucional, aunque el 100% reconoció que la tecnología es primordial para el cumplimiento de sus procesos. Esto respondería al porque el drive se constituyó como una herramienta muy usada por los tele trabajadores.

Cultura organizacional y productividad

Solamente el 26% indicó estar de acuerdo y un 31% podría estar de acuerdo, con el hecho que el 100% del tiempo en la oficina fuera productivo, las demás respuestas (43%) se ubican entre las personas que están completamente en desacuerdo con esta afirmación, un comportamiento similar en respuesta se presenta con las personas superiores jerárquicas con un 50% que no está de acuerdo con la afirmación y un 50% que podría estarlo.



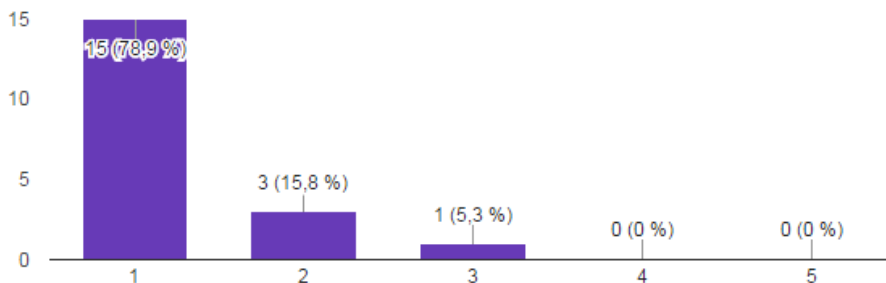
M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 14
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

Por otra parte el 100% en esta misma escala, ambas encuestas, consideraron que en la casa se considera una persona más productiva. Otro aspecto interesante es que 17 personas mencionaron que el teletrabajo les ha permitido mejorar su productividad, opinión compartida con los superiores con un 100%.

En cuanto a la conciliación del teletrabajo desde la perspectiva institucional, con las metas personales, la encuesta mostró lo siguiente:

Gráfico 4

Mediante el teletrabajo, he logrado conciliar las metas institucionales con las personales
(19 respuestas)



Fuente: Encuesta realizada con personas teletrabajadoras, febrero 2017
Elaborado por Comisión Institucional de Teletrabajo, febrero 2017.

Este factor es muy importante, pues si bien el teletrabajo cumple primordialmente con el ambiente, la institución y la modernización, el tema de la calidad de vida, está asociada igualmente, según el orden correspondiente.



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 15
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

En este eje, de parte de las personas superiores jerárquicas, se indica:

- 75% no tiene mapeados los procesos
- 100% estaría dispuesto a participar con la comisión en el mapeo
- 75% realizó evaluaciones periódicas a sus teletrabajadores
- 100% está de acuerdo en recibir un formato orientador para la evaluación
- 75% estaría dispuesto (a) a tener reuniones de equipo mediante accesos remotos.

Teletrabajo en la institución

El 89% de las personas en teletrabajo y el 100% de las personas superiores jerárquicas están muy de acuerdo o de acuerdo en que el Teletrabajo sea extendido a otras instancias de la Universidad Nacional, acorde con los criterios establecidos. Además el 100% de las personas superiores jerárquicas están de acuerdo o muy de acuerdo al considerar como positiva la experiencia del teletrabajo.

En cuanto a la satisfacción de la familia el 89% de las personas teletrabajadoras mencionó estar muy de acuerdo con esta condición.

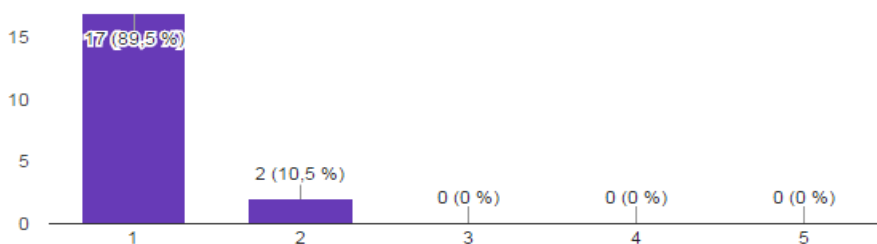
Finalmente, debido a que en la modalidad de teletrabajo, como parte de las responsabilidades que como personas funcionarias de una institución pública, se requería saber si se había logrado cumplir con sus funciones considerando este aspecto, el gráfico demuestra que el 100% logró este cumplimiento.



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 16
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

Gráfico 5

He logrado el cumplimiento de las funciones asignadas en la modalidad del teletrabajo, dentro de la jornada que tengo según el horario laboral
(19 respuestas)



Fuente: Encuesta realizada con personas teletrabajadoras, febrero 2017
Elaborado por Comisión Institucional de Teletrabajo, febrero 2017.

En resumen, de las 20 personas, que han estado en el teletrabajo en este primer acercamiento, solamente una persona mencionó que prefería continuar en la modalidad solo presencial, debido a situaciones personales que le impedían ser productiva en su hogar y el 100% de las autoridades están de acuerdo en continuar con la modalidad.



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 17
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

Recomendaciones



1. El teletrabajo es una modalidad que ha tenido resultados, con este primer acercamiento muy positivos, con evaluaciones en este términos superiores al 90% en forma general.
2. La ampliación del primer acercamiento permitirá que se pueda seguir incorporando esta modalidad a medida que la comunidad laboral universitaria que se integre vaya asumiendo mayores retos y compromisos.
3. Es imperante que las personas superiores jerárquicas tengan mecanismos de medición de la productividad no solo para el teletrabajo, sino además para el trabajo presencial que permite mayores niveles de comparación.
4. Este ejercicio de ampliación, en tanto no se delimiten otros aspectos relacionados con la academia, es recomendable para el sector administrativo, según las recomendaciones remitidas a la Rectoría anteriormente.
5. El apoyo que las autoridades universitarias le den al teletrabajo, es el que finalmente determinará el éxito de esta modalidad que viene impactar positivamente en el ambiente, la institución, al persona usuaria y la persona trabajadora.



Retos.

1. Es importante iniciar con el mapeo de procesos y actividades con las autoridades superiores jerárquicas, para lo cual se ha reiterado la solicitud a la Coordinación Nacional de Teletrabajo, sin que a la fecha se tenga la respuesta a lo requerido.
2. La aprobación de las políticas de Teletrabajo facilitarán los procesos siguientes por lo que se reitera la necesidad de avalarlas por parte de la Rectoría para elevarlas al Consejo Universitario.
3. Contar con apoyo logístico a medida que avanzamos en la consolidación del teletrabajo se convierte en una necesidad para la Comisión.



M.Sc. Jorge Llubere Azofeifa
Página 18
30 de marzo de 2017
UNA-COMTELE-ITCT-002-2017

4. Finalizar el perfil del programa, el cual por la atención del primer acercamiento y el cambio en los representantes universitarios, ha quedado pendiente.
5. Se está trabajando en la propuesta de reglamento, la cual se espera tener el apoyo para presentar posteriormente al Consejo Universitario.
6. Mediante la Oficina de Asuntos Internacionales, se está coordinando para la viabilidad que se realice el Telework 2017 en una de las universidades con las que la Universidad Nacional tiene convenio.



Adicionalmente se informa, que como parte de la transparencia en el proceso, ninguna de las personas que componen la comisión, solicitaron ser incluidas como teletrabajadoras, aunque estuvieran en instancias escogidas y cumplieran con los criterios expuestos.

Se está a la espera de la resolución para ampliar el primer acercamiento al teletrabajo, para continuar con el trabajo pendiente de la comisión.

C. Comisión Institucional de Teletrabajo

