Informe a corte del 11 de octubre del 2024 / Evaluación de la viabilidad del teletrabajo

Este informe presenta los resultados y recomendaciones obtenidos a partir de la evaluación de la viabilidad del teletrabajo en diferentes empleos, siguiendo la metodología propuesta por la Fundación Alberto Merani y alineada con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). El objetivo principal de esta evaluación es garantizar que los empleados mantengan un desempeño eficiente y eficaz en sus funciones, al tiempo que se promueve un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

La metodología aplicada permite clasificar los empleos según su aptitud para el teletrabajo, identificando oportunidades de mejora y ajustes necesarios para optimizar esta modalidad laboral. La evaluación busca garantizar que los empleados continúen desempeñándose de manera eficiente y eficaz en sus funciones mientras se fomenta un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

Clasificación de empleos para teletrabajo
La evaluación de los empleos se clasifica según una escala de 0 a 5, donde los criterios para determinar la viabilidad del teletrabajo son:

4.5 - 5.0: muy apto para teletrabajo.
3.5 - 4.4: apto para teletrabajo con algunas restricciones.
3.1 - 3.4: parcialmente apto para teletrabajo (requiere ajustes significativos).
0 - 3: no apto para teletrabajo.

Esta clasificación permite gestionar la continuidad de los empleos en la modalidad de teletrabajo, así como establecer la necesidad de ajustes en los casos que lo requieran.

Metodología de evaluación e implementación de la metodología

La metodología para el estudio de cargas laborales se ha diseñado siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y se desarrolla en las siguientes cuatro etapas:

Identificación de información básica
Se realiza a través de dos frentes que son: Solicitud de información al MEN y alistamiento

Solicitud de información al MEN: se busca analizar la funcionalidad de las dependencias, incluyendo normatividad, estructura organizacional, procesos y procedimientos vigentes, planta de personal y volumetrías de productos generados.

Alistamiento: se coordina el proceso de recolección de datos y se prepara a los equipos para el levantamiento de cargas laborales.

Evaluación de Empleos en Teletrabajo: esta fase implica analizar el desempeño de los empleos que ya se ejercen en teletrabajo, evaluando criterios como la productividad, calidad

del trabajo, comunicación, cumplimiento de plazos, bienestar del funcionario y adaptación a la modalidad.

Criterios de Evaluación
Los criterios establecidos para la evaluación de los cargos en teletrabajo son:

Productividad (P): capacidad del empleado para cumplir con tareas y metas.
Calidad del Trabajo (CT): cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por la organización.
Comunicación (C): capacidad de mantener una comunicación efectiva con el equipo.
Cumplimiento de Plazos (CP): entrega de trabajo en los tiempos establecidos.
Bienestar del Funcionario (BF): balance entre vida laboral y personal.
Adaptación al Teletrabajo (AT): grado de comodidad y adaptación del funcionario a la modalidad.

Cada criterio tendrá un peso específico en la fórmula de puntaje ponderado.

Puntaje Ponderado
= (0,20*P+0,20*CT+0,10*C+0,20*CP+0,20*BF+0,20*AT)

Resultados de la Evaluación

Los resultados de la evaluación se presentarán en una hoja denominada “reporte”, donde se promedia la calificación obtenida de la “Evaluación de cargo” y la “Evaluación de cargo en teletrabajo”. Las recomendaciones basadas en la calificación final son:

De 0 a 2.9: evaluar retorno a trabajo presencial.
De 3 a 3.9: continuar el teletrabajo con ajustes.
De 4 a 5: continuar con el teletrabajo.

Instrumentos y Herramientas Metodológicas
La evaluación y levantamiento de cargas laborales se apoyarán en diversos instrumentos, incluyendo, entre ellos el cronograma de levantamiento de cargas de trabajo, documentación que describe las actividades, responsables, fases y tiempos del proyecto, diagnóstico organizacional y herramienta que consolida preguntas orientadoras sobre las cargas de trabajo.

Herramienta para el levantamiento de cargas: instrumento para recolectar información sobre las cargas de trabajo de los servidores públicos.

Herramienta para la evaluación de teletrabajo: permite identificar y evaluar la viabilidad de los empleos en modalidad de teletrabajo.

Instrumento para el reporte de volumetrías: recolección de información sobre los productos generados por las dependencias.

Asistencia y envío de herramientas

En el marco de esta evaluación y a la fecha se han citado un total de **482 funcionarios** de diferentes dependencias para participar en las sesiones de socialización del proceso a implementar. De estos, **305 funcionarios asistieron**, distribuidos de la siguiente manera:

- **91 funcionarios** participaron de manera virtual.
- **202 funcionarios** asistieron de manera presencial.

Esto implica que **177 profesionales citados no asistieron** a las sesiones, lo que representa una oportunidad para revisar las estrategias de comunicación y convocatoria, y garantizar la máxima participación en futuras actividades relacionadas con la implementación del teletrabajo.

El seguimiento evidencia que una gran mayoría de los empleos son viables para el teletrabajo o pueden serlo con ciertos ajustes. La implementación de esta modalidad puede garantizar un alto nivel de desempeño organizacional, con un enfoque en el bienestar de los empleados. Sin embargo, es clave mejorar la participación en sesiones para asegurar una transición óptima hacia esta modalidad de trabajo.