

**Alteraciones de las relaciones familiares como consecuencia del trabajo en casa**

**Trabajo de grado**

**Presentado por:**

**Perea Perea Leidy Johanna**

**Asesora:**

**Yarmin Lorena Taborda Morales**

**Administración en Salud Ocupacional**

**Facultad Salud**

**Regional Antioquia – Chocó**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO**

**Bello, Antioquia**

**2021**

## Contenido

1.	Resumen .....	3
1.1	Abstract .....	3
2.	Descripción del problema: .....	4
3.	Pregunta de investigación.....	5
4.	Objetivo general .....	6
4.1	Objetivos específicos .....	6
6.	Marco referencial .....	8
7.	Metodología .....	14
8.	Resultados y discusión. ....	15
9.	Conclusiones .....	23
	Referencias.....	24

## 1. Resumen

El trabajo aquí presentado es el resultado de la investigación que tuvo como objetivo identificar las alteraciones de las relaciones familiares como consecuencia del trabajo en casa. El desarrollo del proyecto se hizo siguiendo la ruta de la investigación cuantitativa de corte descriptivo transversal. Para ello se usó una muestra probabilística aleatoria simple de la cual se obtuvo como resultado una curva simple de alteraciones familiares a causa del trabajo en casa, ello puede estar relacionado con las acciones que desde la institución se han desarrollado para mitigar los impactos de estas modalidades de trabajo, pero también estar sujeto a las condiciones familiares y económicas de las personas encuestadas.

**Palabras claves:** Covid- 19, teletrabajo, empleo, ambientes virtuales de aprendizaje.

### 1.1 Abstract

The work presented here is the result of research that aimed to identify alterations in family relationships as a consequence of working at home. The development of the project was done following the route of cross-sectional descriptive quantitative research. For this, a simple random probability sample was used, from which a simple curve of family disturbances due to work at home was obtained, this may be related to the actions that the institution has developed to mitigate the impacts of these modalities work, but also be subject to the family and economic conditions of the people surveyed.

**Keywords:** Covid-19, teleworking, employment, virtual learning environments.

**Línea de investigación:** Gestión social, participación y desarrollo comunitario.

**Sublínea:** Seguridad y Salud en el Trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés social.

## **2. Descripción del problema:**

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote coronavirus (Covid -19) como una pandemia, de tal manera que en Colombia mediante la resolución 385 del 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del Covid 19.

Ello llevó a la modificación y cambio en las estructuras laborales en un 90% en las entidades públicas y privadas, en la mencionada resolución se le ordena a los coordinadores, nominadores y representantes laborales, adoptar medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del Covid 19, además de impulsar al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo en casa. (Ministerio de Salud y Protección social, 2020).

Cabe resaltar que mediante circular número 0041 del 02 de Junio de 2020 emitida por el Presidente de la República y el Ministerio del Trabajo sobre “Medidas de protección al empleado con ocasión de la fase de contención del Covid - 19 y de la declaración de emergencia sanitaria”, establece que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional, en esta misma circular se aclara que este no puede equipararse al teletrabajo; en efecto el trabajo en casa no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidas en la ley 1221 de 2008 y sus normas reglamentarias, de acuerdo con lo indicado en la señalada ley “ una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo en su domicilio o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” (Congreso de la república, 2008)

Lo anteriormente expuesto determina claramente el perfil que se debe tener para para teletrabajar, y esto lleva a estipular que las actividades que se ejecuten sean susceptibles de realizarse fuera de las instalaciones de la oficina, sin afectar su desempeño, y que se cuenten con las competencias necesarias para tales acciones. Situación contraria a la ejecución del trabajo en casa.

Durante el 2020 fueron muchas las personas que se instalaron en su vivienda para el desarrollo de las funciones laborales, entre ellos los docentes. Estos empezaron a migrar sus clases, sus asesorías y su diferentes actividades a los hogares, y si bien los docentes ya tenían algunos conocimientos sobre la virtualidad, dado que hace aproximadamente 29 años se vienen dictando clases en Colombia y en la universidad objeto de estudio, hace más de 8 años, lo que se denomina como Ambientes Virtuales de Aprendizaje; sin embargo, ello no significa que se tuvieran herramientas y conocimientos sobre el trabajo en casa.

De tal manera que el desplazamiento de actividades, las alteraciones familiares y por ende los riesgos son motivos relevantes para revisar el estado de los docentes, toda vez que, no todos los docentes cuentan con adecuaciones físicas y tecnológicas para el desarrollo de sus actividades, su conocimiento varía en términos de plataformas, los procesos familiares son diversos y adicional, las casas se vieron abocadas por todos los miembros de la familia. Es evidente que la situación mencionada afecta al trabajador en su desempeño laboral y su relación familiar, situación que de no ser atendida a tiempo puede desencadenar en un riesgo de afectación a la salud física y mental del trabajador.

Por ende, indagar sobre las alteraciones familiares no solo servirá como herramienta diagnóstica, sino también permitirá la creación de estrategias que favorezcan el tejido humano de los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto regional Antioquia - Chocó, dado que estos, aún terminada los efectos iniciales de la pandemia, serían los trabajadores con mayor probabilidad de quedarse en la virtualidad.

### **3. Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las alteraciones en las relaciones familiares de los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, específicamente los de la Regional Antioquia - Chocó generada como consecuencia del trabajo en casa?

#### **4. Objetivo general:**

Identificar las alteraciones de las relaciones familiares de los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto de la Regional Antioquia – Chocó generadas como consecuencia del trabajo en casa.

##### **4.1 Objetivos específicos**

- Comprender las relaciones familiares previas y posteriores a la ejecución del trabajo en casa de los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto regional Antioquia – Chocó.
- Reconocer las acciones desarrolladas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO para la apropiación de acciones laborales desarrolladas en casa.
- Describir los cambios generados a partir de la ejecución y/o realización del trabajo en casa de los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios regional Antioquia - Chocó

## **5. Justificación**

Teniendo en cuenta todo lo que rodea el tema en relación y la importancia de la situación en comento; debido a los cambios estructurales respecto de la ejecución laboral de los trabajadores con ocasión del Covid 19; la salud mental en el ámbito laboral y familiar debido a la realización del trabajo en casa ha venido cobrando mayor importancia a través del tiempo.

Es allí donde aparece la necesidad de optar por mecanismos e implementos que deben de tener los trabajadores en el caso que nos ocupa los docentes que realizan labores desde casa con el propósito de disminuir los riesgos en su entorno familiar y propender por cambios importantes de tal manera que la entidad empleadora diseñe estrategias y normas que permitan corregir y perfeccionar esas condiciones de mejoramiento.

En materia de la resolución 2646 del 17 de Julio de 2020 emanada por el Ministerio del Trabajo, establece disposiciones que permiten evaluar y prevenir la exposición a factores de riesgo psicosocial en la ejecución de la actividad laboral y determinar el origen de las patologías causadas por el estrés laboral.

## **6. Marco referencial**

### **Estado del arte**

En la revisión de documentos que abordaran la temática de forma similar se encontraron aproximadamente 200 investigaciones en varias bases de datos, de estas se pueden resaltar las siguientes investigaciones.

Ramírez (2021) en la investigación “la transformación digital en las universidades”, la cual tenía como propósito analizar las características de un proceso inminente y necesario en esta época de la Pandemia de COVID 19, se concluyó que es necesario identificar las capacidades y opciones de gestión de la Instituciones de Educación Superior y con ello, las personas que allí trabajan, para responder a los nuevos requerimientos de la sociedad.

Baladrón, Correyero y Pérez (2020) en el proyecto “La transformación digital de la docencia universitaria en comunicación durante la crisis de la COVID-19 en España” se concluyó que si bien informes previos sobre el uso de las TIC en el contexto universitario español arrojaban resultados positivos, lo cierto es que la pandemia ha evidenciado las debilidades en la infraestructura tecnológica de las universidades o en la formación del profesorado para dar respuesta a planes de blended-learning o incluso a la efectiva implantación total de la docencia en remoto.

Forero et al. (2019) Sobre el tema “organización de un curso en aulas virtuales: fortalezas y debilidades para el aprendizaje”, donde se utilizó una metodología de tipo descriptivo exploratorio, de corte cualitativo y cuantitativo. Se realizó una encuesta auto diligenciada, en conclusiones, laborar un plan de evaluación para conocer la organización y estructura de un curso en el aula virtual, implica varios procesos en su planificación, entre ellos conocer la plataforma tecnológica, las herramientas dispuestas por los facilitadores deben ser sencillas, claras y simples para los educandos, teniendo en cuenta que enseñar a la luz de nuevos ambientes de aprendizaje es una labor compleja si revisamos que los procesos de enseñanza y aprendizaje en un entorno virtual mantienen "la relación de tres elementos: la actividad mental constructivista del alumno que aprende, la ayuda sostenida y continuada del que enseña, y el contenido que es objeto de enseñanza y a aprendizaje"(Onrubia, 2005, Citado por Villar, 2008, p. 6).



Clares et al. (2016) en la investigación “las tics y el entorno virtual para la tutoría universitaria” tienen como propósito analizar la percepción de utilidad que los estudiantes universitarios le conceden a la tutoría virtual frente a las otras modalidades; determinar la frecuencia de uso y finalidad con la que se recurre a ella, y conocer qué herramientas del entorno virtual se emplean más en relación a la tutoría universitaria. La recolección de información se realizó a través de un cuestionario diseñado ad hoc a una muestra representativa y estratificada de estudiantes, se realiza un análisis no experimental, descriptivo y transversal, tipo encuesta donde se pretende conocer la percepción de utilidad que el alumnado tiene sobre la tutoría virtual frente a las modalidades personal/individual y grupal. Se estima que la tutoría virtual es la menos valorada en cuanto a su utilidad, con una media de 3.48, frente a la modalidad personal que es a la que le conceden más valor. Estas diferencias son estadísticamente significativas según la prueba de Friedman ( $p=.000$ ).

Osorio. D. (2010). En el proyecto “la conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial” donde se pretende impulsar un proceso de cambio en la organización, definiendo acciones para fomentar la sana convivencia y la productividad laboral como uno de los grandes retos a los que se enfrenta el mundo empresarial, cada vez más consciente del alto valor del capital humano disponible. Es ineludible la evolución hacia una cultura de empresa que tenga en cuenta las necesidades y expectativas individuales, que reconozca el valor de la persona, que no desarrolle prácticas excluyentes y que a través de la gestión integral de las personas aumente la productividad, la innovación y el enriquecimiento de su capital intelectual.

## Marco teórico

En diversos discursos del panorama mundial se asume el teletrabajo como una oportunidad para generar empleo y favorecer con ello a la población vulnerable Sierra et al. (2016).

Esta modalidad, que no es nueva en el mundo, tuvo sus inicios a mediados de los años 70's, producto de la crisis energética sufrida en Norteamérica, y ha tenido un incremento importante en su implementación a partir de la década de los años 80's y 90's debido al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, especialmente en Estados Unidos, Europa y algunos países de Latinoamérica (Alonso y Cifre, 2002).

En Latinoamérica son pocos los países que lo han reglamentado, sin embargo Colombia cuenta con reglamentación y algunas iniciativas que buscan normalizar el teletrabajo, es decir, enmarcarlo como una modalidad más de trabajo, donde se apliquen los mismos derechos y deberes que establece el Código Sustantivo del Trabajo, tanto por parte del empleador, como del empleado (Rodríguez ,2007).

En Colombia, el Ministerio de Trabajo indicó que el teletrabajo (2012) “es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TICs- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (1).

Es a partir de los planteamientos anteriores en donde la salud ocupacional, denominada en la actualidad “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST” (Ley 1562, 2012) empieza a jugar un papel fundamental en la creación de condiciones de trabajo adecuadas para el trabajador. Para la OIT (1948) el objetivo de la salud ocupacional es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora; de hecho, a través de actividades de promoción y prevención, que deben incluirse también en el teletrabajo

se logran disminuir los efectos negativos que podría llegar a tener el trabajo en la salud del trabajador.

Es importante precisar y mencionar a Benavides y Ruiz (1997) quienes conceptúan que, para acceder a un buen servicio de salud, este se determina por el estrato social del individuo de la situación económica, ósea que influye su condición social.

Las personas que desempeñan trabajo en casa trabajan más horas de las establecidas incluyendo los fines de semana, de acuerdo a esto se ha desencadenado problemas de salud: cefaleas, alteraciones del sueño, sedentarismo, cansancio general, problemas de visión e irritabilidad teniendo un impacto a nivel emocional, el bienestar físico y la calidad de vida de los colaboradores, convirtiendo esto en un reto importante para los psicólogos Fernández-García (2007)

La resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008), establece las disposiciones y delegan responsabilidades para la identificación, control y monitoreo a los factores de riesgos psicosocial.

De acuerdo con Barros (2008), este es un elemento que se debe abordar. Si bien es cierto que puede aumentar la presencialidad en el hogar, la calidad del tiempo dedicado se puede ver afectada, ya que la persona podría llegar a estar más involucrada en sus actividades laborales que familiares, haciendo que se aumente la tensión y los conflictos familiares. Para confirmar lo anterior, este autor cita los estudios realizados por Beatty (1999); Frone et al. (1992) quienes indican que las tensiones producidas por el balance de los roles familia-trabajo disminuyen el bienestar físico y psicológico, e incluso pueden llegar a causar depresión.

En este orden de ideas, Barros (2008) menciona que otra de las causas que acrecientan y agravan el balance de éstas dos áreas de ajuste del individuo puede relacionarse con las largas jornadas de trabajo. Sin embargo, la flexibilidad de estas jornadas y la autonomía con que cuenta el trabajador, con el adecuado entrenamiento en la persona, podrían ayudar a disminuir la tensión derivada del conflicto familia-trabajo.

Lo anterior pone de manifiesto la importancia de realizar más investigaciones que permitan estudiar este tipo de dinámicas, pues de acuerdo con lo expuesto anteriormente, se podría presentar una paradoja: si bien es cierto que el teletrabajo podría implicar largas jornadas que resulten negativas para la calidad de vida del trabajador, también aumenta su presencia en el hogar, lo cual puede ser positivo para la calidad de vida.

En este sentido, Chiang y Krausse (2009) afirman que la calidad de vida en el trabajo normalmente se encuentra asociada con políticas de talento humano, ya que éstas deben estar dirigidas a generar acciones que les permitan a las personas crear un balance adecuado en la relación trabajo-familia a través de la implementación de jornadas laborales flexibles y seguridad en el trabajo, entre otras.

En este sentido, vale la pena anotar que, de acuerdo con Pérez, Martínez, Abella y Vela (2007), muchos teletrabajadores refieren que la flexibilidad de los horarios repercute directamente en su calidad de vida. Afirman que la reducción de desplazamientos les ahorra tiempo y que trabajar desde su casa les permite elegir con mayor libertad el lugar donde quieren vivir. El contacto con la familia también se ha relacionado con un incremento en la calidad de vida, especialmente cuando el teletrabajador es del género femenino, ya que le puede dedicar más tiempo a los hijos.

Los planteamientos realizados por diferentes autores señalan que la modalidad de trabajo en casa favorece la vinculación de la vida laboral con la personal, aumentando el tiempo para compartir en familia y evitando la exposición a factores externos desencadenantes de estrés, de acuerdo con lo planteado por López, Fondevilla y Sainz (2009), es muy poco lo que se conoce sobre los efectos de esta modalidad de trabajo en la vida personal y familiar del trabajador.

## **Marco legal**

Actualmente La República de Colombia está legislada y regida por Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la protección social), por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Circular externa N° 100-009 del 7 de mayo 2020. (Ministros de Trabajo y de Salud y Protección Social, 2020). Mediante la cual se adoptan acciones de bioseguridad para, minimizar, y controlar la propagación del Covid 19.

Circular N° 21 del 17 de marzo de 2020. (Ministra de Educación Nacional, 2020). Orientaciones para el desarrollo de procesos pedagógicos y trabajo en casa para docentes, directivos, y personal administrativo del sector educación en la implementación de medidas sanitarias para prevenir la propagación del coronavirus (COVID 19).

Circular N° 020 del 16 de marzo de 2020 (Ministra de Educación Nacional, 2020). Por la cual se dictan otras medidas adicionales para el monitoreo y prevención del Coronavirus (COVID-19)

Circular N° 0041 (Ministerio del trabajo, 2020). Lineamientos respecto al trabajo en casa.

## **7. Metodología**

Este estudio es elaborado con un diseño de tipo no experimental debido a que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin intervención directa del investigador (Sampieri et al, 1997).

De enfoque cuantitativo debido a que se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis teniendo en cuenta la medición numérica y el análisis de resultados (Sampieri et al, 1997).

Es de tipo descriptivo dado que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, – comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe,1976).

Se realiza muestreo probabilístico ya que cualquier elemento de la población estudiada puede hacer parte de la muestra.

En esta investigación se aplicaron dos técnicas de recolección de datos como son: la encuesta y la entrevista estructurada.

## 8. Resultados y discusión.

La población objeto para esta investigación fueron los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto, los cuales se encuentran en la modalidad trabajo desde casa. Luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos se pudieron obtener los siguientes resultados descriptivos:

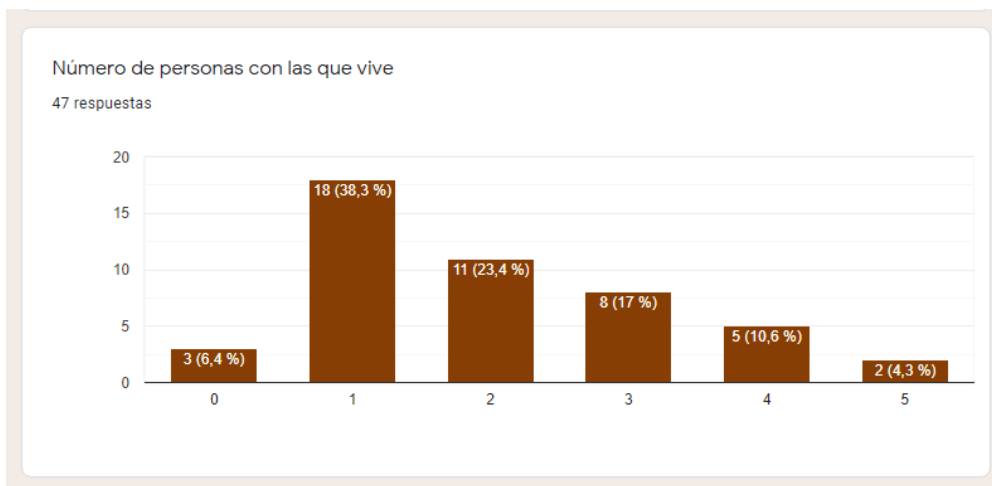


Figura 1 Convivencia

De acuerdo al presente indicador, se determina que el núcleo familiar de la mayoría de los docentes se encuentra conformado por un mínimo de integrantes, lo que conlleva a facilitar la ejecución del trabajo por parte de los docentes, por cuanto se hace mejor uso de los espacios, los medios y/o herramientas a utilizar, el manejo del tiempo, entre otros.

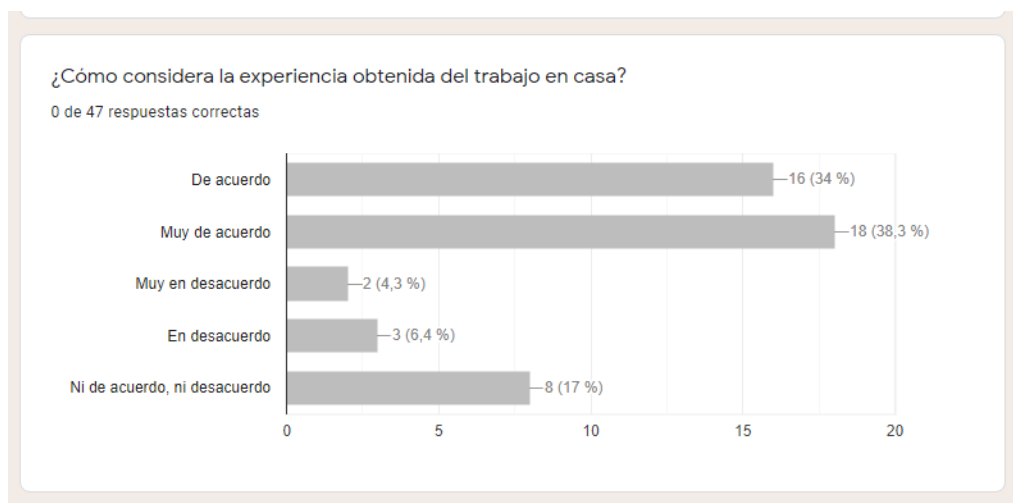


Figura 2 experiencia

El presente indicador establece que los docentes según su experiencia no ha sido de mayor impacto o afectación el proceso de ejecución del trabajo desde casa, por cuanto han considerado que la adaptación a los cambios se han dado de manera satisfactoria.

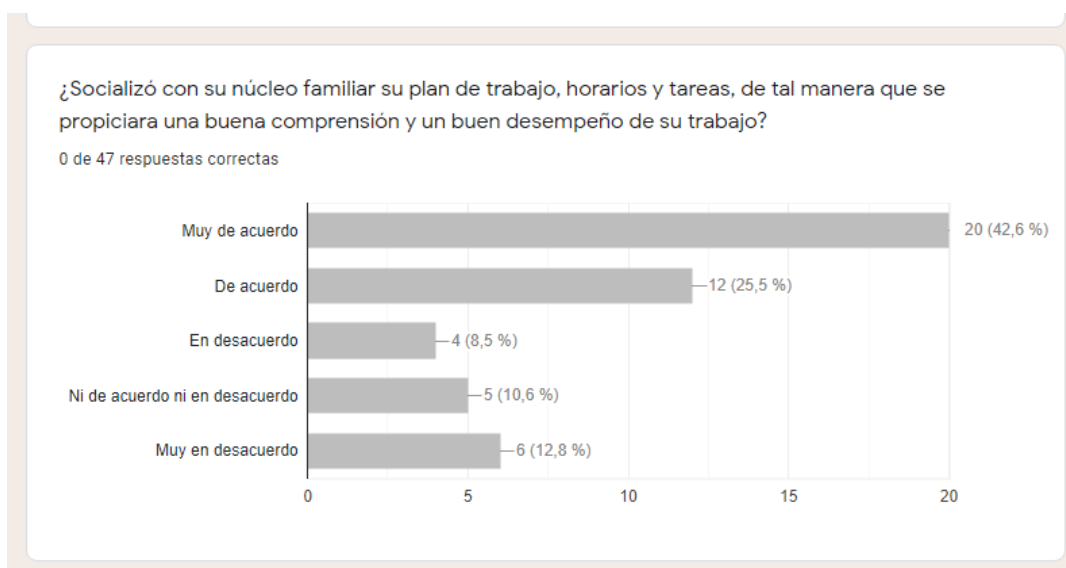


Figura 3 plan de trabajo



Se define del presente indicador que la contextualización e inclusión del núcleo familiar en el tipo de labor a ejercer por parte del docente, ha sido un factor positivo, toda vez que ha conllevado a propiciar el respeto y el buen desempeño.

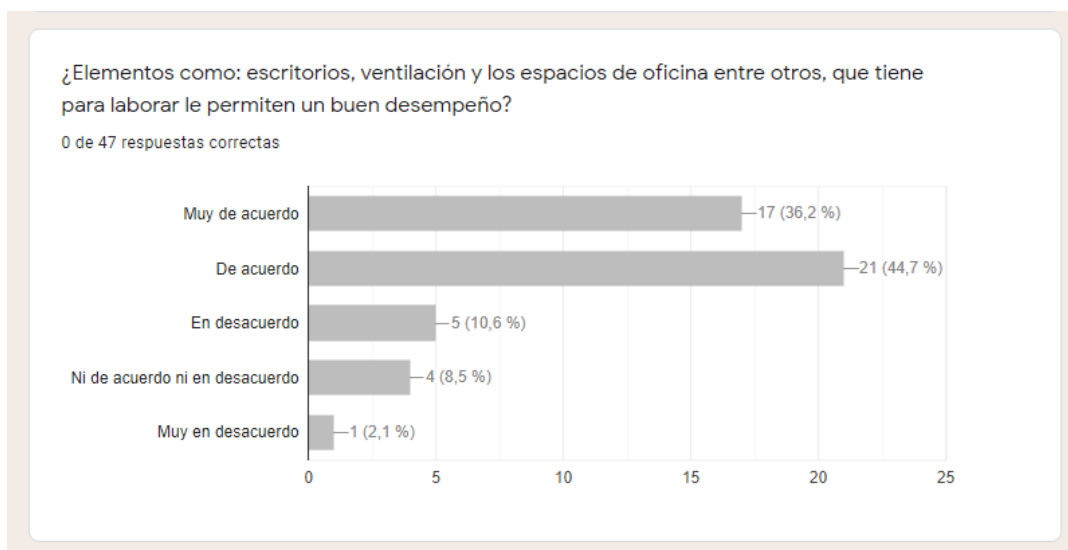


Figura 4 elementos

Del presente indicador se sustrae, que los espacios locativos e implementos requeridos para la ejecución de las tareas por parte de los docentes, son de positiva adaptación y adecuación por cuanto han permitido propiciar un buen ambiente de trabajo.

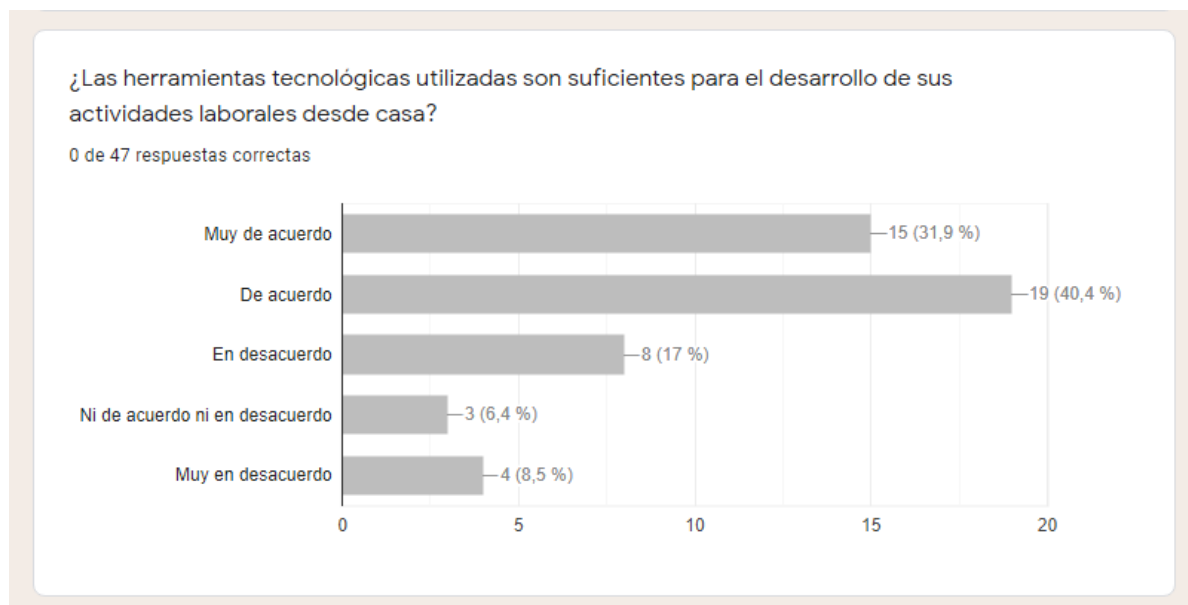


Figura 5 herramientas

Es importante precisar que en el caso que nos compete la tecnología juega un papel destacado e importante para la ejecución y desempeño del trabajo que realizan los docentes desde casa, lo que se reafirma en el presente indicador como factor positivo.

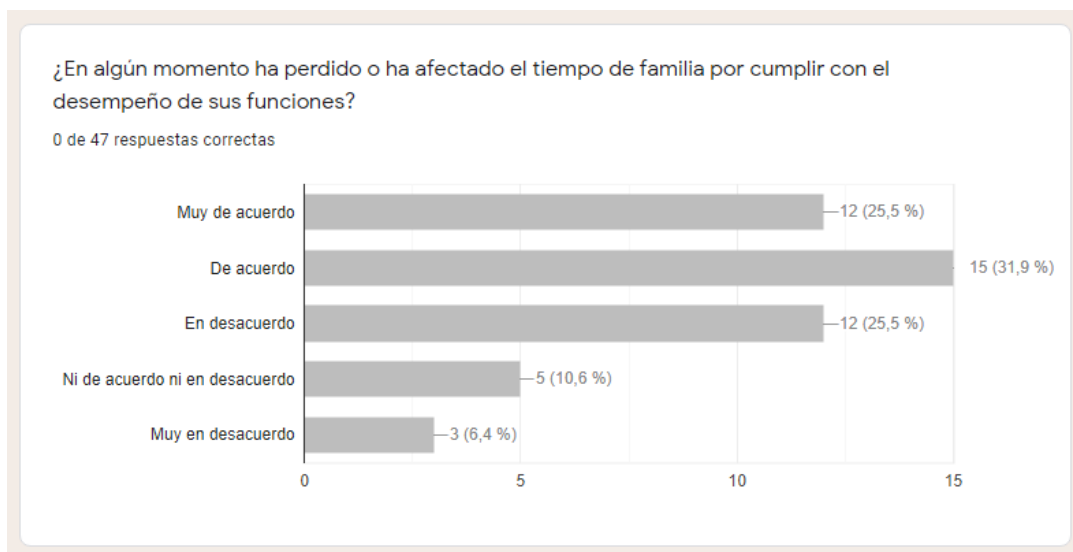


Figura 6 tiempo

De acuerdo al presente indicador, se establece que el tiempo empleado por los docentes en el ejercicio o desempeño de la labor no tiene coherencia con el tiempo que deben dedicar a su núcleo familiar, situación que conlleva a dicha afectación.

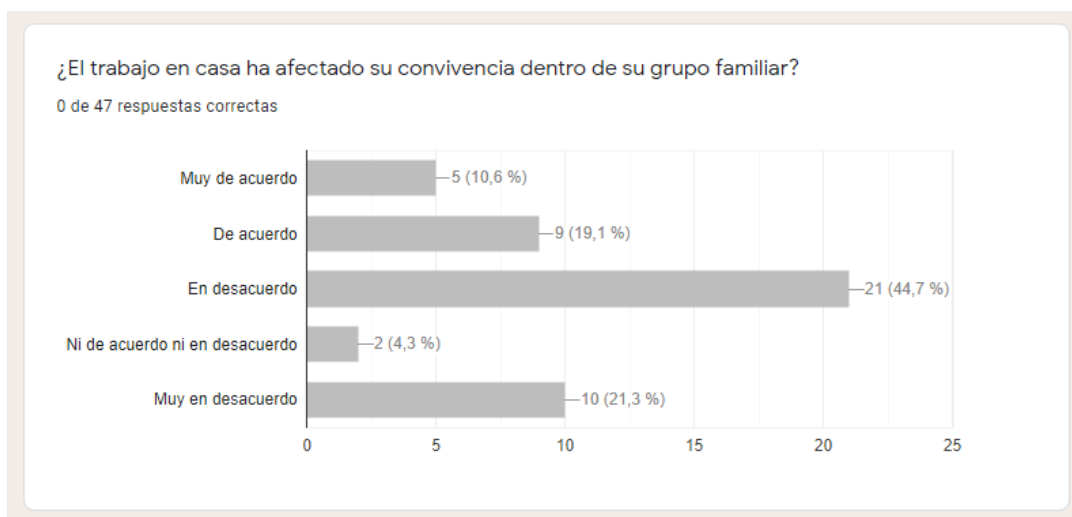


Figura 7 afectaciones

Define el presente indicador, que los cambios generados por el traslado del trabajo a la casa no ha sido dispendioso, debido a que la labor se ejecuta en un ambiente de cordialidad y de sana convivencia dentro del núcleo familiar.

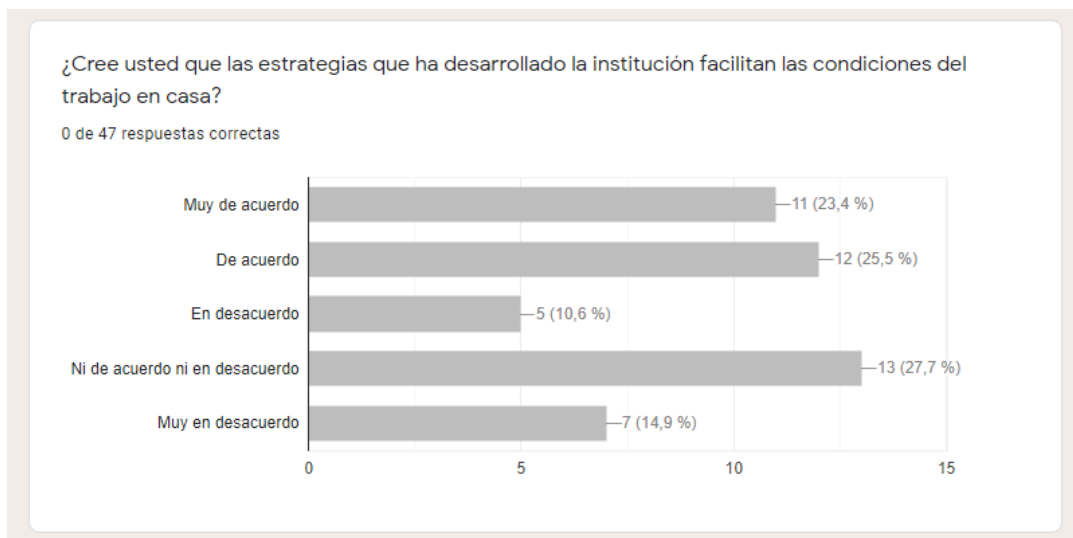


Figura 8 estrategia

El indicador define que las acciones encaminadas hacia el fin determinado han sido positivas por parte de la institución, toda vez que los docentes han considerado que la ejecución de las actividades facilita un buen desempeño y comprensión.

### Entrevista estructurada

Agradecemos su sincera participación y garantizamos que la información ofrecida por usted será utilizada para fines de la investigación antes señalada, no se revelarán nombres, ni tampoco ningún tipo de información que pueda afectar el buen nombre de quien participe en este ejercicio.

Certifico que he sido informado de las condiciones de este proceso; por ende, acepto (Si \_\_x\_\_ No\_\_) participar de forma voluntaria y tengo la potestad de no responder a preguntas que generen alguna alteración a mi proceso laboral.

Tabla 1 entrevista

<b>Fecha de entrevista</b>	21/04/2021
<b>Nombre del entrevistado</b>	Mónica María Córdoba Castrillón
<b>Cargo del entrevistado</b>	Coordinador de Docencia Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO - Regional Antioquia Chocó.
<b>Nombre del entrevistador</b>	Leidy Johanna Perea Perea
<b>Propósito de la entrevista</b>	Conocer las acciones o estrategias desarrolladas por parte de la Institución para el fortalecimiento del trabajo en casa por parte de los docentes del área de Administración en Seguridad y salud en el Trabajo, objetivo producto de la investigación que adelanto, llamada Alteraciones de las relaciones familiares como consecuencia del trabajo en casa.
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
¿Cuáles son las modalidades de trabajo que tiene incorporada la organización para el cargo de Docente?	Actualmente la modalidad de trabajo en casa
Con la modalidad virtual y a distancia ¿qué estrategias para el buen desempeño de las funciones docentes se desarrollaron antes de las circunstancias del Covid-19?	La principal estrategia que se ha implementado en la institución ha sido el apoyo de las TIC como apoyo al proceso de enseñanza, lo que nos permitió poder adaptarnos más fácilmente a la situación que hoy vivimos
¿Qué estrategias se han desarrollado para el fortalecimiento de prácticas relacionadas con el uso del tiempo, las relaciones familiares y demás hábitos de trabajo en casa?	Desde la inducción docente se ha trabajado con estos temas, trabajando con expertos externos e internos (área de bienestar, pastoral y gestión humana) con el fin de acompañar y apoyar a los colaboradores.
De acuerdo a la migración del trabajo desde casa, producto de la pandemia Covid 19 ¿Qué estrategias ha implementado la institución, para brindar acompañamiento a	La institución tiene áreas como campus virtual, coordinación de docencia, las direcciones de programa, bienestar y gestión humana, las cuales brindan acompañamiento y seguimiento

los docentes del área de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desarrollo de sus actividades laborales desde la virtualidad?	al trabajo de los profesores con el fin de hacer retroalimentación a cada uno de sus procesos.
En coherencia con lo anterior ¿hacia qué dimensiones están orientadas las estrategias? ¿La persona? ¿Las funciones? ¿Otras?	Las estrategias están orientadas hacia las dos dimensiones ya que para UNIMINUTO el colaborador como persona para tener un excelente desempeño debe estar en armonía consigo mismo y eso busca la institución generar armonía y tranquilidad para que el colaborador pueda realizar sus funciones con un desempeño excepcional.
¿Tienen alguna información sobre las principales dificultades manifestadas por los docentes con relación a su trabajo en casa?	Como en todas partes adaptarse a un cambio de inmediato para lo cual no estábamos preparados genera complicaciones, el mundo no estaba preparado desde ninguna perspectiva para asumir un cambio tan radical. Lo importante es la actitud frente al cambio que todos asumimos y hoy en general los profesores trabajar sin problemas desde casa.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto en adaptación a las medidas sanitaria para la prevención del Covid 19, quien se vio en la necesidad de que sus escenarios de trabajos fueran modificado y llevados a los núcleos familiares, en función de ello ha desencadenado una serie de estrategias orientadas hacia sus colaboradores que permitan la adaptabilidad a los cambios, entre ellas se puede resaltar la implementación de herramientas tecnológicas como apoyo de enseñanza virtual, inducción al docente en el manejo del tiempo y las relaciones familiares.

## **9. Conclusiones**

En el presente proyecto, se buscaba descubrir los ambientes familiares de los docentes, reconocer las acciones desarrolladas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto y describir los cambios generados a partir de la ejecución y/o realización del trabajo en casa. De manera clara y precisa se logró identificar los objetivos propuestos cumpliendo con las expectativas; luego entonces podemos decir que el proyecto ha sido exitoso y se puede concluir lo siguiente:

Los docentes se adaptaron de manera satisfactoria a los cambios generados por la pandemia Covid 19 en cuanto a la modificación de las estructuras laborales, el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas y los espacios locativos para ejercer el trabajo desde casa.

La ejecución del trabajo desde casa no ha generado cambios significativos en los ambientes familiares donde se identifiquen alteraciones dentro de la convivencia.

La institución universitaria a través expertos, el área de bienestar, pastoral y gestión humana han desarrollado estrategia con el fin de acompañar a los colaboradores en el fortalecimiento del uso del tiempo y las relaciones familiares, la implementación y fortalecimiento de herramientas tecnológicas como apoyo en el desarrollo de sus procesos laborales.

## Referencias

Alonso. M. B. y Cifre allego. E. (2002). Teletrabajo y salud, un nuevo reto para la psicología, papeles del psicólogo, 83 55-61.

Baladrón Pazos, A., J., Correyero Ruiz, B., & Manchado Pérez, B. (2020). La transformación digital de la docencia universitaria en comunicación durante la crisis de la COVID-19 en España: Una aproximación desde la perspectiva del alumnado. *Revista Latina De Comunicación Social*, (78), 265-287.  
doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.4185/RLCS-2020-1477>.

Barros. E. y Barros. M. C. (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. *Estudio de Administración* 15 (2), 1-45.

Chiang. M. y Krausse. K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización e indicador global, sector privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*, 3, 23-50.

Clares, P. M., Cusó, J. P., & Juárez, M. M. (2016). Las tics y el entorno virtual para la tutoría universitaria (icts and virtual environments for university tutoring). *Educación XXI*, 19(1), 287-310. Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/scholarly-journals/las-tics-y-el-entorno-virtual-para-la-tutoría/docview/1737514796/se-2?accountid=48797>

Congreso de la República. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 20008.  
<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3703:Ley-1221-de-2008>

Forero, J. C. G., Marin, A. Á., & Estupiñan, J. C. M. (2019). Organización de un curso en aulas virtuales: Fortalezas y debilidades para el aprendizaje. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 473-478. Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/scholarly-journals/organización-de-un-curso-en-aulas-virtuales/docview/2331232322/se-2?accountid=48797>



Lopez. D, Fondevilla J & Sainz J (2009). El estado del trabajo en la banca colombiana y sus efectos en la vida familiar. 70 2-26.

Ministra de Educación Nacional. (2020). *Circular 020*.

[https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-394018\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-394018_recurso_1.pdf)

Ministra de Educación Nacional. (2020). *Circular 021*.

[https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-394115\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-394115_recurso_1.pdf)

Ministerio de Salud y Protección social. Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. Marzo 12 de 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119957#:~:text=ART%20C3%8DCULO%201%20C2%BA.&text=Decl%20C3%A1rase%20la%20emergencia%20sanitaria%20en,se%20incrementan%20C%20podr%C3%A1%20ser%20prorrogada.>

Ministerio de Trabajo. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Julio 17 de 2008.

<https://www.steel.net.co/resolucion-2646-de-2008/>

Ministerio del Trabajo. (2020). Lineamientos respecto del trabajo en casa.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807#:~:text=El%20trabajo%20en%20casa%20implica,y%20el%20empleador%20permanecen%20vigentes.&text=Las%20personas%20que%20desarroll>

Ministros de Trabajo y de Salud y Protección Socia. (2020). *Circular externa 100-009*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=120058>

Osorio. D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial1. *Estudios Gerenciales*, 26(115), 65-78. Retrieved from <https://search-proquest->

com.ezproxy.uniminuto.edu/scholarly-journals/la-conciliación-de-vida-familiar-y-laboral-un/docview/818322214/se-2?accountid=48797E

Ramírez, M. R. (2021). Transformación digital en las universidades: Proceso en épocas de COVID 19. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação*, 593-602. Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/scholarly-journals/transformación-digital-en-las-universidades/docview/2493869685/se-2?accountid=48797>

Rodríguez. M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*. 13(1), 29-42. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&tlng=pt](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&tlng=pt).

Sierra C. Escobar S. y Merlo S. (2016). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 14(1), 14–72. <https://doi.org/10.18270/chps.v14i1.1345>.