

TELETRABAJO

SINDY LORENA RAMÍREZ LOPERA – ID 000629732

YURLEY ANDREA TARAZONA ARROYAVE - ID 000459363

Profesor:

HAROLD VALENCIA GALLEGO

Asignatura:

OPCIÓN DE GRADO

NRC

16032

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

UNIMINUTO – SECCIONAL BELLO

FACULTAD DE SALUD

ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL

BELLO, COLOMBIA

2020

Resumen

El riesgo psicosocial en el ámbito del Teletrabajo ha tenido grande influencia en el trabajador, ya que reparte su tiempo laboral entre sus quehaceres diarios con su espacio familiar y esto conlleva a que se genere un alto nivel de estrés y carga laboral por lo cual es necesario identificar los impactos que causan las relaciones familiares como factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa SAECO Medellín (sede administrativa) durante el segundo semestre de 2020.

Nuestra investigación es descriptiva ya que nuestro objetivo es llegar a conocer los impactos de la relación con la familia en el desempeño de los tele trabajadores de la empresa SAECO, observando los comportamientos y ambiente alrededor de la población estudiada a través del tiempo en el cual se realiza la investigación con la finalidad de dar una descripción detallada de los resultados.

La población total de la empresa Saeco en Medellín son 90 trabajadores y nuestra población de estudio que pertenece a la sede administrativa son 15 trabajadores, entre los cuales tenemos cargos como gerencia general, auxiliar administrativa, gestión humana, auxiliar contable, asesor comercial, ingenieros civiles, revisor fiscal, contador.

Summary

The psychosocial risk in the field of Telework has had a great influence on the worker, since he distributes his working time between his daily tasks with his family space and this leads to a high level of stress and workload being generated for which it is necessary Identify the impacts caused by family relationships as a psychosocial risk factor in the workers of the company SAECO Medellín (administrative headquarters) during the second semester of 2020.

Our research is descriptive since our objective is to get to know the impacts of the relationship with the family on the performance of the teleworkers of the SAECO company, observing the behaviors and environment around the population studied over the time in which it is conducts research in order to give a detailed description of the results.

The total population of the Saeco company in Medellín is 90 workers and our study population that belongs to the administrative headquarters is 15 workers, among which we have positions such as general management, administrative assistant, human management, accounting assistant, commercial advisor, civil engineers , tax auditor, accountant.

Palabras claves

Teletrabajo, familia, seguridad y salud en el trabajo, riesgo psicosocial, estrés y carga laboral.

Keywords

Telework, family, health and safety at work, psychosocial risk, stress and workload.

Introducción

Los riesgos psicosociales en el teletrabajo de la empresa SAECO en Medellín, enfocados en el impacto de la relación con la familia (Resolución 2646 de 2008) sede administrativa en el segundo semestre de 2020 han sido de gran importancia ya que la empresa, sus empleados y el entorno familiar se han visto realmente impactados por esta nueva modalidad que ha surgido debido a la pandemia del coronavirus (covid-19).

En esta investigación se ven y se analizan las características y propiedades para que con un poco de criterio se pueda clasificar, agrupar o sintetizar, para luego poder profundizar más en el tema y así alcanzar a identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en la empresa SAECO Medellín sede administrativa en el segundo semestre de 2020 para lograr analizar el vínculo que existe entre la relación con la familia y el desempeño de los teletrabajadores de la empresa y finalmente evaluar el impacto del teletrabajo sobre los factores de riesgos psicosociales de los teletrabajadores.

Por otro lado, el teletrabajo es una modalidad de empleo que está tomando auge hoy en día y como aun así es relativamente poco lo que se conoce de ella, sus riesgos y cómo prevenirlos desde el hogar; el propósito de esta investigación como se menciona anteriormente tendrá como finalidad documentar los impactos de la relación con la familia (Resolución 2646 de 2008) en el desempeño de los teletrabajadores de la empresa.

CAPITULO 1

TELETRABAJO

Tema

Riesgos psicosociales en el teletrabajo de la empresa SAECO en Medellín, enfocados en el impacto de la relación con la familia (Resolución 2646 de 2008) sede administrativa en el segundo semestre de 2020.

Sub-línea

Seguridad y salud en el trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés especial

Problema

El riesgo psicosocial es definido como “Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud tanto física, mental y social del trabajador como al desarrollo del trabajo” (Nota Técnica Prevención 443 del INSTH). (Martín y Pérez, 1997), en especial en el ámbito del Teletrabajo donde el trabajador reparte su tiempo laboral entre sus quehaceres diarios con su espacio familiar ya que esto conlleva a que se genere un alto nivel de estrés y carga laboral por lo cual es necesario identificar los impactos que causan las relaciones familiares como factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa SAECO Medellín (sede administrativa) durante el segundo semestre de 2020.

Preguntas de investigación

Principal

¿Cuáles son los impactos en la salud, que genera desarrollar teletrabajo en un contexto familiar?

Específicas

- ¿Puede el teletrabajo aumentar la carga laboral?
- ¿Qué medidas tomará la empresa SAECO para reducir el teletrabajo?
- ¿La empresa SAECO realiza seguimiento al desempeño de los teletrabajadores?

Objetivo General:

Documentar los impactos generados en la salud, que genera el teletrabajo en un contexto familiar.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en la empresa SAECO Medellín sede administrativa en el segundo semestre de 2020.
- Analizar el vínculo que existe entre la relación con la familia y el desempeño de los teletrabajadores de la empresa SAECO en Medellín sede administrativa en el segundo semestre de 2020.
- Evaluar el impacto del teletrabajo sobre los factores de riesgos psicosociales de los teletrabajadores de la empresa SAECO en Medellín sede administrativa en el segundo semestre de 2020.

Justificación.

El teletrabajo es una modalidad de empleo que está tomando auge hoy en día y como aun así es relativamente poco lo que se conoce de ella, sus riesgos y cómo prevenirlos desde el hogar; el propósito de esta investigación tendrá como finalidad documentar los impactos de la relación con la familia (Resolución 2646 de 2008) en el desempeño de los teletrabajadores de la empresa SAECO en Medellín sede administrativa, segundo semestre de 2020 para identificar, analizar y evaluar los impactos del factor de riesgo psicosocial: La relación con la familia- en los tele trabajadores de la empresa SAECO de Medellín y así, sentar las bases referenciales- teóricas que lleven a otros profesionales, especialmente en el gremio de la salud, a solventar las dificultades y/o minimizar el factor de riesgo psicosocial-relación con la familia en los tele trabajadores.

Adicional a ello, desde el área de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa aterrizar la evaluación de los riesgos de esta nueva modalidad, establecer actividades de intervención para la prevención de enfermedades psicológicas como ansiedad, la angustia, el estrés, la violencia intrafamiliar e incluso las relaciones de pareja, que en muchos casos terminan en separaciones, esto también afecta el rendimiento laboral, encaminadas en el bienestar de los teletrabajadores y familia para finalmente de tener buen desempeño y lograr los objetivos empresariales eficazmente.

En una publicación del Tiempo, (EL TIEMPO, 2017), en la que se exponen los resultados de El Ministerio de Trabajo y que aseguran que los riesgos más frecuentes son los psicosociales (Relación con la familia), hacen que se considere de gran importancia el estudio de este factor; en especial con la emergencia sanitaria que atraviesa el país, lo que ha llevado al ministerio de Trabajo a impulsar y solicitar a empleadores que utilicen siempre que puedan la modalidad teletrabajo como medio de protección para sus empleados en esta emergencia sanitaria.

CAPITULO 2

Marco Referencial:

Marco teórico

Desde hace aproximadamente once años se vienen adelantando proyectos y leyes referentes al teletrabajo, pero incluso en nuestros días hay quienes no saben lo que significa o quienes tienen un concepto muy reducido y/o desvirtuado del mismo. Por esta razón es pertinente la siguiente contextualización:

Además de las modalidades de trabajo que se conocen en Colombia (según duración y forma), El Portal Teletrabajo Colombia, típica el teletrabajo como otra modalidad laboral, pero a distancia y para reconocerlo como tal, acepta y se nutre de las definiciones de la organización Internacional del Trabajo-OIT y de la ley 1221 de 2008. (Portal Teletrabajo Colombia, 2018)

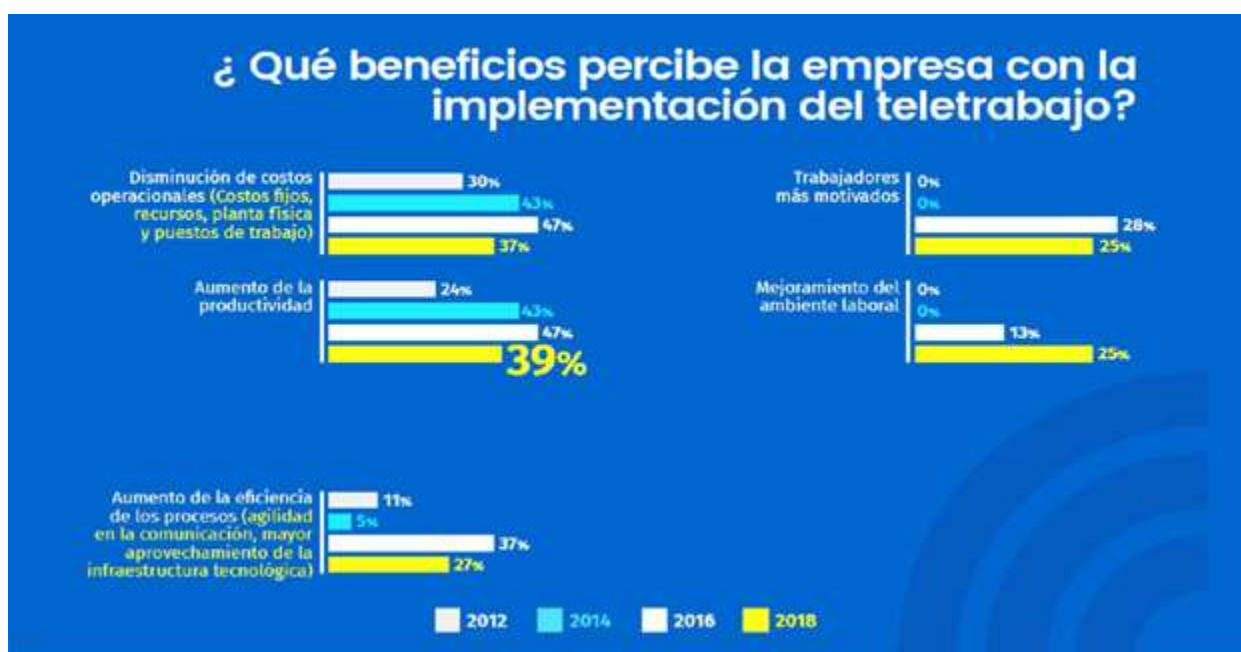
De acuerdo a Vittorino Di Martino (2004) citado en (Portal Teletrabajo Colombia, 2018), La Organización Internacional del Trabajo -OIT- define teletrabajo como:

Una forma de trabajo en la cual: a) Él mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

Además, En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221 de 2008, 2008, Art. 2) Para las organizaciones estas nuevas modalidades de trabajo han traído beneficios evidentes:

Ilustración 1 Beneficios de la implementación del teletrabajo



Este consolidado demuestra cómo desde el año 2012 se ha venido presentando un crecimiento de los empleados y empleadores que se han ido incorporando a esta nueva

modalidad de empleo (nuevo en el sentido de que apenas se están implementando las políticas y normatividades que lo regulan y amparan) y también evidencia un incremento en la productividad económica.

De allí que algunos autores adjudican esos resultados a los beneficios del teletrabajo. El teletrabajo incrementa las oportunidades de empleo, la flexibilidad laboral, la disminución del estrés, el tiempo de calidad con la familia al reducir tiempos de desplazamiento y permanecer la mayor parte del tiempo en el hogar, entre otros; pero no considera los posibles escenarios que generan amenazas para el empleado, tales como el diseño de los puestos de trabajo, la propensión al sedentarismo, sobrecarga laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar, que es el ítem que más llama nuestra atención. (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2014)

A propósito de esta dualidad familia-trabajo, (Guitián, 2009), comenta para la revista *Script Theological*, que ambos elementos representan esferas que se afectan inevitablemente; de esta forma la familia puede alterar el rendimiento laboral y el trabajo hacer lo propio con la estabilidad en el hogar al presentarse tensiones y/o conflictos que afecten la armonía de uno u otro.

Al respecto y según Greenhaus y Beutell (1985) citado en (Fernández Arroyo, 2016) “Han planteado que el conflicto que existe entre la familia y el trabajo es debido a que las responsabilidades y roles de uno interfieren en los roles del otro”. (p 21)

También, Domínguez (2007) Citado en (Fernández Arroyo, 2016) señala que los conflictos y riesgos surgen a raíz de los comportamientos de acuerdo con el género, los cuales señalan que la mujer es la encargada del cuidado y mantenimiento del hogar y los hijos; es allí donde encontramos un desequilibrio en la división de las responsabilidades familiares y domésticas.

Greenhaus y Beutell (1985) definen este tipo de conflicto como “una forma de conflicto entre roles en el cual las presiones de los roles del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto. Esto es, que la participación en el rol laboral/familiar se hace difícil por razón de la participación del rol familiar/laboral”¹ (p. 77). Estos conflictos generan dificultades en el rendimiento laboral, baja moral, hay una relación entre el teletrabajo y el

desarrollo de problemas mentales y físicos para el trabajador derivados del estrés y el trabajo con TIC Michelson, 1983, (citado por Duxbury, Higgins y Mills, 1992, p. 174).

Aunque Kossek, Hammer, Thompson y Burke, (2014), así como otros investigadores: (Allen, Johnson, Kiburz y Shockley, 2013; Golden, 2012), no han encontrado una relación directa entre el incremento del conflicto trabajo-familia y las estrategias de flexibilidad laboral, como el teletrabajo, varios estudios han evidenciado que las principales variables en el manejo del conflicto trabajo-familia están relacionadas con las condiciones individuales del trabajador, como la pareja sentimental y el empleador antes que en el teletrabajo en sí mismo. Parece ser que la presencia del trabajador en el hogar no es lo que generaría el incremento del conflicto trabajo-familia evidenciado en las investigaciones, sino el manejo inadecuado que los trabajadores dan al teletrabajo al no diferenciar entre el trabajo y la familia.

Es importante el análisis de Allen, Golden y Shockley, quienes dan dos conclusiones que son importantes. El aumento del teletrabajo podría traer un cambio en las relaciones sociales, si bien el lugar de trabajo es una estructura fundamental para las relaciones sociales, el incremento del teletrabajo podría aumentar los vínculos sociales con las familias y crear una sociedad centrada en la familia Allen, Golden y Shockley, (2015, p. 57).

Golden y Veiga (2006), (citados por Allen, Golden y Shockley 2015), dicen que el incremento en la autonomía dado por el empleador logra disminuir el impacto de la interferencia del trabajo en la familia. A medida que se da mayor libertad en el manejo del tiempo y de sus responsabilidades, menor es la percepción en la familia de que el trabajo está causando inconvenientes en las actividades no relacionadas con el trabajo. El teletrabajo podría generar un fortalecimiento del núcleo familiar al establecer lazos sociales en entornos familiares, además al dar suficiente autonomía al trabajador, puede disminuir los riesgos de distorsión del trabajo en la familia, comparándolo con trabajos presenciales.

La relación familia – trabajo es sin duda un factor de suma importancia en la estabilidad emocional de las personas; esta afirmación lleva a pensar en alternativas que permitan mantener un equilibrio y al mismo tiempo contemplar e implementar nuevas oportunidades que generen progreso tanto a las empresas como a los empleados.

Importancia de la familia y su relación con el trabajo:

“No se puede olvidar además que la mayoría de las personas, independientemente de su sexo, señalan que lo más importante en sus vidas es la familia. Por todo ello, resulta fundamental estudiar cómo varones y mujeres viven la relación familia-trabajo y en qué medida les afecta en los diversos aspectos de su vida. (Guttek, Searle y Klepa, citado en Martínez & Osca, 2001, p.34)

Con base en lo anterior, se subraya la importancia del estudio Psicométrico “conflicto familia-trabajo” publicado en 2001 por la Universidad Nacional de Educación a Distancia en España.

Con una muestra de 250 trabajadores de ambos sexos procedentes de todo el Estado Español y a través de un cuestionario “conflicto familia-trabajo” de Kopelman (1983) se halló que para el caso de las mujeres encuestadas (67.2%) las puntuaciones de la escala Likert coincidieron con la tesis del desbordamiento, en la que se presume que los estados de ánimo generados en el entorno laboral serán trasladados a la familiar y viceversa (Guttek y cols, Staines, citado en Pérez & Osca, 2001). Caso contrario para el caso de los hombres, en los cuales los puntajes coincidieron con el modelo de la segmentación, en la cual se considera que el trabajo y la familia son entornos distintos y por lo tanto el uno no tiene porqué influir en el otro (Evans y Bartolome, citado en Pérez & Osca, 2001).

También se encontró, según lo propuesto en la “tesis de los recursos limitados” (Greenhaus y Beutell, 1985) que, a más horas de dedicación al trabajo, mayor conflicto interrol, esto sólo ocurre en el caso de los varones. La diferencia entre hombres y mujeres se atribuye a las cargas familiares distribuidas inequitativamente debido al género pues las mujeres del estudio no sólo debían encargarse de su trabajo sino de su rol como madres, esposas y empleadas de servicios generales en el hogar.

También se obtuvo, como se esperaba, que aquellos trabajadores/as que sienten mayor conflicto en su rol laboral se encuentran menos implicados y menos satisfechos con su trabajo.

Se halló también una relación negativa entre el conflicto familia-trabajo con el bienestar psicológico, lo que vendría a coincidir con los resultados de la investigación acerca de los efectos negativos que tiene este tipo de conflicto sobre la salud, apoyando su consideración como fuente

de estrés (Adams y cols.; Bacharach y cols.; Frone y cols, citado en Martinez & Osca, 2001, p.43)

Relación trabajo-familia:

La dualidad trabajo-familia es bidireccional, por lo tanto, el rol laboral puede influir en el familiar y viceversa. A propósito de esto en 2015 la revista *Universia Business* publicaba un estudio cuantitativo aplicado mediante cuestionario a 108 empresas españolas durante el último trimestre de 2013.

En éste se pretendió comprobar que las prácticas familiares socialmente responsables PFFR (contrato fijo a tiempo parcial, compartir un puesto de trabajo con otro empleado, posibilidad de reducción de la jornada laboral, jornada laboral flexible y teletrabajo) están relacionadas positivamente con el enriquecimiento en el ámbito familiar y laboral, considerando que son potencialmente ahorradoras de tiempo y pueden contribuir al desempeño de múltiples roles.

Para ello se recurrió a investigaciones anteriores, en la que se supone que el enriquecimiento ocurre cuando los recursos (habilidades, etc.) obtenidos en un rol mejoran, ya sea de manera directa el rendimiento en otro rol (lo que se denomina “ruta de acceso instrumental”), o indirectamente a través de su influencia en el afecto positivo (la llamada “ruta de acceso afectiva”) (Greenhouse y Powell, citado en Pérez, 2015, p.19)

Lo anterior quiere decir que una habilidad adquirida en el trabajo (rol laboral) puede ser utilizada también en el ámbito familiar y viceversa; por ejemplo, si el empleado aprende a ser paciente en situaciones bajo presión puede serlo también cuando se requiera al interior de la familia, si un empleado aprende a gestionar su tiempo en la empresa podría administrarlo correctamente para compartir tiempo de calidad con la familia, etc.

El estudio, aplicado a una muestra de la cual el 55,4% eran mujeres, el 78,9% tenían pareja y el 61,8% tenían hijos, con una edad promedio de 40 años y con empleados de diferentes sectores, tales como: Empresas de consultoría, finanzas y seguros, tecnologías de la información,

informática y energía, arrojó que respecto a los empleados encuestados, la práctica más utilizada fue la de los permisos (64% de los empleados de la muestra) seguida del horario flexible (59,3%), teletrabajo (37,3%) y la reducción de jornada (30,1%). También se encontró que estas prácticas habían proporcionado satisfacción y enriquecimiento laboral en sus empleados no solamente en su rol profesional sino también en su rol familiar, pues el uno incide en el otro indefectiblemente.

“Las habilidades polivalentes e interpersonales que los empleados adquieren con las prácticas flexibles generan confianza, al igual que el apoyo de los supervisores, para que el empleado se sienta a gusto en su trabajo y considere que está contribuyendo a su desarrollo personal, empleabilidad y conciliación laboral y familiar” (Pérez, Vela & Garcés, 2015, p.19).

Papel de la mujer en el teletrabajo:

La mujer, como se apreció en párrafos anteriores tiene una carga superior al de los hombres en el hogar, por lo tanto el teletrabajo representa una oportunidad para poder enfocarse en la familia sin descuidar los aspectos profesionales; lo anterior es sustentado en el estudio “teletrabajo y vida cotidiana: Dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, pues en entrevistas realizadas a 73 mujeres teletrabajadoras en 2009 en España se halló que el 95% de las mujeres consultadas valoraban el teletrabajo.

Factores como el tiempo y la distancia fueron la principal motivación de las entrevistadas para laborar como teletrabajadoras y aspectos negativos como: 1. La sensación de culpabilidad que sentían al principio por creer que tenían mejores condiciones laborales que quienes trabajan presencialmente- lo que les llevó inicialmente a exceder la jornada laboral, 2. La sensación de soledad al sentirse excluidas de la empresa y 3. La falta de oportunidades de ascensos profesionales relacionados al teletrabajo por considerarse solo una modalidad para cargos supernumerarios; no inclinaron la balanza desfavorablemente, pues la disponibilidad familiar y social que ofrecía el teletrabajo acababa por compensar cualquier pérdida profesional. (Gálvez & Sánchez, 2009)

Se determina que los principales factores que afectan la relación entre el trabajo y la familia, la salud mental; por ejemplo cuando se afecta la tranquilidad de los teletrabajadores y el

rendimiento, incluyen el espacio utilizado para trabajar en el hogar, la presencia de personas en el hogar mientras alguien trabaja a distancia, la cantidad de días de trabajo a distancia, el tiempo que una persona ha estado trabajando a distancia y el alcance de responsabilidad que un trabajador tiene fuera del ambiente de trabajo, además de las enfermedades que puede generar como la ansiedad, la angustia, el estrés, la violencia intrafamiliar e incluso relaciones de pareja, que en muchos casos terminan en separaciones.

Aunque hay muchas fuentes que no llegan a un acuerdo respecto a la clase de impacto e influencias que tiene la familia con el trabajo y viceversa, es claro que la dinámica entre ellos juega un papel fundamental en la vida de cada persona.

CAPITULO 3

Diseño metodológico

Enfoque: Cualitativo. Trabajaremos con este modelo pues las características que se citarán a continuación coinciden con la forma como se llevará a cabo nuestra recolección de datos y el enfoque que queremos darle a nuestra propuesta.

Collado (2014), expone en su libro Metodología de la investigación que las principales características de la investigación cualitativa son:

- El investigador plantea un problema pero no se sigue un proceso definido claramente.
- En la búsqueda cualitativa, en lugar de iniciar con una teoría y luego “voltar” al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los datos y resultados, el investigador comienza examinando los hechos en sí y en el proceso desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa.
- Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas)
- En la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, sino que se generan durante el proceso y se perfeccionan conforme se recaban más datos.

-El modelo se basa en recolección de datos no estandarizados ni predeterminados completamente. Tal recolección consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (Sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos.

Diseño: No experimental: En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Método: Inductivo

Mediante este método se observa, estudia y conoce las características genéricas o comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para elaborar una propuesta o ley científica de índole general. Ej. En las guerras del Peloponeso, en las guerras púnicas, en la Primera Guerra Mundial, en la Segunda Guerra Mundial,...etc...Se producen víctimas entre la población civil...luego en todas las guerras se producen víctimas entre la población civil. El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin. Puede observarse que la inducción es un resultado lógico y metodológico de la aplicación del método comparativo. (Abreu, 2014, p 200)

Escogimos el método inductivo ya que la investigación se realizará por medio de entrevistas a la población de estudio, partiendo desde cada individuo hasta el grupo en general, permitiendo generar nuevos conocimientos o conclusiones respecto al tema investigado.

Tipo de investigación: Descriptivo

Es la descripción, registro, análisis e interpretación, mediante análisis. En esta investigación se ven y se analizan las características y propiedades para que con un poco de criterio se las pueda clasificar, agrupar o sintetizar, para luego poder profundizar más en el tema. En la investigación

descriptiva se trabaja sobre la realidad de los hechos y su correcta interpretación. (Garces, 2000, p. 75,76).

Nuestra investigación es descriptiva ya que nuestro objetivo es llegar a conocer los impactos de la relación con la familia en el desempeño de los tele trabajadores de la empresa SAECO, observando los comportamientos y ambiente alrededor de la población estudiada a través del tiempo en el cual se realiza la investigación con la finalidad de dar una descripción detallada de los resultados.

Población y muestra

Empleados empresa SAECO SAS sede administrativa en Medellín (Carrera 80 No 32EE 08) en el segundo semestre de 2020. La población total de la empresa Saeco en Medellín son 90 trabajadores y nuestra población de estudio que pertenece a la sede administrativa son 15 trabajadores, entre los cuales tenemos cargos como gerencia general, auxiliar administrativa, gestión humana, auxiliar contable, asesor comercial, ingenieros civiles, revisor fiscal, contador.

Los datos de la población trabajadora se obtienen a través del perfil sociodemográfico de la empresa SAECO, desde allí tenemos acceso a la edad, la cual se encuentra entre los 20 a los 45 años, el estrato socioeconómico es de 2 de 4, escolaridad, todos de raza mestiza, ninguno vulnerable, pero si por los cargos tienden a tener una demanda de carga de trabajo.

Instrumento para recolección de datos

Lo que busca un estudio cualitativo es obtener datos que se convertirán en información de personas, comunidades, situaciones o procesos en profundidad. Ahora bien, el instrumento de recolección de datos en el proceso cualitativo, son varios. Como las entrevistas o grupos de enfoque, pero la característica fundamental del proceso cualitativo es el propio investigador. Mediante diversos métodos o técnicas recoge los datos, es quien observa, entrevista, revisa documentos, conduce sesiones etc.

(Corbetta, op. cit.), al expresar que existen: “tres acciones básicas que el hombre utiliza para analizar la realidad social que lo rodea: observar, preguntar y leer”

Luego de haber culminado la fase de recolección de datos, el investigador cualitativo debe darle sentido a todo ese bagaje de información que los participantes han proporcionado, a través de las técnicas e instrumentos seleccionados y por supuesto, habiéndose realizado a través de la coherencia paradigmática requerida. Dicho de otro modo, toda esa información por sí sola no dirá nada hasta que sea procesada. Al respecto, (Mayz, 2009), expresa: El “proceso cualitativo de análisis de los datos e interpretación de los resultados, constituye uno de los momentos más relevantes, por no decir “el más importante” del proceso de investigación” (p. 57)

Ahora bien, precisemos algunos aspectos relevantes de esta técnica, como lo son los diferentes tipos de entrevistas cualitativas. Aquí se adoptará la clasificación realizada por (Corbetta, op. cit.), quién considera tres tipos: Estructuradas; Semiestructuradas y No estructuradas.

En la empresa escogimos para la recolección de información, un tipo de entrevista semiestructurada ya que, en esta clasificación, aunque el entrevistado tiene la libertad de contestar como desee, la formulación de las preguntas son definidas previamente y algunas preguntas bases marcaran el orden en el que se desarrollaran los otros puntos del cuestionario dependiendo de las respuestas que vayan dando los participantes.

Plan de recolección

La información que se irá recolectando a través de entrevistas que pasarán a ser revisados y verificados de manera que cumplan con los criterios de las técnicas de recolección de información, luego serán pasados a una hoja de cálculo en Excel, donde posteriormente serán comparadas y graficadas las respuestas u observaciones similares o más generales.

Análisis de la información

Posterior a la recolección de datos en ambientes naturales de los teletrabajadores, donde se utilizaran herramientas como entrevistas estructuradas y se va a analizar cada una de las respuestas obtenidas para determinar los elementos comunes y no comunes.

Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
ACTIVIDAD	TIEMPO															
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión de literatura																
Elaboración del proyecto																
Aprobación y ajustes																
Recolección de información																
Procesamiento, análisis y discusión de resultados																
Elaboración del informe																
Transcripción																
Socialización																

CAPITULO 4

Hallazgos

Resultados de la investigación

Vamos a tomar los hallazgos en el análisis y discusión de resultados para mirarlo a la luz del marco teórico y a partir de allí determinar nuevos hallazgos.

Adicional para obtener la información de los colaboradores se utilizará el perfil sociodemográfico de la empresa SAECO SAS.

CAPITULO 5

Conclusiones

Después del análisis realizado podemos concluir que el teletrabajo puede generar carga mental, que acumulada puede afectar las condiciones de salud de los empleados de la empresa SAECO SAS, y así mismo reducir el desempeño laboral, además de su entorno.

Podemos concluir que la nueva modalidad adoptada por la empresa debido a la pandemia del COVID-19, el teletrabajo es una estrategia para evitar aglomeraciones y lograr mitigar el contagio, sin embargo tienen altos niveles de riesgo psicosocial que pueden afectar el estado físico y mental de la población trabajadora.

Una de las enfermedades más comunes identificadas durante el desarrollo de esta investigación ha sido el estrés laboral, la cual generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente desde sus casas.

En conclusión, se logró identificar que la empresa SAECO SAS ha realizado los controles pertinentes frente a los riesgos identificados para la labor del teletrabajo.

Finalmente concluimos que el teletrabajo afecta tanto al empleado como a la familia, ya que puede influir en la violencia intrafamiliar e incluso relaciones de pareja que terminan con separaciones.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa SAECO SAS realizar la aplicación de las baterías de riesgos psicosocial para identificar, determinar y evaluar los factores intra y extra laborales que afectan a la población trabajadora.

Diseñar e implementar un sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial donde se intervenga el personal sintomático o casos blancos, además de realizar seguimiento a las condiciones de salud.

Se recomienda a la empresa realizar campañas de prevención del manejo del estrés, carga laboral, manejo de emociones donde se involucre la familia de los teletrabajadores y se fomenten los buenos hábitos de convivencia y trabajo en casa.

Realizar seguimiento al cumplimiento de los controles establecidos en la matriz de peligros y riesgos para la actividad, teniendo en cuenta como riesgo prioritario las posturas ergonómicas inadecuadas y movimientos repetitivos.

Implementar espacios con profesionales en el área de psicología para realizar asesorías psicológicas para el empleado y sus familias, con el fin de orientar en la toma de decisiones frente a las diferentes situaciones.

Referencias bibliográficas

Cataño Ramírez, S. L., & Gómez Rúa, N. E. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la seguridad y la salud en el empleo. *Salud Pública*, Tomo 5, 82-91. Recuperado de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1734289508?pq-origsite=summon>

EL TIEMPO. (2017). Riesgos laborales, bajo control en el teletrabajo. Obtenido de EL TIEMPO.

El Congreso de Colombia. (16 de julio 2018). Normas para promover y regular el teletrabajo. [ley 221 de 2008]. Recuperado de <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

Fernandez Arroyo, J. (2016). RELACIÓN ENTRE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y LA SATISFACCIÓN MARITAL. Recuperado de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1823293083?pq-origsite=summon>

Guitián, G. (2009). La relación de trabajo-familia: Un diálogo entre la doctrina social de la Iglesia y las ciencias sociales. *Scripto theological*, Volumen 41, 377-408. Recuperado de [http://ebsohost.ezproxy.uniminuto.edu/login.aspx?direct=true&db=rfh&bquery=IS+0036-9764+AND+TI+\(%26quot%3bLa+relaci%26%23243%3bn+trabajo-familia%3a+un+di%26%23225%3blog+entre+la+doctrina+social+de+la+iglesia+y+las+ciencias+sociales%26quot%3b\)+AND+DT+%26quot%3b2009%26quot%3b+AND+AU+%26quot%3bGuiti%26%23225%3bn%26quot%3b&lang=es&type=0&searchMode=Standard&site=ehost-live&scope=site](http://ebsohost.ezproxy.uniminuto.edu/login.aspx?direct=true&db=rfh&bquery=IS+0036-9764+AND+TI+(%26quot%3bLa+relaci%26%23243%3bn+trabajo-familia%3a+un+di%26%23225%3blog+entre+la+doctrina+social+de+la+iglesia+y+las+ciencias+sociales%26quot%3b)+AND+DT+%26quot%3b2009%26quot%3b+AND+AU+%26quot%3bGuiti%26%23225%3bn%26quot%3b&lang=es&type=0&searchMode=Standard&site=ehost-live&scope=site)

Ley 1221 de 2008. (16 de julio de 2008). Ley 1221 de 2008. por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia: Congreso de la República.

Portal Teletrabajo Colombia. (18 de 12 de 2018). Definición. Obtenido de Portal Teletrabajo Colombia. Recuperado de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Revista de pensamiento e investigación social Atenea digital*, volumen (15), 57-79. ISSN: 1578-8946

Arroyo, J. (2016). Relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción marital (Proyecto de investigación) Universidad del Turabo, Puerto Rico

Oscar, A. (2014). Estudio psicométrico de la versión española de la escala de conflicto familia-trabajo de Kopelman, Greenhouse y Connolly, volumen (16), 43-57. DOI <https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1174/021347401317351198>

Jiménez, M. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados, volumen (45), 16-33. Recuperado de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/central/docview/1675019636/fulltextPDF/1625D90A006943D5PQ/1?accountid=48797>

Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6 edición). México: McGraw Hill Education

Abreu, J. (2014). Método de la investigación. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Corbetta, P. (2007). Metodología y Técnicas de Investigación Social. Ed. McGraw-HILL/Interamericana de España, S.A. España.

Mayz, C. (2009). ¿Cómo desarrollar, de una manera comprensiva, el análisis cualitativo de los datos? EDUCERE. Artículos arbitrados. Año 13, N° 44, p. 55-66 [Artículo en Línea]. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/356/35614571007.pdf> [Consulta: 2014, julio 13].

Roberto Hernández Sampieri. (20014) Metodología de la investigación Ed. McGraw-Hill/Interamericana Editores México D.F

Anexos

FORMULARIO CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA

Título del Estudio	:	Impacto de la relación con la familia en los teletrabajadores de la empresa SAECO de Medellín sede Administrativa en el segundo semestre de 2020
Investigador Responsable	:	Yurley Andrea Tarazona Arroyave Sindy Lorena Ramírez Lopera
Lugar en que se realizará el estudio (Dpto., Sede, Facultad, etc.)	:	UNIMINUTO, Antioquia Seccional Bello, Facultad de Salud.
Nº de teléfonos asociados al estudio	:	3225832328-3216599076
Correo electrónico Investigador Responsable	:	sramirezlo3@uniminuto.edu.co - ytarazonaar@uniminuto.edu.co

1. OBJETIVO DEL ESTUDIO

Señor/a, se le está invitando a participar en un estudio de investigación formativa la cual ha sido aprobada por la gerencia de la empresa.

Este estudio tiene como objetivo principal: Describir los impactos de la relación con la familia (Resolución 2646 de 2008) en el desempeño de los teletrabajadores de la empresa SAECO en Medellín sede administrativa, segundo semestre de 2020.

2. BENEFICIOS DEL ESTUDIO

Con su contribución voluntaria en este estudio se espera establecer las bases para futuras investigaciones asociadas con los riesgos psicosociales en el teletrabajo y se obtendrá el beneficio de producir conocimientos científicos de los impactos que afecta este riesgo en la relación con la familia y el desempeño laboral de los trabajadores.

Tenga en cuenta que su participación en este estudio No acarreará compensaciones económicas ni de ninguna especie.

3. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Este es un estudio descriptivo cuya técnica de recolección de datos será una entrevista no estructurada en la cual usted podrá responder de forma libre y voluntaria al haber aceptado la realización del presente.

Su identidad será protegida. Toda información o datos que sean suministrados por usted como participante serán manejados confidencialmente bajo la ley 1581 de 2012 y solo será revelado con consentimiento informado del trabajador.

Solamente las investigadoras responsables de este estudio tendrán acceso a los datos en que puedan identificar a un participante. Cuando los resultados de la investigación sean publicados o se discutan en conferencias científicas, no se incluirá información que pueda revelar su identidad.

Toda divulgación de la información obtenida se realizará con fines científicos y/o pedagógicos.

4. DERECHOS COMO PARTICIPANTE

Entiendo que:

- He leído, comprendido y discutido la información anterior con el investigador responsable del estudio y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria.
- Mi participación en este estudio es voluntaria, podré renunciar a participar en cualquier momento, sin causa y sin responsabilidad alguna.
- Tengo derecho a una copia de este formulario de consentimiento para pensar sobre su participación en este estudio o para discutirlo con familiares, amigos antes de tomar una decisión.
- He sido informado y entiendo que los resultados obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos y/o educativos.
- Si durante el transcurso de la investigación me surgen dudas respecto a la investigación o sobre mi participación en el estudio, puedo contactar con la investigadora responsable, Sra. Sindy Lorena Ramírez al teléfono 3225832328 o correo electrónico sramirezlo3@uniminuto.edu.co.

Por lo cual, Yo _____ Identificado con número de cédula _____ Aceptó de forma voluntaria participar en este estudio de investigación titulado “Impacto de la relación con la familia en los tele trabajadores de la

empresa SAECO de Medellín sede Administrativa en el primer semestre de 2020” y recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Firma del participante

He explicado al Sr(a). _____ La naturaleza y los propósitos de la investigación; le he explicado acerca de los riesgos y beneficios que implica su participación. He contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.

Firma del investigador

Fecha

FORMATOS:

Herramienta: Cuestionario

Técnica de recolección de datos: Entrevista semiestructurada.

Cuestionario:

¿Qué edad tiene?

¿Sufre de alguna enfermedad? ¿Cuáles y desde hace cuánto?

¿Qué entiende por teletrabajo?

¿Recibió algún tipo de capacitación por parte de su empresa para trabajar bajo esta modalidad?

Si la respuesta es afirmativa. ¿Qué le enseñaron en la capacitación? Describa los temas y metodología. ¿Siente que la capacitación ayudó a entender cómo tiene que trabajar desde su casa? Justifique su respuesta.

Describa cómo es su espacio de trabajo y la labor que debe realizar todos los días.

Considera que la jornada asignada para desarrollar sus tareas es suficiente o debe trabajar horas extras para cumplir los requerimientos. Justifique su respuesta.

¿Considera que su espacio de trabajo fue adecuado convenientemente para brindarle comodidad y preservar su salud? Justifique su respuesta.

¿Ha sentido acompañamiento por parte de sus superiores y compañeros trabajando bajo esta modalidad? Justifique su respuesta.

Describa cómo organiza su tiempo entre el teletrabajo y la familia.

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la modalidad teletrabajo? Hasta ahora ha cumplido con sus expectativas laborales? Justifique su respuesta.

¿Cuáles son los mayores cambios a nivel familiar que usted ha percibido desarrollando su trabajo bajo esta modalidad? Explique su respuesta.

¿Cree que su ámbito familiar afecta de algún modo su desempeño laboral al estar laborando en la modalidad teletrabajo? Explique su respuesta.

¿Cree usted que dedica más tiempo a su familia al laborar bajo la modalidad del teletrabajo?
Explique su respuesta.

¿Cuáles han sido las mayores ventajas de teletrabajar? Describa y justifique la respuesta.

¿Qué obstáculos a nivel laboral ha percibido laborando bajo esta modalidad? Describa y justifique su respuesta.

¿A qué se dedicaba antes de teletrabajar? Si la respuesta es trabajo en una empresa de la forma convencional entonces: Describa cómo era su trabajo y lo que tenía que hacer.

Si ha laborado bajo la modalidad de trabajo convencional y en relación con el teletrabajo que realiza ahora, ¿Considera que ha aumentado o ha disminuido los niveles de estrés?. Justifique su respuesta.