
Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia

Ivonne Constanza Valero-Pacheco¹

Martha I. Riaño-Casallas²

¹Departamento de Economía, Comercio Internacional y Política Social, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá D.C., Colombia.

²Escuela de Administración y Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia.

Fechas · Dates

Recibido: 2019.05.09
Aceptado: 2019.09.23
Publicado: 2020.01.15

Correspondencia · Corresponding Author

Ivonne Constanza Valero Pacheco
Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Carrera 4 No. 22-61. Módulo 1.
Oficina 503. Bogotá. Colombia.
Teléfono: (571) 2427030 Ext. 1556. Correo: ivonne.valero@utadeo.edu.co

Resumen

Objetivo: Presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo.

Métodos: La población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. Para establecer las prácticas utilizadas por las empresas se empleó una encuesta para los teletrabajadores y entrevista a los responsables seguridad y salud en el trabajo. La propuesta de adecuación de los elementos del sistema de gestión al teletrabajo se realizó a partir del análisis e integración del marco teórico y conceptual con las prácticas de las empresas con teletrabajadores.

Resultados: Se estableció que las empresas continúan con las estrategias habituales de seguridad y salud en el trabajo, sin diferenciar la naturaleza del trabajo. De la síntesis entre lo teórico y conceptual con el diagnóstico de la gestión de los riesgos en las empresas, se identificó que los componentes del sistema susceptibles de ser modificados al teletrabajo son la organización y planeación, la aplicación y por último la evaluación.

Conclusiones: Las prácticas habituales de las empresas con teletrabajadores para la gestión de los riesgos deben mejorar a través del ajuste de algunos de los componentes del sistema de gestión. Las principales adecuaciones para realizar implican la gestión de la información e innovación de tecnología aplicadas a la organización y planeación, aplicación y evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, Salud Ocupacional, Gestión del Riesgo, Lugar de Trabajo, Cultura Organizacional

Abstract

Objective: To analyze occupational health and safety (OHS) management practices used by companies that allow teleworking and propose modifications to the OHS management system.

Methods: The unit of study were companies in the services sector of Bogotá and their teleworkers. To identify company practices, we conducted a survey of teleworkers and key informant interviews with those responsible for OHS. Recommendations for adapting the elements of the teleworking management system were made based on the analysis and integration of the theoretical and conceptual framework with the practices of companies with teleworkers.

Results: Overall, we observed that companies continue with usual strategies for workplace health and safety, without considering the different nature of the work. The synthesis that resulted from combining the theoretical and conceptual framework with the risk management analysis in companies identified that the system components could be modified for telework, specifically in the organization and planning, application and evaluation components of the OHS management system.

Conclusions: Usual OHS risk management practices of companies with teleworkers should be improved by adjusting some of the components of the management system. These ad-

justments include managing information and technological innovations by applying them to the organization and planning, application and evaluation components of the system.

Key words: Telework, occupational health, risk management, workplace, organizational culture

Introducción

Han sido muchos los estudios que consolidan las ventajas del teletrabajo desde lo económico, social y ambiental^(1,2). «*Teleworking*»⁽¹⁾ es el término que describe de forma genérica todas las formas de trabajo a distancia y como categoría de éste, se encuentra el «*Home-based-Telecommuting*» o trabajo desde casa⁽¹⁾. En Colombia, esta figura se conoce con el nombre de teletrabajo.

En lo relativo a las ventajas del teletrabajo, existen diversos estudios que demuestran mejoras en dos sentidos: para la organización y para el trabajador. Por su parte las empresas reportan aumento en la productividad y reducción de costos relativos a la contratación de personal temporal, aumento de la satisfacción de los trabajadores y disminución de incapacidades por enfermedad. Los trabajadores indican una mejor conciliación entre los vínculos familiares con los aspectos laborales⁽²⁻⁵⁾.

En contraposición, otras investigaciones señalan algunas problemáticas. Por ejemplo, se habla de «*trabajo precario*»⁽⁶⁾ al considerar que se puede vulnerar la igualdad entre los trabajadores ubicados en las instalaciones de la empresa frente a los teletrabajadores. De igual manera, hay evidencia de la dificultad en la adaptación, aumento del estrés, aislamiento, alteración en las relaciones familiares y presencia de enfermedades osteomusculares⁽⁷⁻⁹⁾.

En Colombia, el teletrabajo se incorpora en la legislación vigente, determinando con claridad que se trata de una forma de organizar el trabajo a distancia con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)⁽¹⁰⁻¹²⁾. Por ello, el teletrabajador goza de protección cuando se presentan daños a la salud como efecto de los riesgos laborales⁽¹³⁾ y, por ende, con el propósito de prevenir enfermedades y accidentes laborales (ATEL) y controlar los riesgos existentes en el trabajo, el empleador tiene la obligación de aplicar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)⁽¹⁴⁾, cuya estructura está soportada en la planeación estratégica que, a su vez se articula con los objetivos estratégicos de la organización, de tal forma que sea parte de la cultura organizacional^(13,15-17).

Ante la falta de evidencia de la gestión de seguridad y salud en el teletrabajo y teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia en Colombia, surge la necesidad de presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del SG-SST cuando tienen teletrabajadores y plantear la modificación de los elementos del sistema al teletrabajo, de tal forma que se contribuya a la mejora en las practicas relativas a la prevención y control de los ATEL.

Método

Diseño

Estudio cualitativo interpretativo⁽¹⁸⁾ con diseño narrativo en el cual se analizaron contenidos y discursos⁽¹⁹⁾ para comprender y explicar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del SG-SST cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo.

Proceso de análisis e instrumentos

El estudio se desarrolló en tres etapas. En primer lugar, la descripción teórico-conceptual del teletrabajo en Colombia y su relación con la gestión de la salud y seguridad mediante revisión documental (Figura 1). Los resultados se compilaron en matrices que contienen las variables: descriptor de la norma legal, requisitos, alcance/interpretación y análisis desde los criterios de aplicación del teletrabajo. Resultado de esto, es la descripción de los elementos del SG-SST susceptibles de ajustes para su aplicación en el teletrabajo.

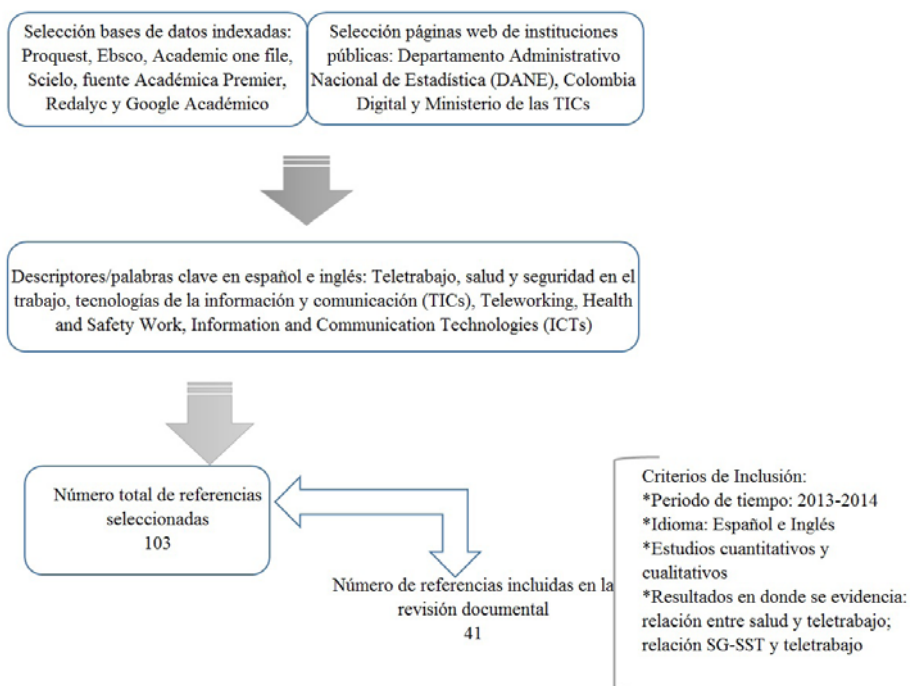


Figura 1: Proceso de revisión documental para la descripción teórico-conceptual del teletrabajo en Colombia y su relación con la gestión de la salud y seguridad.

A continuación, se realizó el diagnóstico de las prácticas de las empresas en la implementación del SG-SST con teletrabajo. Para la recolección de esta información se diseñaron dos instrumentos: una entrevista semiestructurada dirigida a los res-

ponsables de los riesgos laborales en las empresas y, para los teletrabajadores se empleó una encuesta. El lector interesado en los instrumentos puede solicitarlos al autor de correspondencia. Los dos instrumentos incluyeron las variables: 1) la política del SG-SST, 2) participación de los teletrabajadores, 3) evaluación del SG-SST, 4) responsabilidad, 5) formación, capacitación y toma de conciencia, 6) documentación, 7) comunicación, 8) emergencias; 9) investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales y 10) gestión del cambio. Para su aplicación fueron validados previamente mediante prueba piloto y revisión por expertos. La información fue recogida en el periodo 2015-2016.

La entrevista ahondó en las actividades habituales para la gestión de los riesgos laborales y se compone de 12 preguntas. Esta información se recolectó mediante grabación de audio y transcripción fidedigna. Por su parte, la encuesta tuvo como propósito recoger las percepciones de los teletrabajadores frente a los procedimientos que la empresa acostumbra a usar para gestionar los riesgos laborales. Está organizada por 11 preguntas de respuestas con escala Likert y respuesta sí/no, con posibilidad de explicar la contestación. Fue enviada por el correo electrónico institucional y los datos capturados de forma electrónica. En ambos casos se comunicó el propósito del estudio y se garantizó la confidencialidad de la información mediante consentimiento informado.

Usando la técnica de codificación inductiva⁽¹⁹⁾, se realizó el proceso de agrupación de conceptos obteniendo 17 categorías de información, con las cuales se construyeron modelos conceptuales para observar y analizar las relaciones entre las mismas, mediante el programa Atlas.Ti versión 7. Este análisis detallado de la situación fue la base para la elaboración de la propuesta, como tercera etapa del proyecto.

Participantes

Los participantes fueron elegidos por muestreo no probabilístico y de voluntarios, bajo el mecanismo de saturación teórica⁽²⁰⁾. Para ello, se revisó el listado de 137 empresas suscritas al «pacto por el teletrabajo» en el periodo 2015-2016. El contacto inicial fue telefónico y por correo electrónico. Se obtuvo respuesta de 25 empresas y 4 continuaron con el proceso, pero solo dos empresas autorizaron la aplicación de la encuesta, enviándola a 51 teletrabajadores (Figura 2).

Para efectos de la validez y confiabilidad del estudio⁽²¹⁾, se aplicaron varias formas de triangulación⁽²¹⁾: de técnicas (encuestas y entrevistas, consentimiento informado, confidencialidad), de datos (información de diversas fuentes, categorías de análisis emergentes), y de investigadores (formación interdisciplinaria).

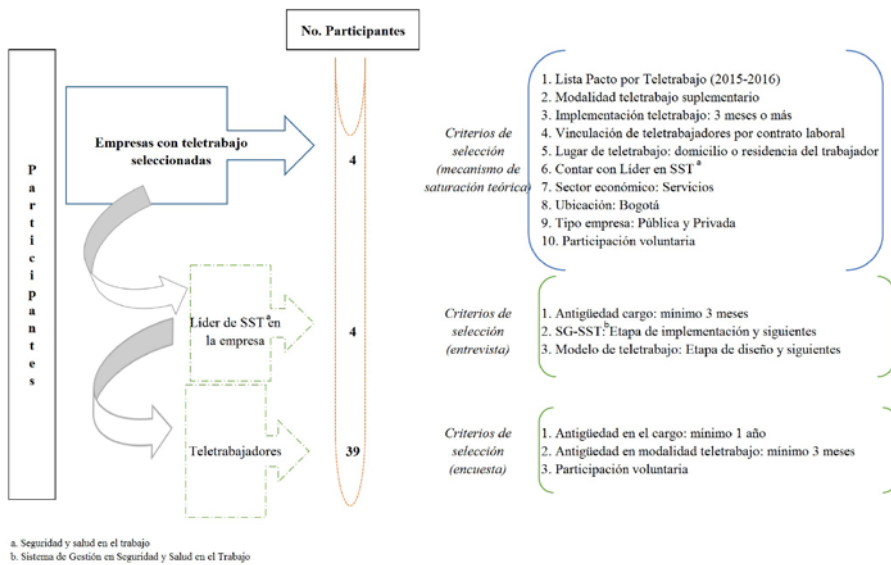


Figura 2: Estrategia y criterios para la selección de la muestra y número de participantes.

Resultados

De la revisión documental se obtiene como resultado la identificación teórica de los componentes y elementos del SG-SST según la normatividad⁽¹⁵⁾, susceptibles de ser modificados al teletrabajo (Figura 3).

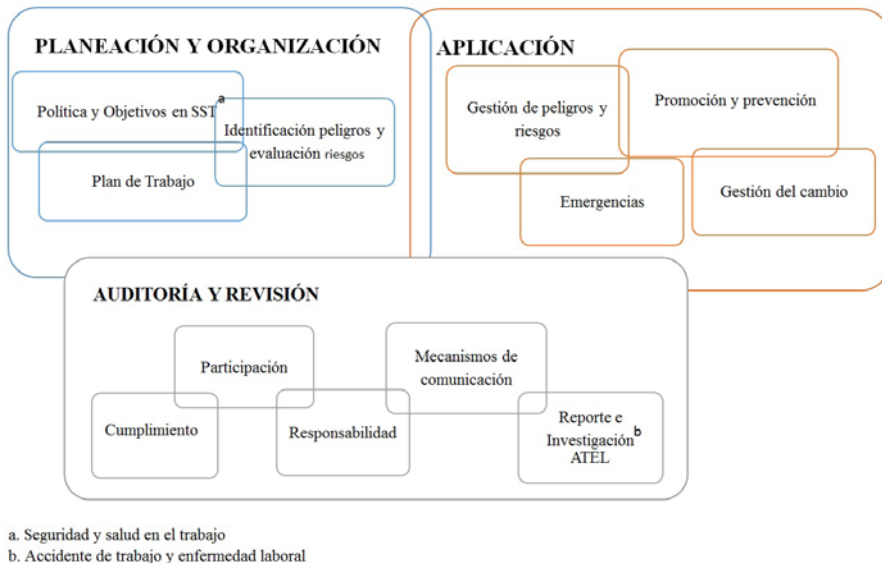


Figura 3: Componentes y elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que requieren ser adaptados al teletrabajo.

La justificación teórica de la selección de los elementos tiene fundamento en la interpretación de los documentos analizados, entre los cuales se incluye la normatividad legal que rige para toda empresa en Colombia. En este sentido el Estado espera que las empresas cumplan unos requisitos mínimos en la gestión de sus riesgos laborales, como lineamiento general del SG-SST. Bajo esta perspectiva el teletrabajo, como modelo de gestión del talento humano involucra transformaciones en la organización y por ende en la prevención y control de los riesgos en el trabajo. Para el logro de ese fin, las actividades de SST de los componentes de planeación y organización, aplicación y auditoría y revisión, deben ser adaptadas a las nuevas condiciones laborales, de tal forma que contribuyan al propósito de la prevención del accidente de trabajo y enfermedad laboral (ATEL) y el control de los riesgos en el trabajo.

La explicación de estos ajustes se describe con mayor amplitud con el diagnóstico de las prácticas en SST de las empresas con teletrabajo.

Como resultado de la entrevista aplicada a quienes lideran el SG-SST en las empresas participantes, se obtuvo el diagnóstico de las actividades utilizadas por las empresas con teletrabajo para la aplicación del SG-SST. Se observa que estas mantienen las estrategias habituales de SST, sin considerar la naturaleza del trabajo (Tabla 1). La falta de diferenciación trae como consecuencia que para todos los trabajadores se utilicen los mismos medios de comunicación y difusión. A través de éstos, la empresa cumple con los requisitos de cada uno de los componentes enunciados en la Figura 3.

Adicionalmente, el componente de organización y planeación, como elemento estructural y transversal, debe ser revisado con periodicidad y actualizado cuando se incorporan otras formas de trabajo, como el caso del teletrabajo. Todas las empresas reconocen validar anualmente su política y objetivos en SST, pero solo unas incluyen en su planeación estratégica al teletrabajador. Por esta razón, durante la implementación de esta nueva forma de realizar las actividades laborales⁽²²⁾, es necesario que quienes lideran el SG-SST coordinen las estrategias con la administración del talento humano.

Por otra parte, el plan de trabajo y de formación incluye en general formas tradicionales de realizar prevención de eventos laborales como las capacitaciones e inducciones presenciales para la promoción de la salud. Tales mecanismos pierden efectividad y eficacia en situaciones en donde el trabajo es a distancia. En el mismo sentido, la investigación del accidente y de la enfermedad laboral como parte del componente de revisión, debe ser modificada en su proceso de reporte e investigación.

Como se observa, generalmente las empresas combinan medios electrónicos y actividades presenciales, en donde predominan las segundas. Esto se debe a que las empresas objeto de estudio tienen teletrabajadores suplementarios, es decir que asisten a la empresa dos o tres días a la semana y el resto de los días laboran desde su residencia.

Tabla1: Identificación de medios y actividades habituales de seguridad y salud en el trabajo en las empresas con teletrabajo.

COMPONENTE	ELEMENTO	MEDIOS Y/O ACTIVIDADES EN SST	
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Políticas y Objetivos en SST ^a Identificación de Peligros y Evaluación de riesgos Plan de Trabajo	Comunicación y divulgación	Medios electrónicos: correo, intranet Medios presenciales: inducción/reinducción Medios mixtos: Publicación de lecciones aprendidas, manuales
		Técnicas recolección información de condiciones de salud y trabajo	Visita domiciliaria, encuestas, correo electrónico, intranet, inspecciones, listas de chequeo, autoreporte de condiciones de trabajo
APLICACIÓN	Gestión de peligros y riesgos Promoción y Prevención Emergencias Gestión del cambio	Seguimiento de actividades SST ^a	Medios presenciales: inducción/reinducción; capacitaciones en pyp ^b ; reporte de AT ^c ; emergencias, PVE ^d ; exámenes ocupacionales
		Emergencias	Visita domiciliaria, correo electrónico, intranet, inspecciones, autoreporte de condiciones de trabajo y salud Medios presenciales: inducción, capacitaciones
AUDITORÍA Y REVISIÓN	Cumplimiento Participación Responsabilidad Mecanismos de comunicación Reporte e investigación del ATEL ^e	Reporte AT ^c	Medios presenciales: inducción/reinducción; capacitaciones en pyp ^b Medios electrónicos: acceso a documentos por página web, correo electrónico, intranet, autoreporte de condiciones de trabajo y salud
		Investigación AT ^e	Técnicas recolección información: visita domiciliaria, inspecciones Procedimiento no cambia. Por canales convencionales y correo electrónico Visita domiciliaria

a. Seguridad y salud en el trabajo b. Prevención y promoción c. Accidente de trabajo
d. Programa de vigilancia epidemiológica e. Accidente de trabajo y enfermedad laboral

La justificación en general para proponer la adaptación de los elementos del SG-SST, corresponde al carácter bidireccional de la interacción entre la empresa y el teletrabajador mediante canales, mecanismos y estrategias de comunicación y participación del trabajador. Así mismo la formación del talento humano en SST, como aspecto vital para la prevención de los riesgos laborales, le permite ser autogestor de la prevención del ATEL y la promoción de la salud.

Los hallazgos que arroja la encuesta a teletrabajadores de sus percepciones respecto de los procedimientos que la empresa acostumbra a usar para gestionar los riesgos laborales, coinciden con lo descrito anteriormente. De las 51 encuestas enviadas, solo 39 teletrabajadores suministraron sus respuestas, con especial énfasis en las acciones a realizar para la mejora de sus condiciones laborales.

Se encuentra que el 47% de los trabajadores refieren que la empresa realiza una inducción en la cual informa la política y objetivos en SST, los riesgos laborales, el mecanismo de reporte de accidente de trabajo y emergencias pero sin hacer diferencia de acuerdo al tipo y lugar de trabajo. En consecuencia, los teletrabajadores identifican que sus principales riesgos se encuentran asociados a los facto-

res psicosociales y al diseño del puesto de trabajo; por lo tanto, sugieren que las actividades de promoción y prevención deben dirigirse a estrategias que faciliten el autocuidado y toma de conciencia por asumir la responsabilidad de su propia seguridad como también la de su entorno. Sin embargo y a manera de contraste, se identificó que para los teletrabajadores el trabajo en su lugar de residencia puede dar la persona sensación de seguridad, de no estar expuesto a riesgos y esto incide en la percepción de bienestar del teletrabajador.

Por último, los hallazgos descritos permiten establecer los aspectos a considerar en la propuesta para la adecuación de los elementos del SG-SST al teletrabajo. Esta transformación debe enfocarse principalmente en los medios y estrategias usados por las empresas, de acuerdo a sus recursos (financieros, humanos, técnicos). No es posible modificar los componentes y elementos de este sistema por tratarse de un mandato legal, sin embargo, cada organización tiene la facultad de apropiarse del sistema a sus características y necesidades (actividad económica, riesgos, procesos, etc.). En general, los principales ajustes que deben realizar las empresas se encuentran en: innovación tecnológica para la detección y control de riesgos laborales, gestión de la información, estrategias tecnológicas como solución a necesidades de prevención del ATEL, reforzar los programas de salud física y mental, adaptar su política en el uso de información, realizar la medición del impacto del teletrabajo en el sistema, intervenciones en el puesto de trabajo, adecuación a los planes de emergencias, y por último el diseño y aplicación de indicadores de SST para teletrabajo.

Discusión

El presente estudio recopila antecedentes teóricos y conceptuales frente a las relaciones entre el teletrabajo y el SG-SST, a su vez presenta las prácticas usadas por las empresas en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud cuando tienen teletrabajadores y se plantea la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo.

La mayoría de los estudios consultados⁽⁷⁻⁹⁾ indagan sobre los efectos en la salud que tiene el teletrabajo en las personas, pero durante la recopilación de los antecedentes no se encontraron investigaciones que relacionen la implementación del SG-SST con el teletrabajo, por lo tanto, es posible indicar que el presente estudio se considera pionero en Colombia, como una primera aproximación a este fenómeno.

Producto del análisis de la información, se confirma que el teletrabajo es una modalidad de trabajo en aumento en Colombia. Bogotá, como capital, es la ciudad de mayor concentración tanto de empresas como de teletrabajadores, en su mayoría pertenecientes al sector servicios, siendo la principal forma de teletrabajo, la de tipo suplementario⁽²³⁾. No fue posible conocer la situación de otros países, por no contar con caracterización de esta población.

Si bien el teletrabajo es una ventaja para la productividad, hay análisis relacionados con las condiciones de SST que demuestran efectos negativos en la salud de los teletrabajadores y la falta de controles por parte de los empleadores para mitigar los daños⁽²⁴⁾. Los resultados de la encuesta a teletrabajadores, frente a la intervención del riesgo psicosocial y en el puesto de trabajo, coincide con estudios similares que han demostrado aumento del estrés, aislamiento y presencia de enfermedades osteomusculares⁽⁷⁻⁹⁾.

Como se observa en los resultados, los mecanismos más usados son aquellos que implican la presencia física del trabajador en la organización y los medios electrónicos (correo electrónico e intranet), pero a su vez, esto puede ser considerado como una barrera para la comunicación y desarrollo de actividades de SST, al no considerar las condiciones particulares de las labores en teletrabajo, como se revela en investigaciones previas⁽³⁾.

Por último, como se indica en los resultados, las empresas con teletrabajo requieren modificar sus prácticas implementando procesos de gestión de la información y del conocimiento e innovando en tecnología, todo en el marco de una política incluyente y diferencial, que a su vez permita hacer el seguimiento y medición de las acciones, como parte de la gestión al cambio, componente esencial del sistema.

Como limitaciones del estudio se encuentra la falta de estudios similares en el contexto de otros países. A su vez, se considera como dificultad para el análisis la carencia de resultados de participación de teletrabajadores por tamaño de empresa y por sector económico; así como de aquellas que decidieron modificar la figura o no continuar con el proceso de incorporación del teletrabajo.

Dada la naturaleza particular de toda investigación cualitativa⁽²⁵⁾ y la complejidad de las realidades que estudia, no es posible generalizar sus resultados en sentido estricto, como se puede hacer en las investigaciones experimentales. Por ello, la principal limitación metodológica del estudio fue lograr la participación voluntaria de las empresas y teletrabajadores. No obstante, se presentan los hallazgos en SST de las empresas con teletrabajo participantes en la investigación.

Los resultados de estos estudios tienen implicaciones en la práctica profesional de quienes lideran el SG-SST por lo que se ha descrito a lo largo de este documento; pero además es probable que a través de tales prácticas se vulneren derechos laborales, se aumenten las cargas de trabajo y se aminore la participación del trabajador en las actividades de la empresa.

Desde la política pública y las normas que regulan la materia, se requiere la actuación sincrónica y dinámica por parte de la administración pública. En este sentido, se hace necesario revisar ciertos procesos relacionados con la SST que tienen como efecto el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas en caso de eventos de origen laboral.

Además de los cambios sugeridos a las empresas en su SG-SST, se pueden inferir otras dificultades para las organizaciones que pueden ser objeto de investigaciones futuras. Tales problemáticas se relacionan con la dificultad de supervisar los riesgos en el entorno del teletrabajador, los medios para el diagnóstico de condi-

ciones de salud, la implementación de controles, la investigación del ATEL, los procesos de reintegro laboral y el seguimiento a los resultados del sistema, así como de la factibilidad económica de las modificaciones al SG.SST.

Agradecimientos

Este trabajo ha sido financiado por la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Título del proyecto de investigación: «Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas con modalidad de teletrabajo».

A las empresas participantes en el estudio, quienes de forma voluntaria facilitaron la información requerida para el desarrollo del proyecto con el propósito de mejorar en sus procesos organizacionales.

A todos los estudiantes de la Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional y de la Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que contribuyeron con sus aportes a través del semillero de investigación vinculado al proyecto de investigación mencionado.

Bibliografía

1. Nilles J. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transp. Res. A*. 1988; 22A: 301-17.
2. He S, Hu L. Telecommuting, income, and out-of-home activities. *Travel Behav. Soc.* 2015; 2: 131-147.
3. Pérez MP, Sánchez AM, de Luis Carnicer MP. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*. 2002 Dec; 22: 775-83.
4. Kim S, Choo S, Mokhtarian PL. Home-based telecommuting and intra-household interactions in work and non-work travel: A seemingly unrelated censored regression approach. *Transp. Res. A*. 2015; 80: 197-214.
5. Contreras O, Rozo I. Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios* 2015; 6: 74-83.
6. Selma A, Ortíz F. El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. *Rev. Andal. Trab. Bienestar Soc.* 2016; (134): 129-66.
7. Montreuil S, Lippel K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Saf. Sci.* 2003; 41: 339-358.
8. Aguilera A, Lethiais V, Rallet A, Proulhac L. Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transp. Res. A*. 2016; 92: 1-11.
9. Eurofound and the International Labour Office [página principal en Internet]. Luxembourg-Geneva: Eurofound and the International Labour Office [citado 15 May 2017]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

10. Ley Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. L. N° 1221/2008 (16 Jul 2008).
11. Decreto Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. D. N° 884/2012 (30 Abr 2012).
12. Resolución Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al teletrabajo y se dictan otras disposiciones. R. N° 2886/2012 (17 Dic 2012).
13. Ley Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. L. N° 1562/2012 (11 Jul 2012).
14. Organización Internacional del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001. Ginebra: OIT; 2001.
15. Decreto Único Reglamentario Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. D. N° 1072/2015 (26 May 2015).
16. Dessler G. Administración de Recursos Humanos. 11th ed. México D.F.: Prentice Hall; 2009.
17. Glenn Dutcher E. The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *J. Econ. Behav. Organ.* 2012; 84: 355-63.
18. Amezcua M, Gálvez Toro A. Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. *Rev Esp Salud Publica.* 2002; 76: 23-36.
19. Fernández L. ¿Cómo analizar datos cualitativos? Fichas para investigadores. ICE-UB [edición electrónica]. 2006 [citado 15 May 2017]; 7: [aprox. 13 p]. Disponible en: <http://www.ub.edu/ice/recerca/fitxes/fitxa7-cast.htm>
20. Crespo MC, Salamanca B. EL Muestreo en la Investigación Cualitativa. *Nure Investigación.* 2007; 27: 1-4.
21. Martínez M. Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma.* 2006; 27: 7-33.
22. Gareca M, Verdugo R, Briones L, Vera A. Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Cien Trab.* 2007; 9: 85-8.
23. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-MINTIC. Estudio Penetración Teletrabajo 2016. Portal Teletrabajo en Colombia [edición electrónica]. 2016 [citado 15 May 2017]. Disponible en: <http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-16887.html>.2016.
24. Bonilla A, Plaza DC, Soacha G, Riaño-Casallas MI. Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Cien Trab.* 2014; 16: 38-42.
25. Creswell JW. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.* 4th ed. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.; 2014.