

**Empresas, Sectores y Departamentos proclives a su  
Éxito en su implementación del Trabajo Remoto**



**Elaborado por:**

**Soto Florez Mayerly**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**

**CONTABLES**

**BUCARAMANGA – COLOMBIA**

**2021**

**Empresas, Sectores y Departamentos proclives a su**

**Éxito en su implementación del Trabajo Remoto**

Proyecto de grado para obtener el título de Contador Publico

Elaborado por:

Soto Florez Mayerly

**ID:**

U00118166

**Dirigido por:**

Reyes Maldonado Nydia Marcela

**Mag. o Ph.D.**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**

**CONTABLES**

**BUCARAMANGA – COLOMBIA**

**2021**

## **TABLA DE CONTENIDOS**

LISTA DE TABLAS.....	5
<b>CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>6</b>
1.1. Introducción.....	6
1.2. Planteamiento del problema.....	7
1.3. Objetivo General .....	8
1.4. Objetivos específicos.....	8
1.5. Justificación .....	8
<b>2. CAPITULO II. MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>10</b>
2 Marco Teórico.....	10
2.1 Que es una empresa remota.....	10
2.2 Como crear esa cultura remota. ....	11
2.3 Modalidad de trabajo remoto.....	12
2.3.1 Empresas pioneras en la implementación de trabajo remoto.....	12
2.4 Tipos de empresas remotas .....	13
2.5 Cuáles son las profesiones que tienen más demandas en esta modalidad de trabajo remoto .....	14
2.6 Ventajas y desventajas del trabajo remoto.....	14
2.7 Razones de las empresas para aplicar al trabajo remoto.....	16

2.8	Cuáles son esos sectores de mayor aplicación del trabajo remoto .....	16
2.9	Áreas organizacionales con potencial de aplicación del trabajo remoto .....	17
<b>3</b>	<b>Revisión de la Literatura .....</b>	<b>17</b>
<b>3.</b>	<b>CAPITULO III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>19</b>
3.1	Tipo de investigación .....	19
3.2	Metodología documental.....	19
<b>4.</b>	<b>CAPITULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
4.1	Resultados.....	20
4.1.2	Empresas first clasificadas por sectores.....	20
4.2	listado de empresas first a nivel mundial.....	23
<b>5.</b>	<b>CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>24</b>
5.1	Conclusiones y Recomendaciones .....	24
<b>6.</b>	<b>6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>26</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 .....	20
Tabla 2 .....	21
Tabla 3 .....	22

---

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

---

#### CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

##### 1.1. Introducción

Este trabajo surge a raíz de la emergencia de la pandemia debido al Covid-19, muchas empresas tuvieron que implementar trabajo remoto ya que no se debía estar en contacto y se debía evitar el acercamiento físico, desde casa de los trabajadores se empezó a implementar el trabajo remoto, pero no fue en estos momento que se escuchó la palabra trabajo remoto, en 1973 Jack Nilles llamado el padre del trabajo remoto (Oszlak, 2020), y en 1980 se realizó una conferencia a raíz de una publicación de Frank Schiff donde resaltaba una de las ventajas de esta modalidad (Pongutá Castro, 2020).

El nacimiento del teletrabajo o trabajo remoto surge en 1973, cuando en esa época se vivía una crisis petrolera trayendo consigo un aumento considerable en desplazamientos de las personas a sus lugares de trabajo, en 1979 el Washington Post publicó un artículo de Frank Schiff que se titulaba “trabajar desde casa puede ahorrar gasolina” y desde entonces se cree que esta modalidad puede tener ventajas en ahorro de costos para las empresas y la posibilidad de aplicarlo en las compañías, aunque en esos tiempos la idea fue abstracta y poco probable, por lo de la tecnología no estaba tan avanzada como en esta época, y las personas no contaban con un computador en casa, el crecimiento de esta clase de trabajo se ha venido dando a fines del siglo pasado y al inicio de este con un crecimiento del 24% al 38% algunas veces por semana (Oszlak, 2020). Con la crisis sanitaria tomo mucho más

impulso esta modalidad y se dio a conocer más, ya que las empresas que no lo implementaban tuvieron que hacerlo y les ha funcionado tan bien que han contemplado la idea de aplicarlo.

## **1.2. Planteamiento del problema**

Aunque muchas empresas y países no estaban preparados para esta emergencia y mucho menos para esta modalidad de trabajo, se tuvo que improvisar esta modalidad e ir planeando como se podía llevar esto, ya que no había ningún tipo de estructura o control para hacerlo, el gobierno nacional Colombiano aprobó una nueva ley llamada Ley 2121 el 3 de agosto de 2021 (Congreso de la República, 2021), para así guiar a través de una nueva forma de ejecución del contrato laboral a las entidades y proteger de alguna manera a los empleados, aunque esta modalidad apenas se está dando en Colombia y muchas personas e incluso empresa no están acostumbradas a este tipo de trabajo, esta emergencia por el COVID- 19 nos mostró que es posible implementar este modelo de trabajo, que en muchos países ya han implementado con muy buenos resultados, una de las cosas más difícil que se ha visto es la adaptación de las personas a este tipo de trabajo, y aunque todavía falta mucho por recorrer e implementar y corregir se puede aplicar a las organizaciones. A raíz de todo este problema surge una serie de preguntas que orienta el rumbo de la investigación.

¿Qué tipo de empresas pueden ser remota?

¿Qué sectores pueden aplicar a esta modalidad de trabajo?

¿Cuáles son esas áreas idóneas para ese trabajo?

### **1.3. Objetivo General**

Analizar qué tipo de empresas, qué sectores y qué áreas de la organización son más idóneas para la implementación de modelos de trabajo remoto.

### **1.4. Objetivos específicos**

- ❖ Identificar qué tipo de empresa son más propensas para implementar el trabajo remoto.
- ❖ Establecer qué sectores y áreas empresariales pueden aplicar o trasladarse a trabajo remoto.
- ❖ Indagar cuáles son esas empresas que ya tienen el modelo implementado y analizar sus principales características.

### **1.5. Justificación**

Debido a que es un tema nuevo para muchos países y no se tiene mucha información acerca de ello, es conveniente tener mucho más conocimiento de esto, ya que será relevante nacional e internacionalmente para todas esas compañías que están considerando implementar el trabajo remoto y no tienen la suficiente información del tema, la idea es ayudar de alguna manera a aclarar dudas con respecto al tema y de cómo otros países han logrado implementar esta modalidad, cuáles fueron los errores que cometieron y cómo han logrado buenos resultados. Y aportar más conocimiento a esas organizaciones que por temor o desconocimiento no lo han implementado, indagar cuáles entidades, áreas y sectores son los más idóneos para este tipo de labor y profundizar qué las hace aptas para

esa modalidad de trabajo o si se debe tener un perfil específico. Todas esas inquietudes que están surgiendo a todo lo que rodea esta nueva modalidad del trabajo remoto que por lo visto es lo que se viene y lo que se va a implementar en muchas entidades y para lo que debemos prepararnos.

---

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

---

#### CAPITULO II. MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

### **2 Marco Teórico**

Con este proyecto se quiere dar a conocer acerca de la modalidad del trabajo remoto o teletrabajo. Su historia sobre cómo se ha implementado esta modalidad, y como a raíz de la crisis sanitaria se tuvo que improvisar sobre este modelo de trabajo, como lo han vivido y lo han afrontado las compañías y el personal de trabajo, ya que en la mayoría de las empresas, no se estaba preparado para el trabajo desde casa. Además, queremos analizar cuáles son las ventajas y desventajas del modelo y que tan viable es para empleados y organizaciones.

#### **2.1 Que es una empresa remota**

Es la que establece como política el trabajo remoto, creando un documento donde representa pautas concretas que los trabajadores deben adoptar, en los momentos en que los empleados se encuentren en lugares diferentes a la base o sede del trabajo, diseña todas las actividades para la comunicación, rendimiento, Equipo, expectativas, disponibilidad, elegibilidad, seguridad remota entre equipos. (GlobalizationPartners, 2021). Esta política es relevante para las organizaciones remotas, ya que toda decisión debe estar documentada. (Gitlab, 2020).

## **2.2 Como crear esa cultura remota.**

El termino de cultura remota se deriva de otro concepto Mobile First, es diseñar para (algo pequeño) una pantalla más pequeña, e ir mejorando hasta inventar o crear un diseño adaptativo. En esto consiste la cultura remota, que los servicios que se presten, el trabajo que se realice y los departamentos y equipos que conforman las empresas deben inicialmente hacerse para trabajar remotamente primero. Antes de desarrollarlas para trabajar en instalaciones, sedes o bases fijas. Aunque control remoto no es solo trabajar desde otro lugar, esto también puede incluir la oficina y desde su propio sitio, sin tener que ir a un salón de reunión, e ir mejorando. Al desarrollarse de esta manera los empleados tendrán más libertad aun que se conecten en su propio espacio.

Si bien es cierto que una empresa ya no puede retroceder su manera de como inicio a prestar sus servicios, ¿de qué manera se puede empezar a implementar esa cultura remota primero?

En un estudio tomado de la jerarquía de (Maslow, 2020) y adaptándola al trabajo remoto de (HappySignals, 2020), una de las primeras cosas que se debe tener en cuenta es que se debe adaptar a las necesidades primordiales del consumidor, como el acceso, conexión y que se pueda acceder a todas las redes, cuentas, plantear entregas de equipos portables que se puedan trabajar remotamente, además de capacitar a los empleados de las empresas. El segundo peldaño es la efectividad de las reuniones remotas, ya que esto es clave para comprometer y fortalecer la fuerza laboral de la empresa, de esta manera pueden aportar, participar y ser escuchados por sus lideres y colegas. Como tercer peldaño, sería el Co trabajo remoto que consiste en cuando se puede contactar al personal, ya que así el trabajo

remoto es más efectivo, pues los trabajadores ya no están solamente en una oficina y por consiguiente no se pueden ver cara a cara o físicamente. Y por último el Remoto primero o Remote First que sería la cima de nuestra pirámide y es donde se ven los resultados del servicio y la mano de obra funcionando eficazmente.

## **2.3 Modalidad de trabajo remoto**

### **2.3.1 Empresas pioneras en la implementación de trabajo remoto**

Una de las primeras que inicio con el trabajo remoto fue IBM en 1979 y lo hizo con cinco de sus colaboradores, luego del embargo petrolero de OPEP. Se unieron más empleados a probar el home office, en 1983 cuando nace el internet esta entidad extiende más el número de empleados ha (2000) implementado así el trabajo remoto. Otra de las entidades que aplico el teletrabajo fue JCP que es un centro de llamadas “1985”, World Wide Web es otra de las empresas que se unió a esta modalidad, entre 1994 y 1995 American Express, IBM y AT&T admiten el trabajo remoto, y desde entonces, más entidades de diferentes partes del mundo se ha venido uniendo a esta modalidad de trabajo.

El año 2020 será un año histórico para el teletrabajo y el trabajo remoto, pasando de un porcentaje muy pequeño de empresas de trabajo remoto al total de ellas, ya que en ese año se tuvo que poner en marcha esta forma de trabajo. Demostrando y acelerando la aceptación de esta modalidad de trabajo que llego para quedarse.

## 2.4 Tipos de empresas remotas

Las empresas que han decidido emplear esta modalidad remota se dieron cuenta en el transcurso de más de un año que podían trabajar de esta manera y obtener muy buenos resultados rendir muy bien, brindando para sus clientes y empleados excelentes escenarios de trabajo remotos, con una nueva cultura corporativa, horarios flexibles y con buenos beneficios, a continuación se mencionan algunas empresas que por sus actividades intangibles pueden trabajar cien por ciento remotas, aunque hay muchas más, como también algunas que tal vez por su actividad no pueden tener a todo su personal remotamente pero si un porcentaje de este, como por ejemplo la parte administrativa. (Rodríguez, 2021)

Atención al Cliente y CRM

Instituciones Educación

Servicios Financieros y Fiscales

Marketing

Ventas y Comercio Electrónico

Desarrollo de Software

Diseño y desarrollo Web

Software Productividad y Gestión de Proyecto

## **2.5 Cuáles son las profesiones que tienen más demandas en esta modalidad de trabajo remoto**

Según (Flesjobc, 2020) las carreras más sonadas para trabajar desde casa son Contador, aunque esta modalidad en esta carrera se viene presentado hace mucho, ha incrementado considerablemente, ya que esta actividad no requiere estar siempre en la compañía u oficina; los ingenieros ya que ellos también utilizan ciencia, tecnología y matemáticas para diseñar, software; los docentes/tutor/instructor ya que ellos puede trabajar a través de las plataformas; los escritores que aplican a sitios web, periódicos, revistas; los consultores; que generalmente son contratados por empresas de negocios, salud, educación; los administradores de programas; directores de proyectos, encargados de hacer seguimiento de cada uno de los plazos asignados a las tareas, del presupuesto y delegar las diferentes actividades a realizar; representantes de servicio al cliente, ellos se encargan de asesorar y guiar a los clientes en los servicios o productos que estén interesados a través del chat, teléfono y correos; gerentes de desarrollo comercial. Son los encargados a través de las propuestas de hallar nuevas actividades comerciales; gerentes de cuentas son los encargados de tener una buena comunicación y relación con los diferente clientes de las organizaciones. Estos son los trabajos que se pueden realizar desde casa y existen muchos más como reclutador, representantes de ventas, desarrolladores web, codificador médico, gerente de ventas de territorio, entre otros.

## **2.6 Ventajas y desventajas del trabajo remoto**

A lo largo de este estudio nos hemos encontrado con estadísticas y encuesta realizadas a empresas y empleados protagonistas de esta modalidad de trabajo que nos han permitido

saber los puntos de vista, ellos nos cuentan cómo ha sido este proceso y cuáles han sido esas ventajas y desventajas del trabajo remoto. Según las estadísticas realizadas por (Become, 2021) en estados unidos muestra que disminuyó un 25% de la rotación del personal en las organizaciones, 53% de los trabajadores afirma que el horario flexible es uno de los beneficios más significativos ha sido tan bien acogido por algunos trabajadores, el 98% afirma que les gustaría trabajar de esta forma el resto de su vida profesional. Al 32% de los empleados se les ofrece vacaciones, el 80% de los empresarios han considerado que sus colaboradores trabajen de forma remota o teletrabajo aun después de la emergencia sanitaria. En cuanto a desventajas encontradas el 37% de las empresas no ha sabido cómo manejar la situación del trabajo remoto. En cuanto a el aislamiento, el 51% afirma que tiene problemas con eso. Como ha sido ese proceso o adaptación en Colombia en cuanto las empresas una de dos organizaciones no estaba preparada para esta modalidad de trabajo, ya que no tenía políticas de trabajo remoto, en cuanto al 11.2% ya venía realizando esta forma de trabajo (ACIS, 2020). El 70,8% expresan que han reducido los costos, 56.2% afirma que la conciliación ha mejorado y que el ausentismo ha bajado un 53% (Bujdoso, 2021). Pero no todo es bueno, la falta de preparación de la empresa en este tema ha impactado específicamente a los empleados, y las organizaciones y sus colaboradores manifiestan que el 53.4% trabaja más horas de su horario habitual; que los niveles de estrés aumentaron 63,4% y la ansiedad un 52.8%, la soledad 25.5%, la depresión 16.1% y la claustrofobia 6.2%, ante esta situación las empresas han implementado medidas para apoyar a los empleados (ACRIP, 2020). Un porcentaje de 76.2% de las organizaciones dice que mantendrá esta modalidad al menos de uno a dos días por semana después de la pandemia.

## **2.7 Razones de las empresas para aplicar al trabajo remoto**

En marzo de 2020 el virus del COVID-19 obligó al aislamiento, y llevando a las empresas a convertirse en remotas de forma rápida e inesperada, aunque esta modalidad se venía implementado de forma lenta, a raíz de esta crisis sanitaria que aceleró esta modalidad de trabajo que ha demostrado a las organizaciones las razones de implementar el trabajo remoto.

Una de ellas es la pandemia que en estos momentos se vive ya que esta no podría ser la única, otra sería la reducción de los costos como arriendos de oficinas o infraestructura, personal de oficios generales, el ausentismo de los empleados, la reducción de rotación del personal de trabajos, contar con los mejores talentos profesionales a nivel mundial, la facilidad de trabajar desde casa u otro lugar, administrar más el tiempo.

Estos son algunos de los cambios positivos que ha traído esta crisis, porque mostro que si es posible trabajar remoto y lo productivo que puede ser. Tanto así que el 80% de los empresarios tienen planeado implementar políticas de teletrabajo o Home office según (Gartner, 2020).

## **2.8 Cuáles son esos sectores de mayor aplicación del trabajo remoto**

Hay sectores que no necesariamente necesitan de la presencia física en un área de trabajo eso se pudo evidenciar con la emergencia del COVID- 19 alguno de ellos es el sector de comunicación e información, actividades financieras, educativas, administrativas. Algunos sectores no cuentan con esta misma posibilidad de trabajar bajo esta modalidad como son

construcción, ganadería, transporte, silvicultura, empleadas domésticas entre otras.

(CEDLAS, 2020)

## **2.9 Áreas organizacionales con potencial de aplicación del trabajo remoto**

Las áreas con más índice de trabajo remoto y que todavía siguen trabajando remotamente o teletrabajo son mayormente las administrativas, comerciales, servicio, logística y un porcentaje pequeño del área de producción. El 82% de los que están laborando desde casa son de cargos como alta y media gerencia y líderes profesionales, las circunstancias les han mostrado a las empresas los beneficios que trae el trabajo remoto, teletrabajo en cuanto a ahorro, producción y otros más (Bujdoso, 2021).

## **3 Revisión de la Literatura**

Durante la investigación del tema se acudió a diversos artículos, libros, revistas, trabajos de investigación entre otros. Como bases teóricas para lograr los objetivos del presente estudio, siendo este un estudio documental científico, habla del trabajo remoto y todo lo concierne a este tema, que está directamente relacionado con los empleados y las empresas, el cual se incrementó y se dio a conocer más a raíz de la COVID -19, de igual manera en Colombia que esta modalidad de trabajo se puede decir que no era conocida o muy poco implementada. Pero no es a raíz de la pandemia de la COVID- 19 que se implementa el trabajo remoto o teletrabajo, esta modalidad se implementó o se originó en los estados unidos y se incrementó debido al aislamiento por la pandemia. (págs. Oszlak, 2020). Esta modalidad surgió 1973 debido a la crisis petrolera que aumentó considerablemente los costos de movilidad, por Jack Nilles, científico espacial de la NASA y después conocido como el padre del trabajo remoto. (Oszlak, 2020). Por causa de la crisis sanitaria Colombia,

aunque no conocía muy bien este modelo de trabajo remoto o teletrabajo le toco improvisar e implementarlo y nueve de cada diez empresas actualmente siguen de manera remota.

(Bujoso, 2021). Aunque no ha sido fácil adaptarse algunos prefieren su lugar de trabajo el 69% de los empleados opinan que sienten agotamiento físico y mental o que se trabaja más.

(Become, 2021). En Colombia, a las personas les ha costado adaptarse a este modelo de trabajo, según argumenta que se puede ahorrar \$11.000 dólares por empleado, hay menos rotación del personal, menos ausencia de sus empleados, ahorro en sus gastos inmobiliarios, entre otros (GlobalWorkplaceAnalytics, 2020).

---

**CAPITULO III**  
**METODOLOGÍA**

---

**CAPITULO III. METODOLOGÍA**

**3.1 Tipo de investigación**

**3.2 Metodología documental**

Esta investigación está basada en la metodología documental, técnica que recopila y suministra información clasificada de diferentes fuentes como libros, documentos, revistas, periódico, grabaciones entre otros. con el objetivo de investigar los aportes que se han hecho sobre el tema anteriormente y que falta por investigar. A través de la búsqueda de cada uno de esos documentos se encuentran hechos y datos que, aunque sucedieron tiempo atrás son aportes importantes para las investigaciones y no investigar sobre lo mismo, permitiendo así organizar y distribuir las ideas y orientado a nuevas direcciones.

---

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

---

#### CAPITULO IV. RESULTADOS

##### 4.1 Resultados

Tabla 1

##### 4.1.2 Empresas first clasificadas por sectores

Atención al cliente y CRM	Bases de datos e integración continua	Industria de Viaje	Soluciones WordPress
Olark	Semáforo CI	Dollar Flight Club	OnTheGoSystems
Ayuda Scout	Buildkite	Mochila de viaje	Hecho por el hombre
Cerrar	Maña	BootsnAll	rtCampo
Prezly		Cloudbeds	Softyy

Tabla 2

<b>Agencias de diseño y desarrollo web</b>			
<b>Industria de la educación</b>		<b>Software de productividad y gestión de proyectos</b>	
<b>Servicios financieros y fiscales</b>			
Ycode	Skillcrush	Campamento base	Raya
Bosquejo	Articular	Doist	YNAB
10 arriba	AULA	BestSelf	Xapo
PitchLift	Mangoldiomas	Doctr del tiempo	Blockchain
Bejamas	Bomberos rojo	Hubstaff	DólarSprout
Equipos x		Togg	

Tabla 3

<b>Diverso</b>	<b>Fuente abierta</b>	<b>Diseño, foto y video</b>	<b>Desarrollo de software</b>
Freno de aire	84 códigos	InVision	Arkency
15 cinco	GitLab	Collage	Automático
DNSimple	Axelerante	1 segundo todos los días	Cleverttech
Pato pato a ganar	BuddyBoss	Uscreen	Astillero
FirstBaseHQ	Fantasma	Superside	Genuitec
Al dorso	Software particular		Tribu moderna
PowerToFly	Zyte		Guided
Requis	Rascacielos		

Toptal	Sourcegraph		
Campamento de la banda	Diez		
Circular			

Elaboración propia

#### 4.2 listado de empresas first a nivel mundial

Las tablas que observamos en la parte superior son empresas totalmente remotas organizadas por categorías, (Company, 2021) estas ochenta entidades desde su fundación han sido cien por ciento home office algunas cuentan con una, dos o más décadas de experiencia, sus funcionarios se encuentra en diferentes países, y ellas nos hablan desde su experiencia como es trabajar en esta modalidad, una de las cosas importantes es planificar, esto será como un guía, no medir cuantas horas laboran, sino el nivel de compromiso de las personas, realizando seguimientos de producción y no de horas trabajadas (si son eficaces en sus equipos, colaboradores, productivos) ¿Por qué darle importancia cuanto, donde o cuando trabajen? La idea es convertirse en un lugar de trabajo dirigido a resultados. (Suros, 2020)

---

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

---

#### CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

##### 5.1 Conclusiones y Recomendaciones

Según los resultados encontrados en las investigaciones hechas para este trabajo, se puede concluir cuales son los tipos de organizaciones, sectores y áreas las que implementan este tipo de labor remoto o home office, identificando a esas entidades y las particularidades que las define para esta labor.

estas compañías que aplican el teletrabajo o home office cuyas herramientas de trabajo son a través de internet, redes sociales, correos, programas de software, llamadas telefónicas, que se puede realizar desde cualquier lugar, ya que esto no afecta en nada sus resultados o rendimiento de las empresas, estas entidades pueden aplicar perfectamente a esta forma de trabajo por ser empresas financieras, educativas, servicio al cliente, marketing, ventas, entre otras. todo lo contrarios han obtenido muy buenos resultados y disminución costos.

En este trabajo se profundizo acerca de la historia del teletrabajo y el trabajo remoto, cuáles han sido los cambios y la evolución que ha tenido desde que se escuchó por primera vez, habla de las empresas que son remotas actualmente y las que pueden trabajar cien por ciento remotas, y de qué manera se puede aplicar a la cultura remota cuales son las ventaja y desventajas de las empresas con esta modalidad de trabajo.

¿Empresas que pueden emplear esta modalidad de trabajo?

De acuerdo con lo estudiado en este trabajo esas empresas que fácilmente aplican a el trabajo remoto son entidades donde sus herramientas de trabajo es la tecnología y aparatos tecnológicos, y de esta manera cumplen con sus labores, metas y objetivos de trabajo desde cualquier lugar, ejemplo de ellas son las de atención al cliente, servicios financieros, educación, marketing entre otras.

¿sectores que aplican a el trabajo remoto y home office?

Los sectores que más aplican esta modalidad son sectores de áreas de comunicación, sistematización, administrativas, financieras, ventas entre otras.

¿Áreas idóneas para home office?

En cuanto a las áreas hay varias que pueden ser remotas, como la parte comercial, de servicio, logística, y algunas por sus labores no podrían tener a todo su personal cien por ciento remoto, pero si una parte de ellas.

Se recomienda profundizar más de que otras maneras se puede culturalizar a las organizaciones que quieran implementar el trabajo remoto según su ocupación y áreas que maneja, como una manera de orientarlas en este proceso.

También de implementar y divulgar las políticas de trabajo remoto de manera que sean claros los deberes y derechos de ambas partes, así se tendrá límites claros entre horarios de trabajo y la vida familiar ya que esto se ha vuelto todo un reto.

## 6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acis. (N/A de Julio de 2020). <https://acis.org.co/portal/content/noticiasinternacional/1-de-cada-2-empresas-en-colombia-no-estaba-preparada-para-el-trabajo-remoto-revela-estudio>. Obtenido de <https://acis.org.co/portal/content/noticiasinternacional/1-de-cada-2-empresas-en-colombia-no-estaba-preparada-para-el-trabajo-remoto-revela-estudio>
- Acrip. (N/A de N/A de 2020). <https://www.acripnacional.org/> . Obtenido de <https://www.acripnacional.org/>
- Bárceñas, M. (25 de Marzo de 2020). <https://fellow.app/blog/remote/remote-work-policy-10-remote-companies/#gitlab>. Obtenido de <https://fellow.app/blog/remote/remote-work-policy-10-remote-companies/#gitlab>
- Become, W. t. (12 de Mayo de 2021). <https://whattobecome.com/blog/remote-work-statistics/>. Obtenido de <https://whattobecome.com/blog/remote-work-statistics/>
- Bujdoso, A. (2021). <https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/trabajo-remoto-7-de-cada-10-empresas-en-colombia-mantendria-esta-modalidad-cuando-se-acabe-la-pandemia/202113/>. Semana, N/A.
- Ciencia. (2021). que es un marco teorico. Significados, N/A.
- Company, R. (28 de Abril de 2021). Obtenido de <https://www.remotecompany.com/blog/remote-first-companies-list>
- Company, R. (28 de Abril de 2021). <https://www.remotecompany.com/blog/remote-first-companies-list>. Obtenido de <https://www.remotecompany.com/blog/remote-first-companies-list>
- Comunicaciones, M. d. (6 de Octubre de 2021). Obtenido de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/183924:Conozca-algunas-ideas-para-adaptarse-al-trabajo-remoto-tratadas-en-Colombia-4-0>

Comunicaciones, M. d. (30 de Agosto de 2021). <https://coderslink.com/talento/blog/medio-siglo-de-home-office-linea-del-tiempo-50-anos-de-historia-del-trabajo-remoto/>.

Obtenido de <https://coderslink.com/talento/blog/medio-siglo-de-home-office-linea-del-tiempo-50-anos-de-historia-del-trabajo-remoto/>

Escuadra, J. M. (19 de Marzo de 2019).

<https://acis.org.co/portal/content/noticiasinternacional/1-de-cada-2-empresas-en-colombia-no-estaba-preparada-para-el-trabajo-remoto-revela-estudio>. Obtenido de <https://acis.org.co/portal/content/noticiasinternacional/1-de-cada-2-empresas-en-colombia-no-estaba-preparada-para-el-trabajo-remoto-revela-estudio>

Gasparini, C. B.-L. (N/A de Abril de 2020). [https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc\\_cedlas261.pdf?dl=0](https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas261.pdf?dl=0). Obtenido de [https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc\\_cedlas261.pdf?dl=0](https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas261.pdf?dl=0). Obtenido de [https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc\\_cedlas261.pdf?dl=0](https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas261.pdf?dl=0). Obtenido de [https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc\\_cedlas261.pdf?dl=0](https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas261.pdf?dl=0)

Gomez, C. (2017). Poca confianza de los jefes, el mayor reto del teletrabajo en el país. Portafolio, N/A.

HarvardBusineesReview. (2015). <https://hbr.org/2015/10/global-teams-that-work>. Global-teams, N/A. Obtenido de <https://hbr.org/2015/10/global-teams-that-work>

Howington, J. (N/A de N/A de 2020). [https://www.flexjobs.com/blog/post/20-most-common-work-from-home-job-titles-v2/?utm\\_source=Direct%20%2020081&source=Blog](https://www.flexjobs.com/blog/post/20-most-common-work-from-home-job-titles-v2/?utm_source=Direct%20%2020081&source=Blog). Obtenido de [https://www.flexjobs.com/blog/post/20-most-common-work-from-home-job-titles-v2/?utm\\_source=Direct%20%2020081&source=Blog](https://www.flexjobs.com/blog/post/20-most-common-work-from-home-job-titles-v2/?utm_source=Direct%20%2020081&source=Blog)

Kallio, S. (6 de Mayo de 2020). <https://www.happysignals.com/blog/create-a-remote-first-culture-drive-employee-happiness>. Obtenido de

<https://www.happysignals.com/blog/create-a-remote-first-culture-drive-employee-happiness>

Lena Waizenegger, B. M. (7 de Julio de 2020). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0960085X.2020.1800417>. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Leon Nelly, L. S. (N/A de N/A de 2020). [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34499/1/2021\\_modelo\\_adkar.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34499/1/2021_modelo_adkar.pdf). Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34499/1/2021\\_modelo\\_adkar.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34499/1/2021_modelo_adkar.pdf)

Martyn, D. (2017). ¿Ya es hora de trabajar por fuera de la oficina? Semana, N/A.

Oszlak, O. (N/A de N/A de 2020). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/61/CUINAP%2030>. Obtenido de <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/61/CUINAP%2030>

Partners, G. (31 de Marzo de 2021). [https://www.globalization-partners.com/blog/how-to-become-a-remote-first-company/#why\\_are\\_remotefriendly\\_and\\_remoteish\\_companies\\_not\\_the\\_same\\_as\\_remotefirst\\_companies](https://www.globalization-partners.com/blog/how-to-become-a-remote-first-company/#why_are_remotefriendly_and_remoteish_companies_not_the_same_as_remotefirst_companies). Obtenido de [https://www.globalization-partners.com/blog/how-to-become-a-remote-first-company/#why\\_are\\_remotefriendly\\_and\\_remoteish\\_companies\\_not\\_the\\_same\\_as\\_remotefirst\\_companies](https://www.globalization-partners.com/blog/how-to-become-a-remote-first-company/#why_are_remotefriendly_and_remoteish_companies_not_the_same_as_remotefirst_companies)

Rodriguez, V. (14 de Mayo de 2021). Obtenido de <https://coderslink.com/talento/blog/buscas-trabajo-remoto-aqui-las-mejores-empresas-con-vacantes-remotas/>

Rodriguez, V. (29 de Julio de 2021). <https://coderslink.com/talento/blog/medio-siglo-de-home-office-linea-del-tiempo-50-anos-de-historia-del-trabajo-remoto/>. Obtenido de <https://coderslink.com/talento/blog/medio-siglo-de-home-office-linea-del-tiempo-50-anos-de-historia-del-trabajo-remoto/>

Schiff, F. W. (2 de Sep de 1979). <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>. Obtenido de <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

Suros, L. (11 de Marzo de 2020). <https://lucy-suros.medium.com/6-things-you-need-to-know-to-spin-up-a-remote-workforce-quickly-383a38d92797>. Obtenido de <https://lucy-suros.medium.com/6-things-you-need-to-know-to-spin-up-a-remote-workforce-quickly-383a38d92797>

ACIS. (JULIO de 2020). <https://acis.org.co/portal/content/noticiasinternacional/1-de-cada-2-empresas-en-colombia-no-estaba-preparada-para-el-trabajo-remoto-revela-estudio>. Obtenido de <https://acis.org.co/portal/content/noticiasinternacional/1-de-cada-2-empresas-en-colombia-no-estaba-preparada-para-el-trabajo-remoto-revela-estudio>

ACRIP. (4 de JULIO de 2020). <https://www.acripnacional.org/estres-y-ansiedad-las-principales-afecciones-del-trabajo-remoto-durante-la-pandemia/>. Obtenido de <https://www.acripnacional.org/estres-y-ansiedad-las-principales-afecciones-del-trabajo-remoto-durante-la-pandemia/>

Become, W. t. (12 de 05 de 2021). Obtenido de <https://whattobecome.com/blog/remote-work-statistics>

Bujdoso, A. (2021). Trabajo Remoto. Semana.

CEDLAS. (ABRIL de 2020). [https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc\\_cedlas261.pdf?dl=0](https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas261.pdf?dl=0). Obtenido de [https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc\\_cedlas261.pdf?dl=0](https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas261.pdf?dl=0)

Ecured. (S.F de S.F de 2021). <https://www.significados.com/marco-teorico/>. Obtenido de <https://www.significados.com/marco-teorico/> : <https://www.significados.com/marco-teorico/>

GlobalWorkplaceAnalytics. (24 de abril de 2020). <https://globalworkplaceanalytics.com/global-work-from-home-experience-survey>. Obtenido de <https://globalworkplaceanalytics.com/global-work-from-home-experience-survey>

Nacional, G. (03 de Agosto de 2021). <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202121%20DEL%203%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202121%20DEL%203%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>.

Oszlak, O. (N/A de 1 de 2020). Obtenido de <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/61/CUINAP%2030>

Oszlak, O. (05 de Sep de 2020). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/61/CUINAP%2030>

0. Obtenido de DSpace-CRIS en CEDES:  
<http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>

Pongutá Castro, W. F. (26 de Noviembre de 2020). <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>. Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Reyes, N. (S.F de S.F de S.F).  
[https://tema.unab.edu.co/pluginfile.php/84455/mod\\_resource/content/1/inve00152](https://tema.unab.edu.co/pluginfile.php/84455/mod_resource/content/1/inve00152)  
Marcoteorico.pdf. Obtenido de  
[https://tema.unab.edu.co/pluginfile.php/84455/mod\\_resource/content/1/inve00152](https://tema.unab.edu.co/pluginfile.php/84455/mod_resource/content/1/inve00152)  
Marcoteorico.pdf:  
[https://tema.unab.edu.co/pluginfile.php/84455/mod\\_resource/content/1/inve00152](https://tema.unab.edu.co/pluginfile.php/84455/mod_resource/content/1/inve00152)  
Marcoteorico.pdf

Significados. (6 de 07 de 2021). <https://www.significados.com/marco-teorico/>. Obtenido de  
<https://www.significados.com/marco-teorico/>: <https://www.significados.com/marco-teorico/>