

Retos a los que se enfrenta la empresa Security Shops Limitada, con sus colaboradores del área administrativa post pandemia, generados por las modalidades de trabajo

Yohann Daniel Guzmán Rojas

Cód. 75171530

Andrea Carolina Méndez Barbosa

Cód. 75211509

Angie Lorena Otero Ruiz

Cód. 62201502

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Finanzas y Negocios Internacionales

Programa de Administración de Empresas

Bogotá D.C.

22 de mayo de 2023

Retos a los que se enfrenta la empresa Security Shops Limitada, con sus colaboradores del área administrativa post pandemia, generados por las modalidades de trabajo

Yohann Daniel Guzmán Rojas

Cód. 75171530

Andrea Carolina Méndez Barbosa

Cód. 75211509

Angie Lorena Otero Ruiz

Cód. 62201502

Leidy Rocío Rodríguez Pataquiva

Directora

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Finanzas y Negocios Internacionales

Programa de Administración de Empresas

Bogotá D.C.

22 de mayo de 2023

## Tabla de contenido

Resumen.....	7
Planteamiento del problema.....	8
Justificación.....	10
Objetivos.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
Marco teórico.....	13
Antecedentes sobre las condiciones laborales.....	13
Actualidad sobre las condiciones laborales.....	14
Marco conceptual.....	15
Autogestión laboral.....	15
Condiciones laborales.....	15
Competencias laborales.....	15
Gestión al cambio.....	15
Habilidades digitales.....	16
Modalidades de trabajo.....	16
Perfiles de cargo.....	16
Post pandemia.....	16
Retos empresariales.....	17
Tecnologías de la información.....	17
Teletrabajo.....	17
Trabajo en casa.....	17
Marco legal.....	18
Constitución Política de Colombia de 1991.....	18
Código Sustantivo del Trabajo.....	18

Ley 2088 de 2021.....	18
Resolución 312 de 2019.....	18
Decreto 884 de 2012.....	19
Decreto 1227 de 2022.....	19
Decreto 770 de 2020.....	19
Ley 291 de 2022.....	19
Estado del arte.....	20
Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19 (Benavides & Peñaherrera, 2022) .....	20
Habilidades del administrador de empresas desde una perspectiva del mercado laboral actual. (Andino González, 2022).....	21
Competencias profesionales de los graduados en negocios internacionales y la expectativa del mercado laboral en Ecuador. (Izaguirre Olmedo & Sáenz Rojas, 2022).....	22
Impacto del Covid- 19 en las Pymes argentinas: actividad, empleo y condiciones de trabajo. (Bargados, 2020) .....	23
Método.....	25
Descripción de la empresa.....	25
Tipo y diseño de estudio.....	25
Recolección de la información.....	27
Análisis de la información.....	27
Resultados.....	29
Variaciones en las condiciones laborales post pandemia de los cargos administrativos con el fin de identificar los retos a los que se enfrenta la empresa.....	31
Percepción de los colaboradores con respecto a su desempeño y condiciones laborales entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa.....	33
Exigencias a las que se enfrentan actualmente los colaboradores en el mercado laboral post pandemia.....	39
Ofertas laborales en el portal de empleo CompuTrabajo.....	41
Ofertas laborales en el portal de empleo El Empleo.com.....	44
Actualización de los perfiles de cargo según las competencias laborales requeridas post pandemia del personal administrativo de la empresa.....	46

Conclusiones.....48

Referencias bibliográficas.....50

## Anexos

Anexo No. 1 – Encuesta.....55

## Tabla de figuras

Figura No. 1. De acuerdo con la ley 1581 de 2012, ¿Autoriza al tratamiento de datos relacionados en la encuesta?.....	29
Figura No. 2. Rango de edad del colaborador.....	30
Figura No. 3. Género del colaborador.....	30
Figura No. 4. Último nivel educativo terminado.....	31
Figura No. 5. Cargo en la empresa.....	32
Figura No. 6. ¿Cuántos años ha laborado en la empresa? .....	32
Figura No. 7. ¿Cuántas horas le toma el desplazamiento desde su residencia hasta el lugar de trabajo? .....	33
Figura No. 8. Modalidad de trabajo actual.....	34
Figura No. 9. ¿En cuál de las modalidades de trabajo considera que su desempeño laboral es más eficiente?.....	35
Figura No. 10. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la modalidad de trabajo (Presencial, Trabajo en casa, Híbrido) en la que se desempeña actualmente?.....	35
Figura No. 11. ¿Considera que la percepción laboral con respecto a las modalidades de trabajo presencial y trabajo en casa ha cambiado después de la pandemia? .....	36
Figura No. 12. Si la respuesta a la pregunta anterior fue “SI” por favor indique en que considera usted que ha cambiado la percepción laboral post pandemia con respecto a la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa.....	37
Figura No. 13. ¿Estaría de acuerdo con que la empresa manejara la modalidad de Trabajo en casa o híbrido? .....	39
Figura No. 14. ¿Considera que sus habilidades laborales para el cargo que desempeña han cambiado después de la pandemia?.....	38

Figura No. 15. Si la respuesta a la pregunta anterior fue “SI” por favor indique en que han cambiado sus habilidades laborales para el cargo que desempeña.....	39
Figura No. 16. ¿Considera que las exigencias laborales del mercado para su cargo han cambiado después de la pandemia? .....	40
Figura No. 17. Si la respuesta a la pregunta anterior fue “SI” por favor indique que ha cambiado en las exigencias laborales del mercado frente su cargo.....	41

## **Resumen**

El siguiente trabajo de investigación pretende analizar los retos a los que se enfrenta la empresa Security Shops Limitada, con sus colaboradores del área administrativa y financiera post pandemia generados por las modalidades de trabajo y de esta manera poder evidenciar las respuestas dadas por los colaboradores, dando como resultado las respectivas características que han cambiado de acuerdo a la modalidad de trabajo post pandemia.

Se realizará un proceso metodológico que consiste en investigar los retos a los que se enfrentan La empresa Security shops mediante una encuesta aplicada a los colaboradores y mediante esta se pueda realizar un análisis a los resultados dados por los colaboradores.

Finalmente, en los resultados se evidencia que los colaboradores están abiertos a un cambio de modalidad de trabajo, que se ha fortalecido el desempeño de los colaboradores con las tecnologías de la información y que la empresa también ha fortalecido los controles en cuestión de SGSST para cuidar la salud de los colaboradores.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, trabajo en casa, post pandemia, competencias laborales, tecnologías de la información, autogestión laboral, retos laborales.

### **Planteamiento del problema**

La pandemia del Covid-19 trajo numerosos cambios en la vida cotidiana de las personas, uno con los de mayor impacto fue en el ámbito laboral, el cual para la empresa Security Shops Limitada trajo y sus colaboradores trajo consigo restos tanto en pandemia como en post pandemia con relación a los cambios de modalidad de trabajo presencial-trabajo en casa.

Debido los altos picos de contagio presentados en el país se dejó por un lapso de tiempo considerable el trabajo presencial, se empalmó abruptamente con el trabajo remoto y se exigió la adaptabilidad de los colaboradores a la virtualidad prácticamente de inmediato, sin tener en cuenta las competencias de cada persona para lo tecnológico, las brechas tecnológicas generacionales, la poca cobertura y calidad de internet, generando gran impacto en las operaciones de las compañías a nivel mundial, dejando la economía casi estática, en algún momento se tuvo desabastecimiento de bienes y servicios en varios países, se presentaron desde despidos masivos hasta cierre de empresas, todo esto debido a que no se tenía diseñado un plan que cobijara emergencias sanitarias de esta magnitud, por lo tanto ningún empresa ni persona tenía claro que rumbo se debía tomar para mantener los procesos funcionando en cada área, dejando en evidencia la carencia de políticas y protección laboral para los colaboradores.

La rutina a la que se estaba acostumbrado en el tema de las condiciones laborales que ofrecían las empresas antes de la pandemia tuvo un vuelco total y ahora casi dos años después aun el mundo sigue luchando para retomar el ritmo de trabajo y a su vez seguir conviviendo con las consecuencias de la pandemia. (Actis di Pasquele et al. 2021) en su estudio refiere:

Todavía se desconoce cuándo terminará y cuál será el costo humano, económico y social que dejará como saldo, pero ya el impacto ha sido devastador en la mayoría de las regiones del mundo. Los últimos años (2020 y 2021) se han visto marcados por confinamientos y medidas restrictivas inéditas a escala global.

Por lo anterior, las exigencias laborales han cambiado de parte y parte - empleador y colaborador - puesto que las compañías necesitan que sus colaboradores sean más afines a las tecnologías de la información, cumpliendo cabalmente con todas sus funciones desde el lugar en que se encuentren y los colaboradores comenzaron a sacar provecho de las bondades que ofrece el trabajo en casa priorizando su salud física y mental.

De lo mencionado anteriormente se evidencian las fallas y falencias en las condiciones y percepciones laborales post pandemia en los puestos de trabajo del área administrativa y por parte de los colaboradores de la empresa quienes se encuentran en una paradoja debido a los cambios que se realizaron durante la pandemia y que están parcialmente de acuerdo en el cumplimiento de los mismos, se evidenció que aún no hay un punto de mediación entre empleador – colaborador y que Colombia aún no tiene la cultura de autogestión laboral y se tomaron nuevos retos tanto la empresa Security Shops Limitada como empleador y su colaboradores, como la habilidad que tiene cada colaborador para que pueda administrar sus recursos y tomar decisiones con mayor libertad en pro de cumplir los objetivos y metas empresariales cumpliendo el horario de trabajo asignado, con esta investigación se pretende que muchas empresas tomen el trabajo en casa como su primera opción de empleabilidad.

### **Justificación**

Diariamente las empresas se encuentran más inmersas en el concepto de globalización y apertura de mercados, por lo tanto, la economía es dinámica y las exigencias del segmento de clientes al que se busca llegar está en constante cambio, lo cual también va ligado directamente a las tecnologías de información y el acceso casi ilimitado que se tiene para realizar cualquier actividad desde cualquier lugar del mundo. Las empresas a nivel general, pero dependiendo de su sector productivo requieren de diverso capital humano para cumplir con su objeto social, de allí depende la necesidad de ajustar las condiciones laborales para el desempeño esperado tanto del colaborador como de la empresa con relación a las modalidades de trabajo que se adaptaron en post pandemia como el trabajo en casa y que hoy en día se siguen adoptando pero ya no de manera habitual, lo que genero retos para la empresa Security Shops y sus colaboradores.

El presente trabajo pretende estudiar los retos a los que se enfrenta la empresa Security Shops Limitada, con sus colaboradores del área administrativa post pandemia, generados por las modalidades de trabajo ya que gracias a la pandemia las compañías están enfocadas en ser más ágiles, adaptándose al mundo digital y a la modalidad de trabajo en alternancia. De este modo la importancia de la investigación radica en que por medio de las investigaciones y recopilación de datos realizadas muestre que tipos de condiciones y competencia han cambiado post pandemia. los trabajadores reflejen sepan cómo está el mercado laboral tras la crisis sanitaria mundial, ayudando a que adquieran nuevas competencias propias de su especialidad las cuales serán valoradas tanto cualitativa como cuantitativamente por parte del empleador.

De igual manera se requiere medir la percepción laboral en la Empresa Security Shops Limitada de tal manera que se pueda evidenciar mediante una encuesta realizada que tanto afecto a los colaboradores de la empresa ya mencionada los cambios con relación en volver a realizar sus labores de manera presencial y mostrar los distintos puntos de vista de los colaboradores de acuerdo a los resultados de las encuestas realizadas.

Dando alcance a lo anterior, este trabajo servirá como herramienta de consulta sobre la serie de competencias que reconocerán la capacidad que tiene el profesional para desenvolverse y desempeñarse en su cargo de a través de la tecnología, como es capaz de sortear problemáticas desde diferentes perspectivas, afrontando y dándole control a las situaciones dependiendo de la modalidad de trabajo en la que se encuentre, por consiguiente, si no se evidencia evolución en las competencias y habilidades del personal puede que la compañía decaiga por temas de productividad o calidad.

Finalmente, se mencionara la opinión que tienen los empleados de sus condiciones labores post pandemia y como ha sido el proceso de transición del trabajo netamente presencial a la modalidad de trabajo en casa siendo necesario que la compañía tenga de primera mano esta información para facilitar la adaptación a los cambios y mejorar la comunicación interna colaborador, por medio de encuestas periódicas, reuniones por áreas con la gerencia, charlas por parte de Talento Humano para identificar las necesidades adicionales que se requieren por parte de los colaboradores para facilitar totalmente su adaptación física y mental en la modalidad de trabajo funcional, a través de la actualización de los perfiles de cargos antes las nuevas competencias laborales de los colaboradores del área de administración y finanzas y así obtener datos que permitan a la empresa Security Shops Limitada, identificar aquellas oportunidades que permitan tomar decisiones y que vayan enfocadas en pro del bienestar del colaborador para que de esta manera se logre una mayor motivación y aumento de productividad que logren una buena relación empleador-colaborador.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Analizar las variaciones en las condiciones laborales post pandemia de los cargos del área de administración y finanzas de la empresa Security Shops Limitada, con el fin de identificar los retos a los que se enfrenta la empresa generados por las modalidades de trabajo.

### **Objetivos específicos**

- Describir la percepción de los colaboradores con respecto a su desempeño y condiciones laborales entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa.
- Evidenciar las exigencias a las que se enfrentan actualmente los colaboradores en el mercado laboral post pandemia.
- Identificar los retos existentes por parte de la empresa Security Shops y realizar actualización de los perfiles de cargo, según las competencias laborales requeridas post pandemia del personal de administración y finanzas en la empresa.

## **Marco teórico**

### **Antecedentes de las condiciones laborales**

Inicialmente en el mes de enero del año 2020 la pandemia del COVID-19 causó que muchas empresas cambiaran la forma de ejecutar sus actividades inesperadamente, teniendo en cuenta que las laborales se realizaban en un gran porcentaje de manera presencial así fueran de tipo administrativo u operativo, ninguna empresa o persona estaba preparado para trabajar en una modalidad diferente a la tradicional, pero se hacía necesario acatar las imposiciones de aislamiento de los gobiernos a nivel mundial sobre la adopción de modalidades de trabajo ya existentes como el trabajo en casa o el teletrabajo no solo para mantener la estabilidad en el mercado, si no para asegurar la seguridad y salud de los colaboradores, esto hizo que la vida laboral de las personas diera un giro radical. (Caicedo, 2021).

De acuerdo con lo anterior, el trabajo en casa en tiempos de pandemia se hizo obligatorio, en donde el trabajador debía asumir sus labores como si estuviera trabajando de forma presencial, para el caso específico de los cargos de administración y finanzas se debieron adecuar las casas de los colaboradores convirtiéndolas en sus oficinas, las cuales debían ser funcionales con equipos de cómputo, escritorios y hasta el archivo físico de la oficina, igualmente las dos partes se enfrentaron a varios retos como el desempleo donde la tasa estuvo sobre el 20%, los trabajadores indicaron que su jornada laboral pasaba de las 8 horas diarias, el aumento de ataques cibernéticos e infracciones de la confidencialidad, afectación en la salud mental de los empleados, confinamiento forzoso en el hogar, aislamiento y exclusión al momento de realizar el teletrabajo. (Guías Colombia, 2020)

## **Actualidad de las condiciones laborales**

Los empleadores tuvieron la obligación de hacer ajustes en las condiciones de los trabajadores como el lugar de trabajo, horario laboral y remuneraciones, pero primero se debía desarrollar una nueva cultura organizacional, para obtener confianza entre el trabajador y empleador, evidenciándose por la productividad y las horas trabajadas, autogestión y sentido de pertenencia grupal frente a la compañía, igualmente la parte de adaptabilidad, ya que algunas empresas quedaron fuera del mercado por no poder cambiar, innovarse y reinventarse en ese tiempo, gracias a esto se procedió a dar varios despidos a los trabajadores, logrando una tasa de desempleo, por lo cual se realizó una transformación en los perfiles laborales, no solo exigían el tema de experiencia laboral, sino también un tema de autonomía, capacidad de tener un buen manejo en la tecnología y considerando la toma de decisiones (Ramírez, 2022)

En la actualidad, se sigue en la modalidad de teletrabajo, de acuerdo al Decreto 1227 de 2022 se realizaron modificaciones de las condiciones laborales, características y requisitos que se debe tener en teletrabajo como: tener los mismos derechos y garantías como cualquier empleado que este trabajando presencial, por lo tanto no se requiere un lugar físico para la prestación de servicios, igualmente en condiciones laborales, los nuevos sistemas tecnológicos deben ser asumidos por el empleador no por el trabajador, como la firma electrónica, instrumentos, equipos, conexiones y herramientas necesarias para las respectivas tareas, también los contratos laborales que se realicen de forma remota se pondrá un acuerdo de confiabilidad, para el tema de los gastos como internet, luz o en algunos casos telefonía lo debe asumir directamente el empleador. (Ministerio de trabajo, 2022)

Del mismo modo, según la ley 2088 del 2021 trabajo en casa el trabajador y empleador deben tener una relación vigente, el tema de pago de seguridad social sigue igual, esta modalidad no debe interferir en los espacios personales y familiares del trabajador, sobre el tema de las jornadas laborales, el colaborador debe realizar su carga habitual de trabajo, no tener sobrecargas, respetar los días de descanso y horario laboral pactado, el empleado no debe realizar actividades diferentes a las asignadas de acuerdo a su contrato laboral y deben tener sus respectivas pausas activas de higiene. (Ministerio de trabajo, 2021)

## Marco conceptual

- Autogestión laboral:

“Movimiento social, económico y político con objetivos claros para que la empresa, la economía y la sociedad sean dirigidos por los mismos ciudadanos que producen los bienes y servicios, los mismos empleados, deben ser los únicos encargados de funciones empresariales”. (Iturraspe como se citó en Hudson, 2010).

- Competencias laborales:

Éstas pueden clasificarse en genéricas y específicas. Las primeras referidas a un conjunto o grupo de actividades y las segundas destinadas a funciones o tareas específicas.

Dicho de otra manera, las primeras se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta. Las segundas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Estas, aunque se consideran genéricas, según los autores, y aunque una empresa pueda enfatizar más en una que en otra, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva. (Escobar, 2005, p. 39).

- Condiciones laborales:

La persona debe tener un buen empleo bien remunerado, en la que las horas de trabajo sean optimas, para que el trabajador pueda tener tiempo con sus familiares, sitio de trabajo cómodo para poder realizar labores de una manera efectiva, no se puede tener acoso ni violencia a los derechos del trabajador, se debe brindar un aporte a la salud y estar pendiente de las demandas mentales que se pueden tener en el lugar del trabajo. (OIT, 2016).

- Gestión al cambio:

“Es una metodología cuyo objetivo es asegurar que los colaboradores de una empresa tengan una experiencia positiva durante las fases de desarrollo y cambios de la organización”. (Zendesk, 2023).

- Habilidades digitales:

Suma de conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y estrategias que se requieren para el uso de las tecnologías e Internet. Estas habilidades se dividen en dos grandes categorías:

Las habilidades digitales fundamentales permiten pensar críticamente el mundo virtual y utilizarlo de manera reflexiva y participativa. Conocer los principios que rigen el entorno digital, permite comprender el papel de las tecnologías en la sociedad y cómo afectan nuestras vidas.

Las habilidades digitales instrumentales. Se trata de aptitudes y destrezas vinculadas al manejo de la herramienta. Estas habilidades facilitan un uso práctico de los dispositivos digitales, las aplicaciones y plataformas, ya sea para acceder a información, como para llevar a cabo una mejor gestión en la tarea asignada. (Morduchowicz, 2021).

- Modalidades de trabajo:

“Son diferentes opciones con que cuenta una compañía para contratar a sus empleados de acuerdo a sus necesidades, siempre y cuando al momento de la contratación se ajuste a la ley”. (Cortes, 2022).

- Perfiles de cargo:

Un perfil de cargo establece las contribuciones que realiza cada cargo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y de su equipo, y cómo puede lograrlo. A través de un perfil se describe la dependencia de cada cargo dentro de la organización, su contenido y los requisitos necesarios para el desempeño esperado. Los perfiles se construirán siguiendo el enfoque de gestión por objetivos y competencias laborales, lo que permite sintonizar el desarrollo de la Universidad con el desarrollo de las personas que trabajan en ella. (Universidad de Chile, 2023)

- Post pandemia:

“Adaptación, circunstancias y manera de sobrevivir post (después) de una enfermedad mundial (pandemia) que se caracteriza como “cualidad del todo el pueblo”, como en la actualidad lo está asumiendo los desafíos cada país”. (Etimologías Chile, 2023)

- Retos empresariales:

Es generar una o varias soluciones para una necesidad real detectada previamente en mercado laboral. El principal objetivo es aprovechar estas necesidades y oportunidades para generar conocimiento e innovación en la compañía, contribuyendo así a una sociedad del conocimiento y logrando cumplir metas establecidas. (SALES BUSINESS SCHOOL, 2020)

- Tecnologías de la información:

Dispositivos tecnológicos (hardware y software) que permiten editar, producir, almacenar, intercambiar y transmitir datos entre diferentes sistemas de información que cuentan con protocolos comunes. Estas aplicaciones, que integran medios de informática, telecomunicaciones y redes, posibilitan tanto la comunicación y la colaboración interpersonal (persona a persona) como la multidireccional (uno a muchos o muchos a muchos). Estas herramientas desempeñan un papel sustantivo en la generación, intercambio, difusión, gestión y acceso al conocimiento”. (Cobo, 2009, p. 313).

- Teletrabajo:

Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Decreto 884 de 2012, Art. 2).

- Trabajo en casa:

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Ley 2088 de 2021, Art. 2).

## Marco legal

Constitución Política de Colombia de 1991; Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Código Sustantivo del Trabajo; PRINCIPIOS GENERALES, Artículo 1. Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Ley 2088 de 2021: *"POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"*; Artículo 1. Objeto y campo de aplicación. La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Resolución 312 de 2019 Ministerio del Trabajo: *"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"*; Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Decreto 884 de 2012: “*Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.*”; Artículo 1°. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

Decreto 1227 de 2022: “*Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008, se modifican y adicionan artículos al Decreto 1072 de 2015 y se dictan otras disposiciones.*”; Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones – TIC.

Decreto 770 de 2020: “*Por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios PAP, el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020*”.

Ley 2191 de 2022: “*Se regula la desconexión laboral, esta ley tiene como objetivo de incentivar la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes y sus formas de desarrollarse, con el fin de garantizar que la persona disfrute su tiempo libre, como los momentos de descanso, licencias, permisos o vacaciones para acomodar la vida personal del empleador*”.

## Estado del arte

### **Benavides & Peña (2022) en el resumen de su trabajo de investigación denominado Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19 refiere:**

Este breve ensayo parte de la hipótesis de que el teletrabajo no es nada más, y nada menos, que la manifestación de un anunciado cambio de época, del cual la pandemia está actuando como acelerador. Un cambio de época definida por un nuevo espacio económico y laboral, además de social, que es el ciberespacio, que profundiza en la digitalización de la economía y la flexibilización del mercado de trabajo. El teletrabajo es un resultado esperado en esta nueva realidad.

La pandemia ha incrementado exponencialmente esta nueva forma de organización del trabajo, definida como el trabajo realizado en domicilio utilizando equipos electrónicos. Desde una perspectiva global, la OIT ha estimado, en base a las encuestas de hogares de 31 países realizadas en el segundo trimestre de 2020, que el 17,4% de las personas ocupadas de todo el mundo, unos 557 millones, trabajaron en ese periodo en sus domicilios, oscilando entre el 25,4% en los países de renta alta y el 13,6% en los países de renta baja. Para América Latina, el teletrabajo se elevó entre a un 25-30% en el segundo trimestre de 2020, y en Europa, Eurofound, en el mes de abril de 2020, estimó que el 37% de los participantes había empezado a trabajar en el domicilio con el inicio de la pandemia. Todo lo cual ha permitido mantener cierta actividad económica y la relación laboral de estas personas durante la pandemia.

Asimismo, no hay que olvidar que la pandemia ha provocado también enormes pérdidas de empleo, especialmente durante el segundo trimestre de 2020, en que según las estimaciones de la OIT se perdieron más de 300 millones de empleos a jornada completa. Unas pérdidas de empleos que en el segundo trimestre de 2021 aún no se han recuperado respecto a los niveles anteriores a la pandemia. En este sentido, no hay que olvidar que el teletrabajo no crea nuevas ocupaciones, solo proporciona una nueva forma de organizar el trabajo para aquellas ocupaciones cuyas tareas pueden realizarse virtualmente.

En el momento de elaboración de este artículo, después de un año de restricciones en la actividad económica, la movilidad y la interacción social, las encuestas que ha continuado realizando Eurofound muestran que el teletrabajo exclusivo, todos los días de la semana, está

disminuyendo en el conjunto de la Unión europea, desde el 34% en verano de 2020 al 24% en la primavera de 2021. Dado que la pandemia aún no ha finalizado, y que no sabemos cómo acabará este “experimento”, debemos continuar monitorizando estos cambios en la manera de trabajar, y cómo afectan al mercado de trabajo y a las condiciones de empleo y trabajo.

Hasta donde sabemos, el teletrabajo ofrece grandes ventajas, pero también importantes inconvenientes, respecto a las condiciones de trabajo y empleo, las cuales pueden afectar a la salud de la persona que teletrabaja, positiva o negativamente. La regulación del teletrabajo es un elemento clave de la regulación de la economía digital basada en el ciberespacio, y debe tener un alcance global.

De la anterior investigación se puede evidenciar que debido a la pandemia poco a poco las compañías han implementado la modalidad de teletrabajo logrando tener estabilidad económica, sin embargo, se observa que se debe estar a la par de las modificaciones que se tuvo frente a las condiciones laborales de los trabajadores (jornada laboral, salario, descanso, lugar de trabajo), dado que estas medidas los puede afectar de forma positiva y/o negativa, por lo tanto se quiere identificar los cambios que tuvieron los cargos administrativos y financieros de la empresa.

**Andino (2022) evalúa en su artículo Habilidades del administrador de empresas desde una perspectiva del mercado laboral actual:**

En la revisión sistemática se identificaron los tipos de habilidades que se pueden considerar en el perfil de un administrador de empresas para el mercado laboral actual. En las Tablas 1 y 2, se muestra la clasificación de las habilidades duras y blandas mejor valoradas por los empleadores en la actualidad; de manera específica se han incluido las que corresponden al perfil de un administrador de empresas, tomando en cuenta aquellas que tienen el mayor porcentaje de coincidencia y la frecuencia en las que han sido mencionadas en diferentes artículos científicos publicados con anterioridad y que se han analizado en este estudio.

Por lo cual es importante referenciar que para los cargos administrativos de la empresa se requieren las siguientes habilidades duras: Gestión de tecnologías de la información y comunicación, Gestión de personas, Gestión estratégica y administración del cambio; las habilidades blandas que se requieren: Razonamiento lógico y solución de problemas, Iniciativa, Proactividad, Adaptabilidad y flexibilidad, Autogestión / Autocontrol / Autoconocimiento, Inteligencia emocional, teniendo presente las funciones que deben desempeñar cada colaborador, considerando que los requerimientos que solicitan las compañías prácticamente no serán los mismos de antes, por eso será viable reconocer que tipos de conocimiento y procesos se están necesitando en la actualidad postpandemia en el mercado.

**Izaguirre & Sáenz (2022) concluye en su artículo Competencias profesionales de los graduados en negocios internacionales y la expectativa del mercado laboral en Ecuador:**

Las competencias analizadas incluyeron habilidades blandas y habilidades duras, siendo estas últimas las que corresponden a algún conocimiento específico sobre la carrera de estudio. En este sentido, se observó que los empleadores otorgan una mayor valoración a las competencias blandas, dejando a las competencias específicas en un segundo plano.

Los resultados mostraron que competencias relacionadas a la ética, el trabajo en equipo y el pensamiento crítico; estuvieron presentes entre las cinco competencias mayormente valoradas en las tres carreras evaluadas. Esto sugiere que los empleadores prefieren que la formación académica se encargue del desarrollo de valores, formación humana y habilidades sociales; porque, probablemente, el conocimiento específico puede adquirirse a través de capacitaciones en los mismos puestos de trabajo.

Las competencias que los empleadores han señalado como más requeridas en los profesionales de Negocios Internacionales son: 1) Ser ético y tener conciencia social; 2) Consolidar su liderazgo a través del trabajo colaborativo y en equipo; 3) Diseñar y gestionar procesos productivos, comerciales y de servicios; 4) Reconocer, plantear y resolver problemas; y, 5) Comunicarse eficientemente de manera oral y escrita.

Las competencias menos demandadas para profesionales en las áreas de negocios internacionales son: 1) Tomar decisiones bajo esquemas de incertidumbre; 2) Diseñar, supervisar y evaluar planes de Marketing; 3) Comunicarse de forma persuasiva y funcional a través de

campañas publicitarias dirigidas al mercado objetivo; 4) Comprender los conceptos de información financiera y contable de una empresa; y, 5) Analizar y comprender las teorías de comercio internacional, globalización, sistemas de comercio; sus instituciones mecanismos y prácticas. Siendo esta última, uno de los resultados que más interrogantes planteó.

Sobre lo mencionado en este estudio, se evidencia que las competencias laborales en el mercado si están siendo solicitadas en el mercado laboral; los colaboradores deben estar en la capacidad de dar respuesta a los requerimientos exigidos por la compañía y resolver problemas de forma autónoma y flexible, igualmente deben tener conocimientos transversales, aptitudes y destrezas dando un nivel alto a las competencias laborales.

### **Bargados (2020) se da alcance a la introducción del artículo Impacto del Covid- 19 en las Pymes argentinas: actividad, empleo y condiciones de trabajo:**

En materia de condiciones de trabajo, los acuerdos laborales de suspensión con reducción salarial, oportunamente normados para la pandemia en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), fueron un recurso importante disponible en la práctica para casi un tercio de las empresas de hasta 800 ocupados, aunque aún no homologados en todos los casos. La “nueva normalidad”, además, implicó seguir trabajando, pero en forma remota. No obstante, algo más del 40% de estas firmas no tienen posibilidad alguna de finalizar 2020 con su personal desempeñándose a distancia, aspecto que se imprime como un nuevo factor de dualización productiva.

A lo largo del estudio aquí presentado se detectará que la región Centro es el territorio con mayor proporción de empresas sostenibles (alto grado de operatividad, alta tasa de actividad del personal, buen acceso a herramientas de asistencia pública, bajo riesgo de cierre, bajo riesgo de conflicto laboral, alta posibilidad de implementación del teletrabajo), el sector de actividades primarias es el de mejores perspectivas y las empresas de más de 50 ocupados son las relativamente menos amenazadas. Esto es, una profundización de las asimetrías productivas preexistentes en el país a nivel regional, sectorial y por tamaño.

El documento se estructura como sigue. En la siguiente sección se hará una sucinta mención de algunos trabajos que estudian el impacto socioeconómico y/o productivo del

COVID-19. Luego se describen brevemente en la segunda sección algunos aspectos metodológicos que están en la base del análisis que se recorrerá en las secciones 3, 4 y 5 sobre actividad, empleo, acciones empresariales, intervenciones públicas y trabajo remoto. Por último, se esbozan algunos comentarios y reflexiones finales.

Con este trabajo se puede hacer una comparación de la economía argentina frente a la colombiana respecto las empresas que se vieron más afectadas en la pandemia y la repercusión que esto tuvo frente a la empleabilidad de los colaboradores en los diferentes sectores, el cierre de empresas y la implementación del teletrabajo como solución para continuar desarrollando las funciones propias de cada cargo y la resolución de las solicitudes de los clientes en medio de la coyuntura de salud. La normatividad laboral presentó cambios considerables en los dos países para cobijar a los colaboradores y asegurar el derecho al trabajo digno.

## Método

### Descripción de la empresa

Imagen No. 1 – Logo de la empresa

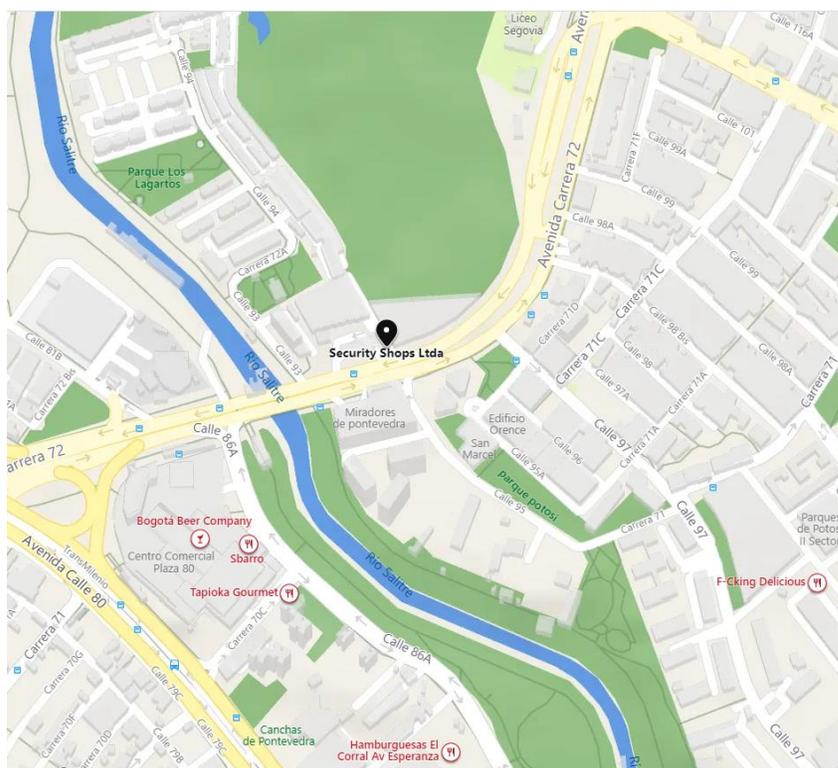


Fuente: (Página web Security Shops Limitada, 2023)

Security Shops Limitada es una empresa dedicada a la prestación de servicios técnicos, instalaciones y venta de equipos para el sistema de alarma de intrusión e incendio, control de acceso y circuito cerrado de televisión, siendo uno de nuestros clientes principales los Bancos del Grupo Aval a nivel nacional.

La empresa se encuentra ubicada en la carrera 72 No. 95-51 Bodega 12, en el barrio Los Lagartos de la ciudad de Bogotá D.C.

Imagen No. 2 – Ubicación geográfica Security Shops Limitada



Fuente: (Google Earth, 2023)

Actualmente en el área administrativa laboran veintiocho (28) personas de los cargos administrativos y financieros, a las cuales se les aplicará la encuesta sobre condiciones laborales post pandemia objeto del presente trabajo.

### **Tipo y diseño de estudio**

El método de investigación del presente trabajo es cuantitativo descriptivo, usando como herramienta de investigación la encuesta que se aplicó a los trabajadores del área administrativa y financiera para realizar un análisis sobre las variaciones en las condiciones laborales en la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa, describir la percepción de los colaboradores con respecto a su desempeño y condiciones laborales entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa, evidenciar las exigencias a las que se enfrentan actualmente los colaboradores en el mercado laboral y finalmente describir los cambios que se han presentado en los perfiles de cargo y competencias laborales post pandemia.

Como fuentes de datos se consultará la normatividad laboral expedida durante la pandemia y post pandemia en Colombia, pero se profundizará en la que haga referencia a modalidades de trabajo. De igual manera se revisará estudio, trabajos investigativos, artículos científicos enfocados al tema de estudio de nuestra investigación y se tomarán como base los perfiles de cargo de las empresas de los cargos administrativos y financieros en páginas de empleo como CompuTrabajo o El Empleo.com, entre otras para identificar las exigencias a las que se enfrentan actualmente los colaboradores en el mercado laboral.

### **Recolección de la información**

La recolección de la información se realizó mediante la colaboración de la empresa Security Shops Limitada frente a la aplicación de una encuesta a los colaboradores del área administrativa de la empresa.

Se formularon (diecisiete) 17 preguntas que buscaban obtener información sobre los cambios en las condiciones laborales que han tenido las empresas, los retos post pandemia y la percepción que tienen los colaboradores frente a estos. El cuestionario fue validado previamente por la Directoría de recursos humanos y SGSST de la compañía Security Shops Limitada antes de su aplicación.

### **Análisis de la información**

La información recogida de la presente encuesta se tabuló de acuerdo con las respuestas dadas en cada pregunta tomando como eje principal para las conclusiones las opciones con mayor ponderación.

- Se segmentará la información del personal administrativo en edad, género y último nivel educativo terminado para determinar el perfil laboral exigido a cada colaborador.
- Se segmentará la información del personal administrativo en el cargo desempeñado en la empresa y la antigüedad laboral en años para determinar la rotación de personal de la empresa y el nivel de fidelización de estos.

- Se segmentará la información sobre cuántas horas le toma el desplazamiento desde su residencia hasta el lugar de trabajo y la modalidad de trabajo presencial, trabajo en casa e híbrido en donde se podrá evidenciar si la modalidad en la que laboran es acorde al desplazamiento que deben realizar desde su residencia hasta la empresa.
- Se consolidarán las respuestas sobre en cuál de las modalidades de trabajo considera que su desempeño laboral es más eficiente, el nivel de satisfacción con la modalidad de trabajo en la que se desempeña actualmente y sobre si la percepción laboral con respecto a las modalidades de trabajo presencial y trabajo en casa ha cambiado después de la pandemia.
- Se consolidarán las respuestas sobre si los colaboradores estarían de acuerdo con que la empresa maneje la modalidad de Trabajo en casa o híbrido, si sus habilidades laborales para el cargo que desempeña han cambiado después de la pandemia y si considera que las exigencias laborales del mercado para su cargo han cambiado después de la pandemia.

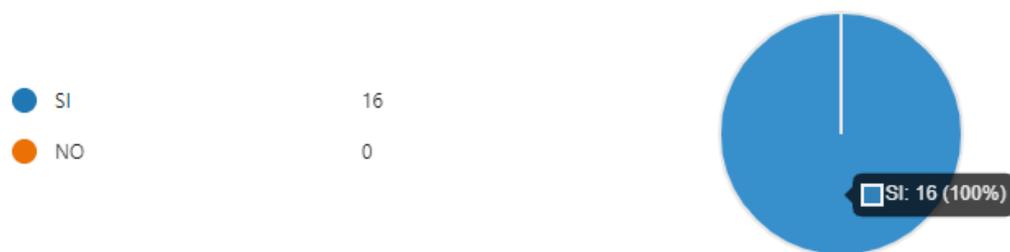
Se consolidarán las respuestas sobre la percepción que tienen los colaboradores de los cambios en las condiciones, competencias y perfil laboral de cada cargo de administración y finanzas. Siguiendo esta línea de análisis de la información se pretende identificar el cambio en las condiciones laborales post pandemia de los puestos de trabajo de administración y finanzas de la empresa Security Shops Limitada bajo la percepción de los colaboradores.

## Resultados

Dando alcance al objetivo principal de la investigación, analizar las variaciones en las condiciones laborales post pandemia de los cargos del área de administración y finanzas de la empresa Security Shops Limitada, con el fin de identificar los retos a los que se enfrenta la empresa generados por las modalidades de trabajo, a continuación, se mostrarán los resultados de la encuesta realizada por medio de Google Forms.

### Figura No. 1.

De acuerdo con la ley 1581 de 2012, ¿autoriza al tratamiento de datos relacionados en la encuesta?



Se evidencia que el 100 % de los colaboradores autorizan el tratamiento de datos relacionados a la respectiva encuesta.

**Figura 2.**

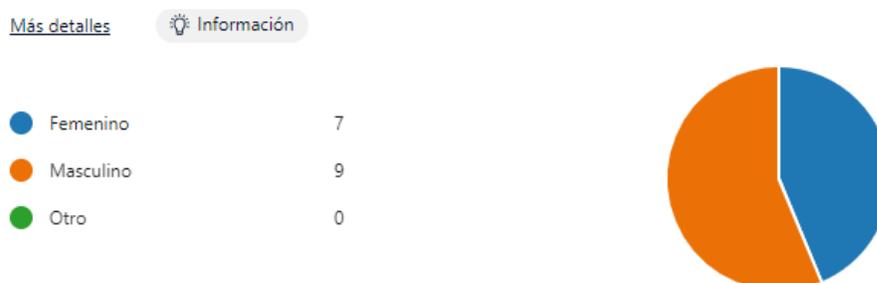
## Rango de edad del colaborador



Se observa que el 63 % de los colaboradores tienen edad entre los 18 y 30 años, el 31 % tienen edad entre los 31 y 40 años y el 6 % tienen edad entre los 51 y 60 años, de acuerdo a estos rangos de edades se puede identificar si alguno de los segmentos presentó cambios en las condiciones laborales de acuerdo a los perfiles de cargo y competencias laborales post pandemia, a su vez se puede describir la percepción de los colaboradores con respecto a su desempeño entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa que manejaron antes y durante la pandemia de acuerdo al cargo que desempeñen en la empresa. Este análisis va de acuerdo con las respuestas de las preguntas 7 a la 17 siendo estas más concisas y específicas en la encuesta.

**Figura 3.**

## Género del colaborador

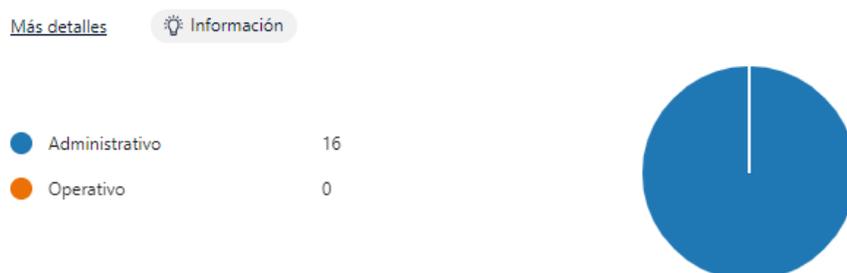


Se evidencia que el 56 % de los colaboradores pertenecen al género masculino y el 44% pertenecen al género femenino. De acuerdo con el segmento de género también se puede analizar si se presentaron cambios en las condiciones laborales, los perfiles de cargo y competencias laborales post pandemia, a su vez se puede describir la percepción de los

colaboradores con respecto a su desempeño entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa que manejaron antes y durante la pandemia de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeñen en la empresa. Este análisis va de acuerdo con las respuestas de las preguntas 7 a la 17 siendo estas más concisas y específicas en la encuesta.

#### Figura 4.

Nivel de cargo en la empresa



Se evidencia que el 100 % de las personas encuestadas desempeñan cargos administrativos, teniendo presente que en esta modalidad también se encuentran los cargos financieros.

#### Variaciones en las condiciones laborales post pandemia de los cargos administrativos con el fin de identificar los retos a los que se enfrenta la empresa

La post pandemia trajo consigo variaciones en las condiciones laborales a diferentes niveles que van asociadas a retos en este mismo ámbito tanto internas como externas, una de ellas y que ha sido parte de este estudio de investigación es la adopción de modalidades de trabajo alternativas diferentes a la presencial; depositar un mayor nivel de confianza y autonomía en los trabajadores disminuyendo la burocracia; modernizar y hacer uso constante de las tecnologías de la información para desempeño de funciones que incluyen talento humano, ventas y operaciones; tener capacidad de respuesta casi inmediata al cliente por medio de los diferentes canales de comunicación; manejar la incertidumbre y aplicar las disposiciones políticas, sociales y económicas en la que se encuentra el país; manejar los cambios macroeconómicos mundiales que puedan afectar a la operabilidad de la empresa.

**Figura 5.**

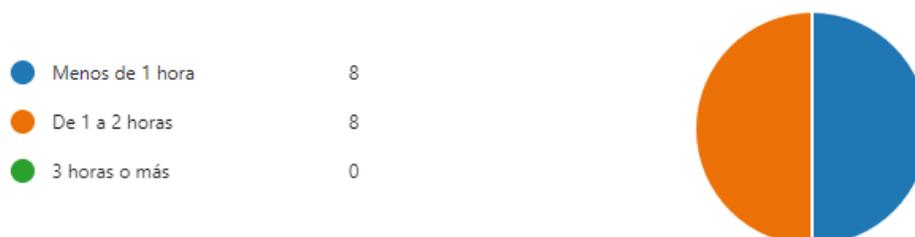
¿Cuántos años ha laborado en la empresa?



Se observa que el 38 % de los colaboradores tiene una antigüedad laboral entre 1 a 5 años en la compañía, el 31 % entre 0 a 1 año, el 25 % de 6 a 10 años y el 6 % de 11 a 15 años, esta pregunta es muy importante tanto para la empresa como para los colaboradores porque demuestra que hubo poca rotación de personal durante y post pandemia, que la mayoría de los colaboradores se acoplaron con los cambios en los perfiles de cargo y competencias laborales para mantener una estabilidad laboral acorde a las condiciones laborales que ofrece la empresa. Este análisis va de acuerdo con las respuestas de las preguntas 7 a la 17 siendo estas más concisas y específicas en la encuesta.

**Figura 6.**

¿Cuántas horas le toma el desplazamiento desde su residencia hasta el lugar de trabajo?



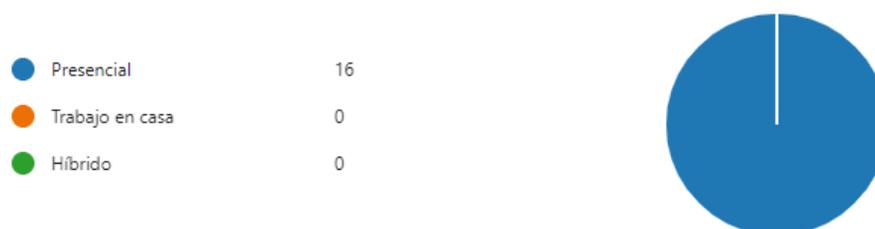
Se evidencia que al 50 % de los colaboradores les toma menos de una 1 hora desplazarse desde su residencia hasta el lugar del trabajo y el otro 50 % dura de 1 a 2 horas en el mismo desplazamiento, en la post pandemia el tiempo en el transporte era mínimo debido a que un gran porcentaje de las empresas aun seguían en alternancia, pero se extendían las jornadas laborales en casa; actualmente las actividades laborales van acordes a los horarios laborales establecidos

por las empresas, pero frente al tema de transporte los colaboradores tardan más tiempo en llegar a su destino.

Dado el porcentaje de respuesta se puede analizar el objetivo general de este estudio en donde las condiciones laborales post pandemia regresaron a ser iguales a las de antes de la pandemia en cuestión de la presencialidad por parte de los trabajadores en las instalaciones de la empresa para desempeñar sus funciones y el primer objetivo específico, describir la percepción de los colaboradores con respecto a su desempeño y condiciones laborales entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa. Este análisis se realizará de acuerdo con las preguntas concisas que se realizaron más adelante en la encuesta.

### Figura 7.

Modalidad de trabajo actual



Se evidencia que el 100 % los colaboradores actualmente trabajan en modalidad presencial y que la empresa no ha habilitado otras modalidades como trabajo en casa o híbrido, a diferencia de otras empresas de Colombia que seguían en alternancia por temas de seguridad para la salud de los colaboradores y al evidenciar las bondades laborales de esta modalidad como ahorro de gastos para la empresa y ahorro de tiempo de desplazamiento para los colaboradores según lo consignado en la figura No. 7. Este análisis se realizará de acuerdo con las preguntas concisas que se realizaron más adelante en la encuesta.

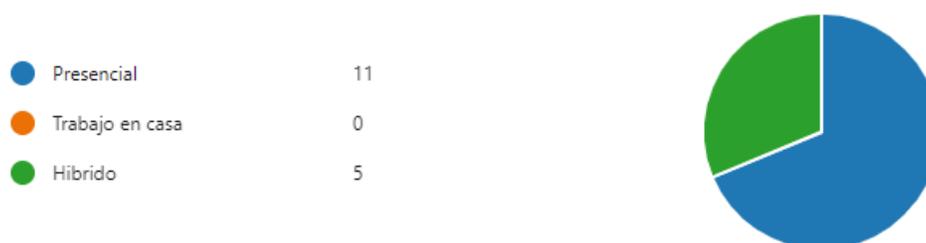
### Percepción de los colaboradores con respecto a su desempeño y condiciones laborales entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa

Con las siguientes preguntas y sus respectivas respuestas se pretende tomar en cuenta el factor humano de las empresas el cual es el más importante de las mismas, para Security Shops

Limitadas es de gran importancia conocer la percepción y opinión que tienen sus colaboradores frente las condiciones laborales que ofrece la empresa, como por ejemplo, su nivel de satisfacción en la modalidad de trabajo actual, en cuál de estas su desempeño es más eficiente, entre otras y que pueden tener un proceso de ajuste o mejora en donde las dos partes se vean beneficiadas.

### Figura 8.

¿En cuál de las modalidades de trabajo considera que su desempeño laboral es más eficiente?



Se observa que el 69 % de los colaboradores consideran que su desempeño es más eficiente en la presencialidad y el 31% considera que es más eficiente en la modalidad de trabajo híbrido que manejaron durante la pandemia, por lo tanto, se deduce que en la postpandemia el colaborador piensa que contaba con un bajo desempeño dado que en la mayoría de los días se trabajaba en casa, esto también evidencia una dualidad en las respuestas de los colaboradores y su percepción frente a las condiciones laborales de la empresa, dando alcance a los comentarios de la pregunta No. 12 en dónde refieren que gran parte del trabajo se puede hacer de forma remota, las facilidades de la tecnología sin necesidad de estar presencialmente en la empresa, la responsabilidad, concentración y criterio profesional que se pueden tener laborando en casa, pero en esta pregunta la mayoría considera que su desempeño laboral mejora de forma presencial.

**Figura 9.**

¿Cuál es su nivel de satisfacción con la modalidad de trabajo (Presencial, Trabajo en casa, Híbrido) en la que se desempeña actualmente?



Se evidencia que el 56 % del personal presenta un nivel de satisfacción medio sobre la modalidad del trabajo presencial establecido por la compañía, el 38% presenta un nivel de satisfacción alto y el 6% presenta un nivel de satisfacción bajo, esto quiere decir que la mayoría del personal preferiría trabajar en otras modalidades diferentes a la presencial, a pesar que su nivel de desempeño es mayor en esta modalidad, el poder tener autonomía en sus labores fortalecería el nivel de satisfacción frente al trabajo y frente a las condiciones laborales que ofrece a la empresa.

**Figura 10.**

¿Considera que la percepción laboral con respecto a las modalidades de trabajo presencial y trabajo en casa ha cambiado después de la pandemia?



Se observa que el 56% de los colaboradores consideran que las modalidades del trabajo presencial y trabajo en casa no han cambiado frente al 44% de los colaboradores que considera que sí, debido a que la encuesta se aplicó en puestos netamente administrativos la percepción laboral independientemente de la modalidad de trabajo no ha cambiado, pero desglosando las respuestas de la pregunta No. 12 se evidencia nuevamente contradicciones entre la percepción y

lo que se expresa por parte de los colaboradores de Security Shops Limitada, tomando el trabajo en casa como una forma de tener mayor confianza por parte de la empresa hacia estos minimizando los tiempos muertos en los transportes y el riesgo psicosocial que este puede producir en los colaboradores.

### Figura 11.

Si la respuesta a la pregunta fue “SI” por favor indique en que considera usted que ha cambiado la percepción laboral post pandemia con respecto a la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa.

1	anonymous	Gran parte del trabajo de puede realizar de forma remota. Las empresas han tomado esta oportunidad para economizar en gastos.
2	anonymous	La mayoría de actividades se trasladaron al mundo digital, permitiendo la facilidad de manejo de las mismas, sin necesidad de estar presencialmente en una oficina.
3	anonymous	antes no se consideraba la idea de una persona trabajar desde la casa, no se si porque creían que no se concentra en un 100% al trabajo, pero en vista de todo lo ocurrido por la pandemia se dieron cuenta de que si es posible trabajar la misma cantidad de horas y la misma concentración todo es cuestión de responsabilidad y criterio profesional
4	anonymous	Total se creo una manera alternativa de trabajo
5	anonymous	Considero da una perspectiva diferente del manejo del personal y confianza al mismo
6	anonymous	Si por que tanto las empresas como sus empleados se han dado cuenta que minimizar el tiempo de desplazamiento que es lo que se requiere de casa trabajo-trabajo-casa facilita mas las cosas por muchos otros factores sin mencionar.
7	anonymous	Ha cambiado mucho ya que los trayectos se disminuyen y es un factor de riesgo psicosocial que se puede controlar dando mejores alternativas de trabajo .

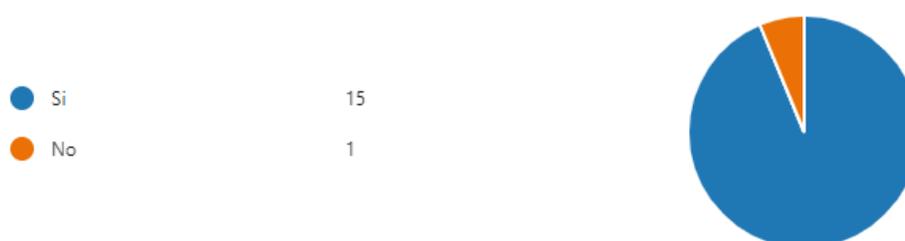
Con los resultados de esta pregunta se da respuesta al primer objetivo específico, describir la percepción de los colaboradores con respecto a su desempeño y condiciones laborales entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa. Un factor común en las opiniones de los colaboradores se basa en que las actividades que realizan en la oficina las pueden realizar fácilmente de forma remota, indicando que esta modalidad de trabajo en casa se está utilizando en varias compañías actualmente a nivel mundial demostrando la autonomía del colaborador, concentración, responsabilidad, criterio laboral y confianza de la empresa en este.

Otro punto que perciben los colaboradores es el ahorro en gastos tanto para las compañías como para ellos mismos, dándole una nueva perspectiva al manejo del recurso humano por parte de los líderes y el tan nombrado riesgo psicosocial que puede verse disminuido al permitir que

los colaboradores autogestionen la forma de ejecución de sus labores en los horarios establecidos, facilitándole las herramientas tecnológicas para su desempeño, invirtiendo el tiempo que se demoran en el desplazamiento casa-trabajo-casa en situaciones personales e incluso preparándose mejor para iniciar la actividad laboral sin el estrés que causa el desplazamiento en el transporte público y así mejorar la calidad de vida y trabajo de los colaboradores.

**Figura 12.**

¿Estaría de acuerdo con que la empresa manejara la modalidad de (Trabajo en casa o Híbrido)



Se evidencia que el 95% de los colaboradores está de acuerdo con que la empresa implemente la modalidad trabajo en casa o híbrido y el 6 % no está de acuerdo con una modalidad de trabajo diferente a la presencial, esto deduce que la mayoría de los colaboradores desean cumplir sus funciones por mediación tecnológica a pesar que su desempeño no sea efectivo.

**Figura 13.**

¿Considera que sus habilidades laborales para el cargo que desempeña han cambiado después de la pandemia?



Se evidencia que el 88% de los colaboradores considera que sus habilidades laborales no han cambiado post pandemia frente al 13% de los colaboradores que consideran que sí, a pesar en que las respuestas de la pregunta No. 12 afirman que se fortalecieron las habilidades

digitales y el uso de mediación tecnológica para capacitar, planear, ejecutar y retroalimentar su trabajo con mayor flexibilidad, que las relaciones entre compañeros y con la empresa se fortalecieron al confiar en que se desempeñaban las funciones de igual forma con el mismo compromiso y en el mismo horario laboral que en la modalidad presencial y que se cumplieron los objetivos de la empresa además de mejorar la seguridad y salud en el trabajo que se debió reforzar durante y post pandemia, a pesar que los colaboradores opinan que no hubo cambio en sus habilidades se puede percibir que si las hubo. En esta pregunta se da alcance al tercer objetivo específico, describir los cambios en los perfiles de cargo y competencias laborales post pandemia de los puestos de trabajo de administración y finanzas en la empresa.

#### **Figura 14.**

Si la respuesta a la pregunta anterior fue “SI” por favor indique en que han cambiado sus habilidades laborales para el cargo que desempeña y si su respuesta fue no hacer caso omiso a esta pregunta.

1	anonymous	Aprendizaje de forma virtual, capacitaciones con mayor flexibilidad para acceder. Manejo de herramientas virtuales
2	anonymous	hemos aprendido a tener mucha mas responsabilidad y comprender que se debe cumplir con nuestras labores sin importar la ubicación ya sea la casa o la oficina

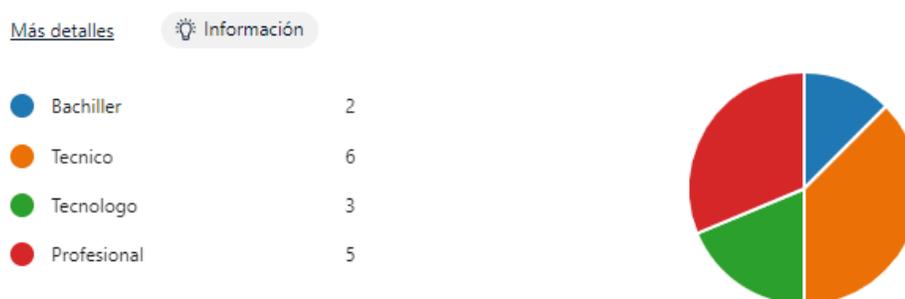
Al igual que en la pregunta anterior, con esta también se pueden describir los cambios en los perfiles de cargo y competencias laborales post pandemia de los puestos de trabajo de administración y finanzas en la empresa. De acuerdo con la información anterior, se observa que los empleados en la pandemia desarrollaron habilidades digitales en el manejo de herramientas ofimáticas y tecnologías de la información, por lo cual, en la actualidad hicieron que las capacitaciones sean más flexibles y aprendiendo a implementar su autogestión laboral, realizando sus labores de una manera óptima y autónoma.

## Exigencias a las que se enfrentan actualmente los colaboradores en el mercado laboral post pandemia

Los puntos que se tratarán a continuación son muy importantes en su mayoría para los colaboradores porque debido al mundo que se encuentra en constante cambio, a la minimización de los tiempos de respuesta y el servicio al cliente que debe ser cada vez más preciso y exigente, las empresas se deben asegurar que los colaboradores se encuentren actualizados frente a las competencias laborales y perfiles de cargo que se requiere para cumplir con todos los estándares, por ello se hizo un análisis de lo que Security Shops Limitada y las empresas del sector requieren para la contratación de nuevos colaboradores.

**Figura 15.**

Último nivel educativo terminado



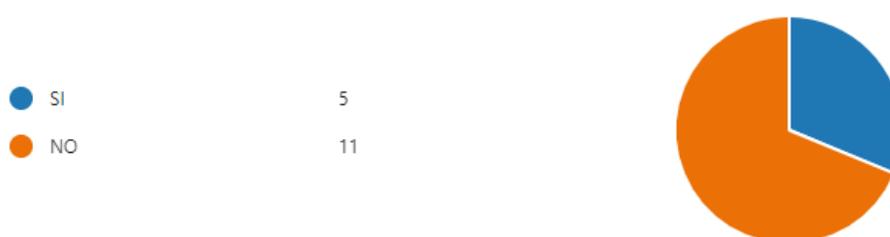
Se observa que el nivel educativo terminado predominante de los colaboradores con el 63% es técnico, el 31% de los colaboradores son profesionales, el 19% de los colaboradores son tecnólogos y el 13% de los colaboradores son bachilleres, se evidencia que la mayoría de los colaboradores cuentan con estudios superiores, se debe tener en cuenta que durante y post pandemia algunas personas aplazaron sus estudios por la situación económica, social y de salud en el país, en estos momentos las personas en menor número están volviendo a retomar sus estudios.

Con esta pregunta y su respectiva respuesta se pueden analizar algunas variables relacionadas con los objetivos del estudio, por ejemplo, a mayor sea el nivel educativo, mayor es el cargo que puede ocupar el colaborador, mayor la responsabilidad que depende de él en las

empresa y en el mercado laboral mayores serán los requerimientos para que pueda ocupar una vacante, para el caso concreto de Security Shops Limitada se ajustan los perfiles de cargo y competencias laborales post pandemia para dar paso a la era tecnológica que trajo consigo el trabajo en casa o híbrido para algunos puestos de trabajo como los administrativos. Este análisis va de acuerdo con las respuestas de las preguntas 7 a la 17 siendo estas más concisas y específicas en la encuesta.

### Figura 16.

¿Considera que las exigencias laborales del mercado para su cargo han cambiado después de la pandemia?



Se observa que el 69 % de los colaboradores indica que no han cambiado las exigencias laborales de acuerdo con su cargo y el 31% considera que si han cambiado las exigencias post pandemia, pero frente a las respuestas de la pregunta No. 17 y en el barrido que se hizo en los portales de empleo sobre requerimientos laborales específicos se evidencia que si hay cambios en el mercado, no solo a nivel de mayor autocuidado, la implementación de controles para manejar peligros biológicos como los vividos, se aumentó el número de ofertas con trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa e híbrido, solicitando enfáticamente el uso de herramientas tecnológicas y no solo de softwares especializados, habilidades para ejecutar negociaciones y reuniones con colaboradores de forma virtual, el mundo laboral se está transformando y aunque en países como Colombia se dé poco a poco el cambio, finalmente se va a llegar a un punto en que la mayoría de puestos administrativos van a migrar netamente a desempeño tecnológico.

### Figura 17.

Si la respuesta a la pregunta anterior fue “SI” por favor indique que ha cambiado en las exigencias laborales del mercado frente su cargo y si su respuesta fue no hacer caso omiso a esta pregunta.

1	anonymous	La competitividad económica debe ser mayor, la comunicación debe ser más de forma virtual que presencial
2	anonymous	Menos demanda en el mercado
3	anonymous	debido a que hay que estar mas pendiente de la salud de los colaboradores, y verificar que cuenten con todos los elementos de seguridad necesarios
4	anonymous	No
5	anonymous	Por que de alguna manera todo sistema se puede manejarse virtualmente mejor
6	anonymous	Soy Lider Hse y ha cambiado mucho porque en el sgsst se deben manejar muchos peligros y parte de la pandemia incluyo muchos mas y los controles frente al tema eran muy estrictos cuando empezo.

En esta respuesta se puede evidenciar las exigencias a las que se enfrentan actualmente los colaboradores en el mercado laboral cumpliendo el segundo objetivo específico. De acuerdo con las respuestas recopiladas, la mayoría de los colaboradores informan que las exigencias laborales ahora se enfocan más en las tecnologías de la información y en el manejo de esta de forma virtual; tendiendo presente que en la post pandemia surgían necesidades del colaborador estando en casa, por eso, el tema de salud y seguridad en el trabajo se está fortaleciendo tanto en las empresas como por parte de los trabajadores para enfermedades futuras teniendo como precedente la pandemia; al igual que la demanda laboral en el mercado ha disminuido bastante para administrativos y financieros según la percepción de los colaboradores que respondieron la encuesta.

### Ofertas laborales en el portal de empleo CompuTrabajo

Las empresas también deben sortear retos laborales en cuestión de reclutamiento y fidelización del personal, esto se puede evidenciar en las plataformas de empleo y en como los

posibles colaboradores los perciben frente a las otras empresas que se encuentran en este mismo proceso.

Dentro de los retos más difíciles es encontrar el personal que se ajuste al perfil de cargo y competencias laborales específicas de la empresa y el cargo a desempeñar; ofrecer una remuneración salarial acorde al mercado y a la labor, abrirse a diferentes modalidades de trabajo para el área administrativa, implementar planes de carrera, asegurar la protección social y de salud que requieren los colaboradores, capacitarlos y actualizarlos a temas de interés particular y genera de la empresa y el mundo, fidelizar a los colaboradores con valores agregados laborales, así como el colaborador debe cumplir las expectativas de la empresa, la empresa también debe garantizar que garantiza y cumple con todo lo prometido al colaborador.

Imagen No. 4 – Oferta laboral Gerente Administrativo y Financiero

**Gerente administrativo y financiero**  
Hibrido

MANPOWER PROFESSIONAL LTDA ★ 4,4 Bogotá, D.C., Bogotá, D.C.



Postularme







\$ 6.000.000,00 (Mensual)

Contrato a término indefinido

Tiempo Completo

Presencial y remoto

Nos encontramos en búsqueda profesional en contabilidad, preferiblemente con especialización en finanzas con mínimo 5 años de experiencia como director o gerente del área administrativa y financiera, debe tener conocimientos en en contabilidad, finanzas, presupuesto, proyecciones financieras, liderazgo de equipos.

Contrato a termino indefinido  
Horario de trabajo: Lunes, Miércoles y Jueves Oficina 9:00 am a 5:00 pm - Martes y Viernes desde casa  
Salario: \$ 6.000.000

**Requerimientos**

- Educación mínima: Universidad / Carrera Profesional
- 5 años de experiencia
- Idiomas: Inglés
- Disponibilidad de viajar: Si

Fuente: (CompuTrabajo, 2023)

### Imagen No. 5 – Oferta laboral Analista Financiero

**Analista Financiero**<sup>oo</sup> 

Importante empresa del sector Bogotá, D.C., Bogotá, D.C.

[Postularme](#)   

---

[Contrato a término indefinido](#) [Tiempo Completo](#)

Importante compañía del sector de consumo masivo requiere para su equipo de trabajo Analista financiero:  
 Formación académica: Finanzas, administración de empresas y carreras afines  
 Experiencia: 1 a 2 años en el cargo.

Descripción: Responsable por manejar, analizar y presentar información financiera de los proyectos a cargo, análisis de factibilidad, proyecciones, riesgos, manejo de modelos financieros, interpretación de estados financieros y análisis del mercado. Presupuestos generales de la compañía, Proyecciones financieras, evaluación financiera de proyectos, modelación financiera, Precios y costos.

Preparar los reportes mensuales de gestión financiera para la Gerencia incluyendo el análisis de los KPI de la compañía.

Vinculación directa por compañía<sup>oo</sup>

**Requerimientos**

- Educación mínima: Universidad / Carrera Profesional
- 2 años de experiencia
- Conocimientos: Auditoria, Microsoft Excel, Análisis financiero

### Imagen No. 6 – Oferta laboral Coordinador de Seguridad Transporte

**coordinador/a** 

**Coordinador de Seguridad Transporte**

Alianza Temporal S.A.S ★ 4,1 Bogotá, D.C., Bogotá, D.C.

[Postularme](#)   

---

[\\$ 6.300.000,00 \(Mensual\)](#) [Contrato de Obra o labor](#) [Tiempo Completo](#)

Empresa del sector logístico requiere Coordinador de seguridad, profesional en administración de empresas o carreras afines con especialización.

Funciones: Manejo de personal, esquema de seguridad, seguimiento a flotas vehiculares, indicadores.

Experiencia: 5 años en el cargo de coordinadores de seguridad en empresas de transporte.

Salario: \$6.300.000  
 Horario: Lunes a viernes y sábados disponibilidad 24/7

**Requerimientos**

- Educación mínima: Postgrado / Especialización
- 5 años de experiencia

Fuente: (CompuTrabajo, 2023)

## Imagen No. 7 – Oferta laboral Analista Administrativo

**analista administrativo**  
analista

SETA SERVICIOS TEMPORALES ASOCIADOS ★ 4,2 Bogotá,  
D.C., Bogotá, D.C.



Postularme

♥
🔗
⋮

Contrato a término indefinido
Tiempo Completo

Se requiere tecnic@ o tecnolog@ en carreras administrativas y/o contables con experiencia en manejo de nomina y facturacion en software Helisa, con habilidades en analisis numerico, buena comunicacion escrita y verbal, exlente presentacion personal y relaciones interpersonales. que este disponible de manera inmediata para laborar de forma presencial.

**Requerimientos**

- Educación mínima: Universidad / Carrera técnica
- 2 años de experiencia

Fuente: (CompuTrabajo, 2023)

## Ofertas laborales en el portal de empleo El Empleo.com

### Imagen No. 8 – Oferta laboral Líder de Tesorería / Financiero

**Líder de tesorería/financiero bogota**

🏠 Salario a convenir

📍 Bogotá - Híbrido

📅 Publicado 27 Mar 2023

🏢 Administrativa y Financiera

📁 Contaduría / Otras

📅 Vence 26 Abr 2023

✔ Postularme a oferta

**Descripción general**

¿Quieres ser parte de nuestra cultura organizacional?... ¡Postúlate!

Buscamos Líder de Tesorería, profesional en carreras como Ciencias económicas y administrativas, Contaduría Pública, Finanzas, preferiblemente con posgrados. Con experiencia mínima de 5 años en manejo de recursos y riesgos financieros, negociaciones con bancos, operaciones de cash management, conocimientos de operaciones cambiarias, estructuración de portafolios de inversión, conocimientos de estructuraciones crediticias y apalancamiento financiero, así como conocimiento coberturas financieras. Con conocimiento Finanzas, gestión de riesgos financieros y de mercados financieros, ERP (Módulos financieros), Microsoft 365 (Excel), DESEABLE CERTIFICACION EN AMV.

Rango salarial \$MM a \$MM + beneficios  
Horario Lunes a Viernes  
Modalidad de trabajo: Híbrido.  
Tipo de contrato: Indefinido directo con la compañía

**Palabras clave**

- ✔ Tesorería
- ✔ economía
- ✔ Tesorero
- ✔ riesgo financiero
- ✔ amv certificación

**Cargos relacionados**

- Administrador financiero
- Tesorero
- Analista de tesorería
- Analista financiero de inversiones

**Datos complementarios**

👤 Profesional Senior

📄 Especialización

📚 Educación, cultura y turismo

📅 5 años de experiencia

📄 Contrato Indefinido

📄 188568922

📄 1 Vacante

✔ Postularme a oferta
f
🐦
in
✉

Fuente: (El Empleo.com, 2023)

Imagen No. 9 – Oferta laboral Auditor administración / Financiera

### Auditor admon/financiera

💰 Salario a convenir

📍 Bogotá

📅 Publicado 14 Mar 2023

🏢 Auditoría, Contraloría e Interve...

📁 Contaduría / Otras

📅 Vence 13 Abr 2023

✔ Postularme a oferta

---

#### Descripción general

Manufacturas Eliot, se encuentra en la búsqueda de Auditor Admon/Financiera, Profesional en Contaduría Pública, Administración de empresas y/o carreras afines , con tres años de experiencia en firma de auditoría o en equipos de auditoría interna de preferencia en sectores retail y/o manufactura, experiencia en auditoría financiera y/o administración del riesgo, gestión de procesos. Excelente capacidad para relacionarse, ser propositivo y facilidad para trabajar en equipo y lograr objetivos a corto, mediano y largo plazo.

**Palabras clave**

- ✓ Auditor
- ✓ Auditor Administrativo
- ✓ Auditor Financiero

**Cargos relacionados**

- Auditor
- Auditor Interno

---

#### Datos complementarios

👤 Profesional Senior

🎓 Universitaria

📁 Distribución de productos textil...

📅 3 años de experiencia

📄 Contrato Definido

🔑 1885674472

📄 1 Vacante

Fuente: (El Empleo.com, 2023)

En las dos plataformas de empleo se evidencia que el mercado laboral para los cargos de Administración y Finanzas solicitan colaboradores con educación mínima como Técnicos y el mayor requerimiento es para colaboradores con posgrados que pueden acceder a mayor remuneración económica. De igual forma se evidencia que los trabajos ofertados son en modalidad híbridos y generalmente presenciales, con experiencia mínima de un año en el desempeño de las funciones y requieren como requisito indispensable para aplicar a los cargos el uso de herramientas ofimáticas o softwares especializados según sea el tipo de empresa que solicita el cargo.

Antes de la pandemia un alto porcentaje de las empresas colombianas tenían la modalidad de trabajo exclusivamente presencial, pero durante el periodo del aislamiento estas se dieron cuenta del valor agregado que tienen las tecnologías de la información, por ello varios cargos que tenían funciones que se realizaban de forma física como por ejemplo negociaciones

con proveedores o clientes, capacitaciones, inducciones, envío de facturación por mensajería ahora se realizan netamente virtual.

Así mismo, los perfiles de cargo que se ofrecen en páginas de empleo como CompuTrabajo y el Empleo.com que se tomaron como referencia en este estudio, exigen que el personal administrativo independientemente de su rol en la empresa tenga capacidades suficientes para desenvolverse en este medio, solicitan conocimientos en herramientas básicas como todo el paquete de Office, búsqueda avanzada en navegadores, plataformas de reuniones y hardware específico según sea el segmento de la empresa.

De igual forma en la actualidad se encuentran muchas más ofertas de trabajo post pandemia que ofrecen modalidad de trabajo híbrido para el personal administrativo, las empresas se actualizaron y están ofreciendo más alternativas para seguir fidelizando a sus colaboradores y para agilizar de alguna forma el desempeño de sus funciones y mejorar las condiciones laborales.

### **Actualización de los perfiles de cargo según las competencias laborales requeridas post pandemia del personal administrativo de la empresa**

Frente al tercer objetivo Describir los cambios en los perfiles de cargo y competencias laborales post pandemia de los puestos de trabajo de administración y finanzas en la empresa, se realizó un comparativo de estos para evidenciar si hubo cambios de gran magnitud.

	<b>PERFILES LABORALES</b>	<b>COMPETENCIAS DE CARGO</b>
<b>ANTES DE LA PANDEMIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo presencial</li> <li>• Auxilio de transporte</li> <li>• Manejo de estrés, presión.</li> <li>• Implementar más horas laborales</li> <li>• No se tenía en cuenta habilidades blandas como el trabajo autónomo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validación las funciones dentro de la empresa</li> <li>• Estrategias para el cumplimiento de sus actividades</li> <li>• No se tenían muy en cuenta las habilidades de manejo de tecnología</li> </ul>
<b>POST PANDEMIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en teletrabajo o no presencial</li> <li>• Auxilio de conectividad</li> <li>• Manejo de frustración, debilidad, autonomía</li> <li>• Ajustar horarios y jornadas para su cuidado de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar que las funciones que realizan varios empleados se unifican en uno solo</li> <li>• Recorte de personal</li> <li>• Mayor manejo de las redes sociales y herramientas ofimáticas</li> </ul>

Fuente: (Elaboración propia, 2023)

Se evidencia que la empresa en la post pandemia solicito que los colaboradores hicieran uso de las habilidades blandas y manejo de las tecnologías de la información para el desempeño de sus funciones, de igual forma se reforzó el trabajo con el área de Talento Humano para el manejo de la autogestión, autonomía y salud mental de los colaboradores, finalmente se evidencio una reducción en la planta de personal de la empresa por solvencia económica de la empresa.

## Conclusiones

Siendo temas principales del objetivo principal las variaciones en las condiciones laborales post pandemia e identificar los retos a los que se enfrenta la empresa generados por las modalidades de trabajo, el trabajo investigativo se enfocó en los puestos administrativos debido a que se quería hacer un acercamiento del mundo laboral a lo que se ha visto a lo largo de la academia e integrarlo con temas actuales como los cambios que trajo la pandemia en las condiciones laborales que ofrece la empresa y en donde se pudo evidenciar que esta retomó su modalidad de trabajo presencial que era habitual antes de la pandemia manteniendo siempre los horarios establecidos para los colaboradores, para este objetivo se determina que no se presentaron cambios significativos en la operabilidad de los administrativos, pero que si se hicieron más evidentes los retos a los que se enfrenta la empresa que van desde la fidelización de sus colaboradores a través de estrategias laborales en las que puedan ser más flexibles sin perder los resultados en los objetivos, o las externas en las que deben sostener a la empresa con las variables micro y macro del país debido a que después de la pandemia la economía ha sido fluctuante e incierta, pero que estas las deben sortear para asegurar la calidad en las condiciones de trabajo de sus colaboradores.

Gracias a la encuesta se llevó a cabo se obtuvo gran información para analizar el primer objetivo específico el cual pretende describir la percepción de los colaboradores con respecto a su desempeño y condiciones laborales entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa. En varias de las preguntas se presentó contradicción por parte de los colaboradores al momento de responder, por ejemplo, aseguraban que desempeñaban sus funciones más eficientemente en la presencialidad a pesar que su nivel de satisfacción con esta modalidad es bajo. Considerando que su percepción laboral frente a las diferentes modalidades de trabajo no ha cambiado, pero también sugieren que la empresa debe dar paso a otras modalidades laborales como el trabajo en casa en donde podían tener autonomía y auto gestión laboral, minimizando los tiempos de

desplazamiento aprovechándolos para uso personal e incluso en funciones de la empresa, que su nivel de responsabilidad, compromiso y concentración se mantuvo y de paso disminuyó el riesgo psicosocial a través de la confianza que la empresa depositó en los colaboradores y así también se logró que la estabilidad laboral dada por la empresa.

En segunda medida, sobre las exigencias que enfrentan los colaboradores en el mercado laboral post pandemia si hubo cambios en menor medida, aunque si aumento la oferta de trabajo remoto, trabajo en casa, teletrabajo e hibrido. Se evidencio que el nivel de educación profesional si influye no solo en la remuneración económica si no en el cargo al que se quiera aspirar y el aumento en el nivel de responsabilidad de cada colaborador, que para el caso de Security Shops Limitada las exigencias actuales se enfocan más al uso de las tecnologías de la información.

Por último, los colaboradores de la compañía Security Shops Limitada informaron que los perfiles de cargo no tuvieron cambio alguno post pandemia, pero que frente a las competencias laborales solo se debieron adaptar al manejo herramientas tecnológicas propias de cada cargo, aumentar las habilidades digitales no solo para los softwares específicos si no para todo tipo de actividades desde reuniones, capacitaciones hasta negociaciones importantes con clientes, frente a los retos que tiene la empresa con sus colaboradores está en seguir brindando condiciones laborales flexibles en cuanto modalidad de trabajo, autonomía, autogestión laboral para así lograr una mayor fidelización y mantener el compromiso.

Se recomienda que la empresa Security Shops Limitada no descarte la posibilidad de implementar otras modalidades de trabajo, de allí se pueden generar KPI con información importante referente a sus colaboradores, su desempeño laboral, el nivel de satisfacción y fidelidad a la empresa y la productividad en cuestión de cumplimiento de objetivos institucionales.

## Referencias Bibliográficas

- Morduchowicz, R. (2021). *Competencias y habilidades digitales*. Montevideo, Uruguay: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380113.locale=en>
- (OIT), O. I. (2016). *23 Condiciones de trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Actis di Pasquale, E., Addabbo, T., Aspiazu, E., Cutuli, R., Damiani, F., Daza Aramayo, L. G., . . . Espinoza Fajardo, J. (2021). *POLÍTICAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA, AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN EL CONTEXTO DURANTE Y POST PANDEMIA COVID-19*. LAC-Center Anglo American University de República.
- Alba Argel, J. C. (2019). *PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS DEL SECTOR TERCIARIO SOBRE EL PERFIL PROFESIONAL QUE REQUIEREN EN LAS ÁREAS DE ADMINISTRACIÓN, LAS FINANZAS Y LOS NEGOCIOS INTERNACIONALES*. Montería - Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Guías Colombia. (2020). *¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS PROMOVER Y CUMPLIR CON CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN MEDIO DEL COVID-19?*. Bogotá D.C., Colombia: Guías Colombia en Empresas, Derechos humanos y DIH. Obtenido de <https://multimedia.ideaspaz.org/infografias/trabajo-casa.html>
- Andino González, P. (2022). *Habilidades del administrador de empresas desde una perspectiva del mercado laboral actual*. Chile: Journal of Management & Business Studies.
- Bargados, A. (2020). *Impacto del Covid- 19 en las Pymes argentinas: actividad, empleo y condiciones de trabajo*. Santiago del Estero, Argentina: Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt- Conicet) N°36, Vol. XXII.
- Benavides, F. G., & Peñaherrera, M. S. (2022). *Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19*. Barcelona, España.

- Caicedo, J. A. (26 de mayo de 2021). *Teletrabajo y la productividad postpandemia*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Nueva Granada. Obtenido de universidad nueva granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38761>
- Cobo Romani, J. C. (2009). *El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento*. México: Revista ZER, Vol. 14 - Núm. 27, pp. 295-318.
- Colombia, C. (27 de marzo de 2023). *Oferta laboral Coordinador de Seguridad Transporte*. Obtenido de <https://co.computrabajo.com/trabajo-de-coordinador-de-seguridad-transporte>
- Colombia, E. e. (14 de marzo de 2023). *Oferta laboral Auditor Administración / Financiera*. Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/ofertas-trabajo/auditor-admon-financiera/1885674472?trabajo=administraci%C3%B3n>
- Colombia, E. e. (27 de marzo de 2023). *Oferta laboral Líder de Tesorería / Financiero*. Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/ofertas-trabajo/lider-de-tesoreria-financiero-bogota/1885688922?trabajo=L%C3%ADder%20de%20Tesorer%C3%ADa%20%20Financiero&highlight=Tesorer%C3%ADa%20Criesgo%20financiero>
- CompuTrabajo Colombia. (27 de marzo de 2023). *Oferta laboral Analista Administrativo*. Obtenido de <https://co.computrabajo.com/trabajo-de-analista-administrativo#B913FB53359589DA61373E686DCF3405>
- CompuTrabajo Colombia. (27 de marzo de 2023). *Oferta laboral Analista de Finanzas*. Obtenido de <https://co.computrabajo.com/trabajo-de-finanzas-en-bogota-dc?p=5#C389C23FA8C146E661373E686DCF3405>
- CompuTrabajo Colombia. (27 de marzo de 2023). *Oferta laboral Gerente administrativo y financiero - Híbrido*. Obtenido de <https://co.computrabajo.com/ofertas-de-trabajo/oferta-de-trabajo-de-gerente-administrativo-y-financiero-hibrido-en-bogota-dc-6B73E3951E796C5B61373E686DCF3405>
- Corporación Universitaria UNITEC. (2023). *Perfil Profesional en Administración de empresas*. Obtenido de <https://unitec.edu.co/programas/administracion-de-empresas>
- Cortes, Adair (2022). Conoce las modalidades de trabajo en Colombia: Radio Nacional de Colombia Obtenido de <https://www.radionacional.co/actualidad/judicial/modalidades-de-trabajo-en-colombia-nuevos-tipos-de-teletrabajo>

- Escobar Valencia, M. (2005). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Cali, Valle del Cauca.: Revista Scielo Vol. 21, No. 96, pp. 31-55.
- Etimologías Chile. (4 de marzo de 2023). *Postpandemia*. Obtenido de <http://etimologias.dechile.net/?postpandemia>
- Función Pública Gestor Normativo. (16 de julio de 2008). *Ley 1221 de 2008*. Obtenido de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Función Pública Gestor Normativo. (30 de abril de 2012). *Decreto 884 de 2012*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>
- Función Pública Gestor Normativo. (12 de mayo de 2021). *Ley 2088 de 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970#:~:text=Se%20entiende%20como%20trabajo%20en%20casa%20la%20A0habilitaci%C3%B3n%20al,las%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20y%20las%20comunicaciones.>
- Google Earth. (13 de marzo de 2023). *Ubicación geográfica Security Shops Limitada*. Obtenido de <https://earth.google.com/web/search/Security+Shops+Ltda,+Avenida+Boyac%C3%A1,+Bogot%C3%A1/@4.6974933,-74.0834981,2547.63783426a,1052.56934213d,35y,187.02483643h,0t,0r/data=CpgBGm4SaAolMHg4ZTNmOWIyZjRmYzRiNWl5OjB4ZWY3MDRlZTA5OGQ2M2l0ZBlqtWkvO8oSQCHNMWolWIV>
- Iturraspe. (2010). *Autogestión Hudson*.
- Izaguirre Olmedo, J. A., & Sáenz Rojas, M. (2022). *Competencias profesionales de los graduados en negocios y la expectativa del mercado laboral en Ecuador*. Ecuador: Opuntia Brava, Volumen 14, Número 1.
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (1991). *Constitución Política de 1991 - Artículo 25*. Bogotá D.C.: Sistema Único de Información Normativa.
- Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 2019). *Resolución 312 de 2019 Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>

- Ministerio del Trabajo. (2020). *Decreto 770 de 2020*. Bogotá D.C. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%20%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Decreto 770 de 2020*. Bogotá D.C. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%20%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- ABECÉ. (2021). *Decreto 1227 de 2022*. Bogotá D.C. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/coronavirus/boletin047/ABECE-de-la-Resolucion-2191-de-2022.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2022). *ley 2191 de 2022*. Bogotá D.C. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=125523>
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. Argentina: INAP • Secretaría de Gestión y Empleo Público.
- Ramírez, A. C. (2022). *Efectos del Covid - 19 en Colombia*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xiJ6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT19&dq=laboral+en+la+pandemia+colombia+&ots=bvTCHmZYto&sig=cuhNryUeVCmglUIbs0Ej1jzLqal#v=onepage&q=laboral%20en%20la%20pandemia%20colombia&f=false>
- Revista Semana. (20 de Enero de 2023). *El trabajo híbrido brinda una mayor posibilidad de balancear la vida personal y laboral*. Obtenido de <https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/el-trabajo-hibrido-brinda-una-mayor-posibilidad-de-balancear-la-vida-personal-y-laboral/202330/>
- Rodríguez, M. A. (noviembre de 2020). Obtenido de El Teletrabajo en tiempos de la pandemia por Covid-19 en Colombia, una alternativa que: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/bb9d205a-ae5e-4080-aa31-99b0ec248502/content>
- Sales Business School. (2020) El reto empresarial ante la «nueva realidad». Construir el nuevo futuro. Obtenido de <https://salesbusinessschool.es/thinking-on-sales/el-reto-empresarial/#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20aproximaci%C3%B3n,planificaci%C3%B3n%20del%20proceso%20de%20ventas.>

Secretaria de Senado. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 1*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Security Shops Limitada. (2023). *Información corporativa*. Obtenido de <https://www.securityshops.com.co/quienes-somos>

Sistema Único de Información Normativa. (12 de mayo de 2021). *LEY 2088 DE 2021*. Obtenido de <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30041682>

Zendesk (2023) Gestión del cambio: 6 pasos para desarrollar tu empresa obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/gestion-del-cambio-que-es/>.

## **Anexos**

### **Anexo No. 1 - Encuesta**

A continuación, se relacionan las diecisiete (17) preguntas realizadas a los colaboradores de la empresa Security Shops Limitada del área administrativa y financiera junto con sus respectivas opciones de respuesta, la cual es fuente de elaboración propia, el cuestionario fue validado por la Directoria de recursos humanos y SGSST de la compañía Security Shops Limitada.

- 1-** De acuerdo con la ley 1581 de 2012, ¿autoriza al tratamiento de datos relacionados en la encuesta?
  - a) Si
  - b) No
  
- 2-** Rango de edad del colaborador
  - c) Entre 18 y 30 años
  - d) Entre 31 y 40 años
  - e) Entre 41 y 50 años
  - f) Entre 51 y 60 años
  - g) Más de 60 años
  
- 3-** Género del colaborador
  - a) Femenino
  - b) Masculino
  - c) Otro
  
- 4-** Último nivel educativo terminado
  - a) Bachiller
  - b) Técnico
  - c) Tecnólogo

- d) Profesional
- 5-** Cargo en la empresa
- a) Administrador
  - b) Financiero
- 6-** ¿Cuántos años ha laborado en la empresa?
- a) De 1 a 5 años
  - b) De 6 a 10 años
  - c) De 11 a 15 años
  - d) De 16 a 20 años
- 7-** ¿Cuántas horas le toma el desplazamiento desde su residencia hasta el lugar de trabajo?
- a) Menos de 1 hora
  - b) De 1 a 2 horas
  - c) 3 horas o más
- 8-** Modalidad de trabajo actual
- a) Presencial
  - b) Trabajo en casa
  - c) Híbrido
- 9-** ¿En cuál de las modalidades de trabajo considera que su desempeño laboral es más eficiente?
- a) Presencial
  - b) Trabajo en casa
  - c) Híbrido
- 10-** ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la modalidad de trabajo (Presencial, Trabajo en casa, Híbrido) en la que se desempeña actualmente?
- a) Bajo

- b) Medio
- c) Alto

**11-** ¿Considera que la percepción laboral con respecto a las modalidades de trabajo presencial y trabajo en casa ha cambiado después de la pandemia?

- a) Si
- b) No

**12-** Si la respuesta a la pregunta anterior fue “SI” por favor indique en que considera usted que ha cambiado la percepción laboral post pandemia con respecto a la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa.

**13-** ¿Estaría de acuerdo con que la empresa manejara la modalidad de Trabajo en casa o híbrido?

- a) Si
- b) No

**14-** ¿Considera que sus habilidades laborales para el cargo que desempeña han cambiado después de la pandemia?

- a) Si
- b) No

**15-** Si la respuesta a la pregunta anterior fue “SI” por favor indique en que han cambiado sus habilidades laborales para el cargo que desempeña.

**16-** ¿Considera que las exigencias laborales del mercado para su cargo han cambiado después de la pandemia?

- a) Si
- b) No

**17-** Si la respuesta a la pregunta anterior fue “SI” por favor indique que ha cambiado en las exigencias laborales del mercado frente su cargo.

## Carta de autorización aplicación de la encuesta en la empresa Security Shops Limita

PBX: (571) 345 91 00  
Av. Boyacá #95-51 bodega 12  
Bogotá D.C - Colombia



CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC.  
Bogota, 23 de marzo 2023

**Asunto:** aplicación encuesta, trabajo de investigación (CPG)

A través de la presente me permito informar que se autoriza el señor **Yohann Daniel Guzman Rojas** identificado con numero de **C.C 1.233.902.470** estudiante de último semestre en la carrera de finanzas y negocios internacionales, a realizar en la empresa **SECURITY SHOPS LTDA con NIT830.090.173-1** la aplicación de la encuesta (condiciones laborales post pandemia de los puestos de trabajo administrativos y financieros) para el trabajo de investigación que se encuentra realizando para su opción de grado CPG.

Cordialmente

**Hady Sulay León Díaz**  
Directora de recursos humanos y de SGSST

**Una compañía**  
que evoluciona contigo.

## Carta de cesión de derechos



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Condiciones laborales post pandemia de los puestos de trabajo de administración y finanzas de la empresa Security Shops Limitada**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

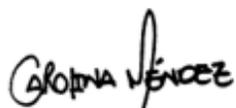
Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

*Yohan G. R.*

---

Yohan Daniel Guzmán Rojas  
C.C. No. 1.233.902.470 de Bogotá D.C.



---

Andrea Carolina Méndez Barbosa  
C.C. No. 1.018.409.794 de Bogotá D.C.



---

Angie Lorena Otero Ruiz  
C.C. No. 1.233.494.065 de Bogotá D.C.