



**Sistematización Sobre el Diagnóstico de las Condiciones Psicosociales en las MiPymes de
AEMSO-Comuna Cinco de Soacha, Durante la Pandemia del Covid-19**

Luz Dary Martínez Torres 529403

Víctor Hugo Parra Pinto 724782

Piedad del Rocío Zárate Pinzón 241556

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Soacha

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en Gerencia de Proyectos.

Soacha, Cundinamarca

2022

**Sistematización Sobre el Diagnóstico de las Condiciones Psicosociales en las MiPymes de
AEMSO-Comuna Cinco de Soacha, Durante la Pandemia del Covid-19**

Por:

Luz Dary Martínez Torres 529403

Víctor Hugo Parra Pinto 724782

Piedad del Rocío Zárate Pinzón 241556

Documento presentado como opción de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de
Proyectos

Tutor:

Hernando Parra Barrios

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Soacha

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en Gerencia de Proyectos

2022

Agradecimiento

«Nunca consideres el estudio como una obligación sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber»

Albert Einstein

Quisimos empezar este agradecimiento con esta frase, porque un día sin aprender es un día perdido, agradecemos a Dios en primera instancia por la vida.

A nuestros seres queridos, mamá, papá, esposo, hijos, hermanos quien motivaron día a día y que vivieron la lucha constante de nuestro esfuerzo.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por permitirnos hacer parte de la Especialización en Gerencia de Proyectos, por el apoyo brindado durante esta trayectoria, a nuestros docentes y tutores por guiar y acompañar este proceso formativo, por compartir sus conocimientos, herramientas y experiencias que permitieron el desarrollo y aportaron a nuestro proceso académico.

Y por último a la directora ejecutiva de la organización AEMSO Carolina Donoso, quien con su trayectoria vivida compartió sus experiencias y nos permitió visualizar un panorama real de las Mipymes de Soacha para la construcción de nuestra sistematización.

¡A todos muchas gracias!

Índice

Resumen	6
Glosario	8
Introducción	11
Capítulo I: Metodología de la Sistematización.....	12
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Capítulo II: Descripción de la Experiencia	18
Descripción del Proyecto con Énfasis en Innovación Social.....	20
Principios Organizacionales del Proyecto.....	24
Capítulo III Recuperación del proceso.....	27
Aportes Conceptuales	29
Análisis del Contexto Organizacional Donde se Desarrolla la Sistematización	29
Cultura organizacional y direccionamiento estratégico	31
Análisis del impacto esperado de la sistematización	32
Capítulo IV: Análisis y Reflexión	32
Resultados de la Experiencia.....	32
Lecciones Aprendidas	45
Recomendaciones	45
Conclusiones.....	47
Referencias	49
Apéndice	53

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Propuesta Organizacional del Proyecto.....	23
Ilustración 2 Directora Ejecutiva de AEMSO Carolina Donoso.....	30

Lista de Tablas

Tabla 1 Objetivos específicos	13
Tabla 2 Planeación de Actividades para la Ejecución de la Sistematización	18
Tabla 3 Normatividad Constitución Legal y/o Condiciones Legales	24
Tabla 4 Información de Empresa de la Sistematización	29
Tabla 5 Matriz de Procesos – Metodología PMI	34
Tabla 6 Presupuesto de Ingresos, Costos y Gastos.....	42
Tabla 7 Inversiones y Financiamientos	43
Tabla 8 Cuestionario de Entrevista	53

Resumen

El objetivo principal de esta sistematización está orientado en el análisis de las condiciones psicosociales, aplicado a las diferentes MiPymes de la Asociación de Empresarios de Soacha (AEMSO) de la comuna cinco dedicadas al sector industrial, textil, agrícola y comercial, antes y durante la pandemia del Covid-19. Se realiza un análisis directamente a los empresarios identificando los tipos de riesgos y consecuencias que desencadenaron durante la pandemia.

Para llevar a cabo esta sistematización, inicialmente se identifican los riesgos psicosociales que han sufrido los empresarios y colaboradores de dichas empresas, a través de encuestas donde se podrán visualizar aspectos que han afectado la salud de cada uno, puesto que un factor de riesgo psicosocial se entiende como una condición psicosocial cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de las personas o en el trabajo (Velasco. 2012)

Adicional a ello y haciendo énfasis en la estructura metodológica de una sistematización a través de los estados de arte, como herramienta e insumo, se pretende realizar un comparativo de los índices más relevantes a través de un método cualitativo y cuantitativo, que permita visualizar los aspectos desfavorables.

Una vez finalizada esta sistematización se pretende dejar este documento como aporte académico a la Universidad Minuto de Dios – Centro Regional Soacha, con el fin de brindar apoyos psicológicos a estos empresarios relacionados con (AEMSO), ofreciendo rutas alternas por medio de los consultorios psicosociales y a través de profesionales de la salud, estudiantes de programas de Psicología y Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Palabras clave: Condiciones psicosociales, empresarios, Covid-19, Riesgos

Glosario

AEMSO: se refiere a “Asociación de Empresarios de Soacha”.

(<https://empresite.eleconomistaamerica.co/ASOCIACION-EMPRESARIOS-SOACHA.html>, 2022)

Comuna: se refiere a “Grupo de personas que viven juntas sin someterse a las normas sociales establecidas”. (Real Academia Española, 2.022)

Condiciones: se refiere a “Estado, situación especial en que se halla algo o alguien.” (Real Academia Española, 2.022)

Covid: se refiere a “Síndrome respiratorio agudo producido por un coronavirus.” (Real Academia Española, 2.022)

Empresario: se refiere a “Titular, propietario o directivo de una industria, negocio o empresa.” (Real Academia Española, 2.022)

Factor: se refiere a “Elemento o causa que actúa junto con otros.” (Real Academia Española, 2.022)

Índice: se refiere a “Estimación de la relevancia de una publicación basada en análisis estadísticos de las referencias que hacen a ella.” (Real Academia Española, 2.022)

Indumil: se refiere a “Es la entidad encargada de fabricar y comercializar armas, municiones, explosivos y accesorios de voladuras por mandato constitucional.” (<https://www.indumil.gov.co> 2.022)

Mipymes: se refiere a “Microempresa es toda unidad de explotación económica realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales

o de servicio, rural o urbana con planta de personal hasta 10 trabajadores activos de menos de 501 salarios mínimos legales mensuales vigentes.” (Wikipedia, La Enciclopedia Libre, 2022)

Municipio: se refiere a “Entidad local formada por los vecinos de un determinado territorio para gestionar autónomamente sus intereses comunes.” (Real Academia Española, 2022)

Pandemia: se refiere a “Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.” (Real Academia Española, 2.022)

Riesgo Psicosocial: se refiere a “en términos del comité mixto OIT-OMS, se consideran: “como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización.”” (Revista Salud Uninorte, versión online 2.022)

Soacha: se refiere a “Municipio más poblado del departamento de Cundinamarca.” (Wikipedia, La Enciclopedia Libre, 2.022)

Abstract

The main objective of this systematization is oriented towards the analysis of psychosocial conditions, applied to the different MiPymes of the Association of Entrepreneurs of Soacha (AEMSO) of the five-commune dedicated to the industrial, textile, agricultural and commercial sector, before and during the Covid-19 pandemic. An analysis is carried out directly to the entrepreneurs, identifying the types of risks and consequences that they triggered during the pandemic.

To carry out this systematization, initially the psychosocial risks suffered by the entrepreneurs and collaborators of said companies are identified, through surveys where aspects that have affected the health of each one can be visualized, since a psychosocial risk factor is understood as a psychosocial condition whose identification and evaluation shows negative effects on the health of people or at work (Velasco. 2012)

In addition to this and emphasizing the methodological structure of a systematization through the states of art, as a tool and input, it is intended to make a comparison of the most relevant indices through a qualitative and quantitative method, which allows visualizing the aspects unfavorable.

Once this systematization is finished, it is intended to leave this document as an academic contribution to the Minuto de Dios University - Soacha Regional Center, in order to provide psychological support to these businessmen related to (AEMSO), offering alternative routes through psychosocial clinics already through health professionals, students of Psychology and Administration programs in Safety and Health at Work.

Key words: Psychosocial conditions, Entrepreneurs, Covid-19

Introducción

Los factores psicosociales son las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización. Además, estos factores son predictivos, ya que describen las condiciones organizacionales cuando se presenta una posibilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores.

Actualmente, el mundo sigue atravesando una gran problemática de salud debido a la Covid-19 que ha sido denominada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una emergencia de salud pública de importancia internacional. Como consecuencia de esta problemática, Colombia, desde el 6 de marzo del año 2020 confirmó el primer caso de Covid-19 en el país, lo cual ha llevado a reinventarse como sociedad frente a las organizaciones.

El temor a perder el trabajo, los recortes salariales, los despidos y la disminución de las prestaciones hacen que muchos trabajadores cuestionen su futuro; así como la inseguridad en el empleo y las pérdidas económicas pueden tener un grave impacto en la salud mental de los mismos.

Se ha evidenciado que los factores psicosociales afectan la salud tanto física como psicológica, si no se evalúan y gestionan adecuadamente donde han enmarcado emociones negativas que han vinculado aspectos sociales para lograr alcanzar diversos objetivos guiados por factores de auto aceptación, dominio del entorno, relaciones positivas y desarrollar un crecimiento personal ligado a un propósito de vida; desde esta perspectiva, se considera pertinente identificar los factores de riesgo psicosocial durante la pandemia de la Covid – 19 en la comuna cinco (5) de las MiPymes del municipio de Soacha.

Capítulo I: Metodología de la Sistematización

Este capítulo abordará el diseño metodológico donde se hará referencia al objeto de la investigación de acuerdo con los criterios y al alcance de este; de igual forma se incluirá lo referente a preguntas orientadoras y a los objetivos general y específicos de la sistematización.

El objeto de esta sistematización, la cual está enfocada en un proyecto social en el municipio de Soacha, es el análisis de las condiciones psicosociales que han sufrido los empresarios específicamente en las organizaciones de Asociación de empresarios de Soacha (AEMSO) de la comuna cinco durante el tiempo de la pandemia del Covid-19, haciendo hincapié en las diferentes medidas que se establecieron como la cuarentena, el aislamiento obligatorio, los toques de queda y los cuales afectaron los diferentes ámbitos empresariales, aspectos económicos, personales y laborales.

Dado el problema evidenciado, se busca generar un estudio a través de un encuentro virtual realizado con los empresarios de la asociación de la comuna cinco, que permita generar resultados verídicos y de esta manera crear una ruta alterna como propuesta de solución y producto de esta sistematización, mediante la participación de los espacios de los consultorios psicosociales de la Universidad Minuto de Dios. Así mismo, generando este documento como aporte académico para una posible propuesta de educación continua como lo es un diplomado y/o curso libre donde se extienda la invitación de estudio a los involucrados que hacen parte de las diferentes empresas y que fueron afectados por esta situación.

Dentro de los criterios establecidos para cumplir con esta sistematización se toma información técnica de estudios y trabajos investigativos basados en la Covid-19 que permitan

generar un nivel de conocimiento y una trazabilidad sobre el riesgo psicosocial existente en las empresas de Colombia, y de esta manera poder generar un comparativo con la afectación generada en las personas y empresarios durante la pandemia.

Con base en lo anterior y soportado en el procesamiento de la información surgen las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las condiciones psicosociales detectadas, que inciden durante la pandemia de Covid-19 en los empresarios de AEMSO de la comuna cinco?

¿Cómo afectaron las condiciones psicosociales a los empresarios de la comuna cinco de la asociación AEMSO durante la pandemia COVID-19?

Por otro lado, de la metodología de la investigación se socializan los objetivos generales y específicos de esta sistematización

Objetivo General

Identificar las condiciones y causas psicosociales dentro de las organizaciones MiPymes de la Asociación de empresarios de Soacha (AEMSO) de la comuna cinco (5), durante la pandemia de la Covid-19

Objetivos Específicos

Tabla 1 Objetivos específicos

Objetivos Específicos	Metodología implementada para el alcance del objetivo	Producto para entregar
1- Clasificar los diferentes factores de		

<p>riesgo psicosocial que afectan a los empresarios del Municipio de Soacha, durante la pandemia de la Covid- 19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La metodología a través de la consulta de artículos indexados sobre los tipos de riesgos psicosociales que se pueden dar en el sector empresarial (procesando información) - Autores logran clasificación de causas, lo anterior se complementa con entrevista a los empresarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de factores psicosociales que se dieron en los empresarios de las MiPymes de Soacha de la comuna 5 durante la pandemia de la Covid -19
<p>2- Categorizar mediante el estado del arte, antecedentes con relación a los factores y causas del riesgo psicosocial en las empresas MiPymes del Municipio de Soacha de la comuna cinco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La metodología a través del análisis de los antecedentes con relación a los riesgos psicosociales que se pueden presentar en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las consecuencias que sufren los empresarios durante la pandemia - Identificación y descripción de daños psicológicos causados
<p>3- Establecer una ruta alterna como mecanismo de apoyo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar con las coordinaciones de los 	

psicosocial para los empresarios del sector de Soacha.	programas de Psicología y Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo - Cronograma de actividades	- Ruta alterna como mecanismo de apoyo psicosocial
--	---	--

La presente sistematización se enfocará en identificar las condiciones que influyen en el incremento de riesgos psicosociales tras la crisis generada por la Covid-19 en las empresas MiPymes del municipio de Soacha de la comuna cinco (5), y el comportamiento de estas organizaciones frente a la situación presentada. Así, esta producción académica, desde el diseño metodológico en su fase de elaboración, aplicación de instrumentos y de recolección de información, en los que se cuenta con entrevistas realizadas a empresarios, además de abordar la temática y la importancia de fortalecer la estructura y organización del diseño de trabajo y tareas a realizar para dar cumplimiento a los objetivos trazados por la empresa.

La relevancia de esta averiguación es motivar en los directivos, presidentes y/o gerentes de cada organización, en cada día fortalecer el clima organizacional; “el clima organizacional se define como las percepciones que los empleados pueden tener en relación con las prácticas organizacionales y los principios operativos” (Fincher, 1983).

De esta forma se evitan disfuncionalidades que conllevan y pueden provocar enfermedades físicas, mentales y psicológicas que implementando las herramientas de prevención, control y seguimiento se pueden mitigar.

Otro estudio que demuestra la relación del clima organizacional y factores de riesgo psicosocial, es el titulado clima organizacional como factor de riesgo ocupacional de la Universidad del Bosque, el cual resalta la importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional compilando varios aspectos relacionados con el clima laboral, enmarcándolos en conceptos como la ergonomía de los factores humanos, salud y trabajo, riesgos psicosociales y el estrés laboral, enfatizando en el clima como factor de riesgo psicosocial, desde su conceptualización en Colombia. (Castellanos. 2007)

Con esta sistematización se pretende plasmar un estudio que sea de insumo para que desde la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Centro Regional Soacha, se aporte con estrategias mancomunadas a prevenir e identificar a tiempo, y mitigar este tipo de riesgos psicosociales en las empresas MiPymes de la comuna cinco (5) del municipio de Soacha, ofreciendo rutas alternas por medio de los consultorios psicosociales y a través de profesionales de la salud, estudiantes de programas de Psicología y Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El eje de la sistematización está ligado a una experiencia que proporcione elementos y herramientas la cual puede ser replicable para futuras unidades de innovación social con el fin de contar con un insumo investigativo apropiado para el análisis de las diferentes condiciones psicosociales que intervienen dentro de las organizaciones de la región.

De acuerdo con el planteamiento de las preguntas con referencia a la presente sistematización, esta se enfocará en un análisis cualitativo el cual se basa en el estudio de un todo: inmersión en el contexto de las personas y escenarios, es decir, desde una posición holística

de la entrevista en donde se visualizarán varias perspectivas, verbales, visuales y del entorno de la realidad vivida durante la cuarentena.

Igualmente, la apreciación se apoyará de acuerdo con la percepción y recolección de datos de la información recopilada tras las entrevistas realizadas a los empresarios de la comuna cinco (5) de AEMSO, del municipio de Soacha. El proceso o esquema de la sistematización contará con las siguientes etapas:

1. Diseño, elaboración y aplicación de entrevistas
2. Recolección de datos
3. Análisis e interpretación de la muestra
4. Síntesis y reporte de resultados

En la interpretación de la muestra, entrevistas que se desarrollarán en línea, se destaca la intervención, participación e interacción de cada uno de los empresarios, así como también de la directora de la Asociación de Empresarios de Soacha, fuentes principales de la información, relevante y pertinente para la sistematización.

Para el proceso y definición de lecciones aprendidas en la ejecución de la información analizada, será de insumo un estudio crítico-reflexivo con la finalidad de generar las recomendaciones y sugerencias a lugar, para así prevenir y mitigar las condiciones psicosociales que se evidenciaron en el reporte de los resultados, siendo esta la importancia de comprender y describir el ambiente que cada sujeto, evidenciando que cada uno crea un mundo propio y así, lograr obtener una perspectiva más amplia y dar origen a una ruta alterna que sirva como mecanismo de apoyo mediante los consultorios psicosociales para los empresarios.

En la siguiente tabla (Tabla 2), se identifican las actividades realizadas de esta producción académica, en la que se revela el paso a paso y proceso del proyecto que inició desde el bosquejo de la entrevista, revisión, aplicación de estas a los empresarios implicados de la comuna cinco (5), así como también la observación, clasificación e interpretación de la muestra, para finalmente contextualizar el reporte de los resultados y las reflexiones y recomendaciones que deja esta investigación.

Tabla 2 Planeación de Actividades para la Ejecución de la Sistematización

Actividades	Periodo de Duración por Actividad				
	Octubre	Noviembre	Febrero	Marzo	Abril
1. Diseño, Elaboración y Aplicación de Entrevistas					
Selección y delimitación del objeto de estudio	X				
Desarrollo de la herramienta elegida		X			
2. Recolección de Datos					
Categorización y jerarquización de respuestas a entrevistas			X		
3. Análisis e Interpretación de la Muestra					
Observación y análisis de la información				X	
4. Síntesis y Reporte de Resultados					
Reflexiones y Recomendaciones de los resultados obtenidos					X

Fuente: Propia (2.022)

Capítulo II: Descripción de la Experiencia

En este capítulo se pretende realizar la descripción de la sistematización de la experiencia como opción de grado según las líneas de investigación definida por la especialización.

En el Acuerdo N° 339 del 26 de marzo de 2021, “*Capítulo IV: Asuntos Curriculares establece en el Artículo 62. Modalidad de grado; párrafo segundo: "para los programas de posgrados el desarrollo de la modalidad dependerá de su diseño curricular"*”.

De conformidad con las áreas profesionales de los integrantes del proyecto como lo son Licenciatura en Química, Administración en Salud Ocupacional y Comunicación Social, se parte del aprovechamiento de estos perfiles y experiencia académica para dar estructura y forma a las líneas de investigación definidas por la institución que están relacionadas entre sí, puesto que destaca la armonía entre la sociedad, el desarrollo humano y desarrollo social, y de igual forma el respeto entre la sociedad, la atención y el cuidado por el medio ambiente y las especies que lo conforman.

Para el programa posgradual de la Especialización en Gerencia de Proyectos, la sistematización se enmarca en las líneas y sub líneas de investigación precisando éste en la línea de innovación social. Estas sublíneas de investigación establecidas y definidas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios y en su estructura organizacional para el programa en mención, pretenden generar la participación de los diferentes gremios como lo es en este caso, los empresarios adscritos a AEMSO de la comuna cinco (5), así como también la comunidad y por supuesto los entes gubernamentales y educativos que aporten al desarrollo y ejecución del proyecto planteado, gestando y articulando acciones estratégicas y comunicacionales que regulen e instauren diferentes espacios de participación en investigación.

Histórico, Económico y Social

En la historia de la humanidad se han desarrollado pestes y enfermedades que han aparecido y se han extendido generando afectación de todo tipo, traspasando fronteras y perjudicando a la sociedad y al mundo en general, siendo protagonistas estas enfermedades y causando la muerte de millones de personas.

Estas pandemias no sólo influyen desfavorablemente en la salud humana, sino también la parte social, económica, personal y laboral, puesto que desde la definición de pandemia se puede inferir que ha cambiado el rumbo de la historia. Según la RAE significa: *“enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.”*.

Sobre la base de esta definición, a la historia y a la vivencia que se ha padecido por la pandemia, la sociedad ha tenido resiliencia y transformación en los diferentes aspectos que si bien es cierto de una u otra forma se han podido superar, tal vez las consecuencias de la misma no se han llegado a desencadenar definitivamente.

Por esta razón, la asociación de empresarios y comerciantes de Soacha (AEMSO), conformada el 5 de mayo de 2.017 ha trabajado mancomunadamente con el municipio, con las entidades gubernamentales y sus empresarios asociados para seguir consolidando todas y cada una de estas organizaciones y con la visión clara de encaminar a la sostenibilidad, competitividad, legalización y aplicación de las políticas públicas definidas por el gobierno, cumpliendo así con la labor de un objetivo común.

Descripción del Proyecto con Énfasis en Innovación Social

Los factores psicosociales son las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización. Además, estos factores son predictivos, ya que describen las condiciones organizacionales cuando se presenta una posibilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los empresarios y trabajadores.

Gran parte de los sistemas laborales se caracterizan por altas exigencias a los colaboradores, un mayor énfasis en el trabajo mental que en el físico, el adelgazamiento y flexibilización de las estructuras organizacionales, la tercerización de servicios, la utilización de

entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en el mundo contemporáneo (Charria, Sarsosa y Arenas 2011, 381).

Sin embargo, para las pequeñas y medianas empresas, al ser organizaciones micro no suelen contemplar un organigrama detallado así como tampoco la asignación de funciones por cargo; para ellos lo más importante es encontrar colaboradores que puedan realizar varias funciones y de esta manera minimizar costos y gastos generando una amplia productividad para ofrecer al público, de igual manera, no suelen ser empresas innovadoras ya que se generan copias y réplicas con precios más económicos para las personas de estratos bajos.

Los factores psicosociales se pueden definir como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extralaboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador. (Cortez 2012, 612).

Para las empresas MiPymes es poco indispensable la salud mental de los trabajadores, su interés es la productividad, los ingresos y el crecimiento en el mercado, por ellos este es un factor de riesgo psicosocial que no considera un problema para la empresa.

Según artículos publicados en la página de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) las causas y las consecuencias del estrés laboral es producido por la mala gestión y organización del trabajo el cual puede conducir al estrés laboral, a menudo, tanto las causas como la gestión del estrés relacionado con el trabajo tienen que ver con la forma en que se diseña, gestiona y organiza el trabajo.

Debido a lo anterior, esta sistematización está anclada a la innovación social, siendo una de las líneas relacionadas con el campo del desarrollo humano, social integral y sostenible la cual hace parte de objetivos misionales adoptados por la Institución Educativa de Educación Superior.

Con el fin de aportar a las MiPymes de esta asociación, se busca fortalecer las alianzas desde la academia socializando el proyecto con las coordinaciones de los programas de Psicología y Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo que pueden involucrarse y de esta manera minimizar y/o mitigar los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones para mejorar las condiciones de los empresarios.

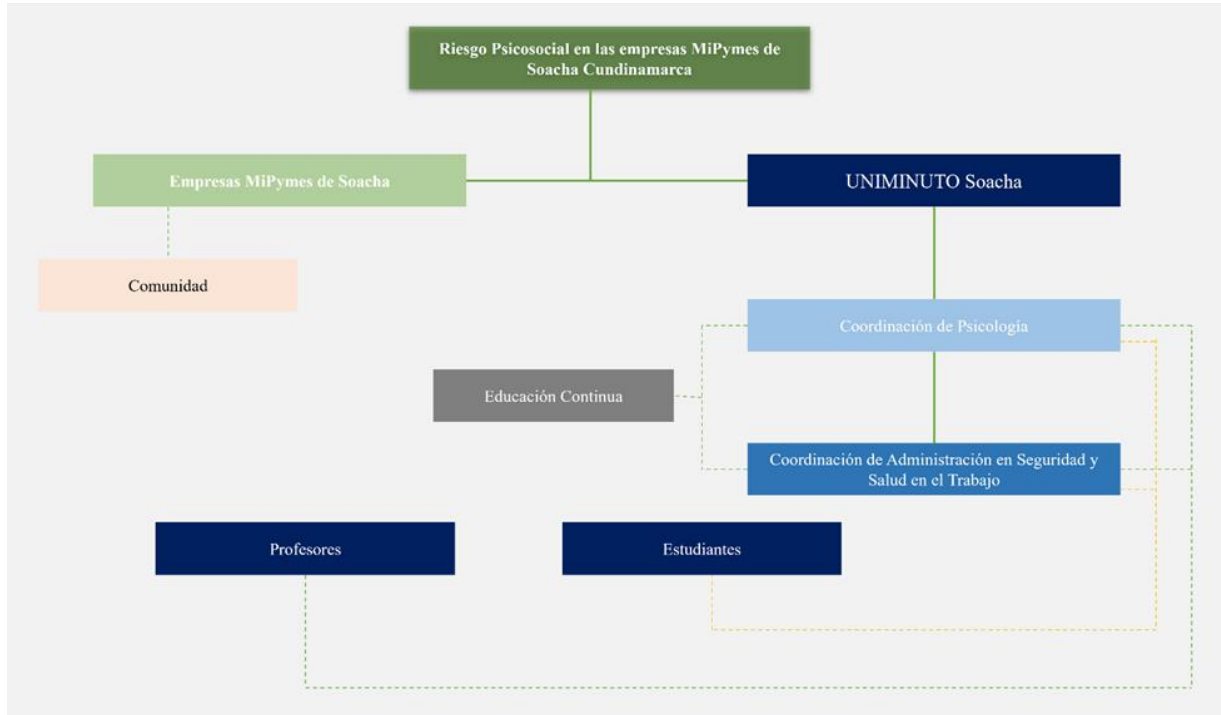
Por último, bajo la metodología planteada y haciendo uso del instrumento para el desarrollo de la sistematización, se pretende conocer y categorizar los diferentes riesgos psicosociales que han afectado las condiciones de los empresarios de la MiPymes de la asociación de empresarios de Soacha (AEMSO) de la comuna cinco, y a su vez proponer una ruta alterna como estrategia en la continua búsqueda de mejora y crecimiento empresarial.

Los riesgos y condiciones psicosociales que se puedan identificar pretenden ser el punto de partida de los resultados de la experiencia pasando por la evaluación de impactos, para luego llegar al registro de las lecciones aprendidas y finalizar con las recomendaciones.

La información recopilada en este documento se socializa con la experiencia de la organización de empresarios del municipio de Soacha (AEMSO) de la comuna cinco y coordinaciones de programa de Psicología y Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, como propuesta de apoyo social y luego se pondrá al alcance de todo aquel que quiera conocer la experiencia desarrollada por los estudiantes de la Especialización en Gerencia de Proyectos.

Ilustración 1

Propuesta organizacional del proyecto



Fuente: Elaboración Propia (2.022)

Nota: Se propone esta estructura organizacional para el desarrollo estratégico del proyecto.

Con esta sistematización hemos establecido la misión, visión y los principios organizacionales del mismo:

Misión

Ser ese proyecto de investigación y referencia orientado en el análisis de los factores del riesgo psicosocial a través del aporte de ideas que sirvan en la solución de necesidades que se han presentado a las diferentes MiPymes del municipio de Soacha durante la pandemia de la Covid-19.

Visión

- Generar bienestar y productividad en las empresas MiPymes del municipio de Soacha.
Dar a conocer, la legislación y derechos que tienen como organización con la finalidad de disminuir la presencia de riesgos psicosociales en las MiPymes de Soacha.
- Ser un aporte Académico a la Universidad Minuto de Dios-Centro Regional Soacha, con el fin de brindar apoyos psicológicos a dichos empresarios relacionados con las empresas del municipio de Soacha, ofreciendo rutas alternas por medio de los consultorios psicosociales y a través de profesionales de la salud, estudiantes de programas de psicología y Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Principios Organizacionales del Proyecto

Este proyecto va enfocado en una tendencia motivacional y de empoderamiento donde se busca generar conocimiento en los empresarios, además del autocuidado, viendo su empresa como ese lugar de productividad sin necesidad de atentar con su salud generando algún riesgo psicosocial, además que estas empresas MiPymes del municipio de Soacha, no vean como un desafío el tener su estructura y cumplir con toda la planeación y legislación con el fin de que se logre entender la dirección de la organización, se fomente el apoyo entre objetivos y funciones de la misma.

Además, es importante conocer la constitución legal y/o condiciones legales que documenta el riesgo psicosocial en las organizaciones como cumplimiento obligatorio y aporte en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 3

Normatividad constitución legal y/o condiciones legales

Normatividad	Descripción
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Mintrabajo, 2008, p. 1)
Ley 1010 del 2006	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Diario, 2006 p. 1)
Resolución 652 de 2012	“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones” (Diario, 2012 p. 1)
Ley 1562 de 2012	“Por lo cual se modifica el sistema de riesgo laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” (Mintrabajo, 2012 p.1)
Ley 1616 del 2013	“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" (Mintrabajo, 2013 p.1)
Decreto 1443 de 2014	Estipula las obligaciones legales de los empleadores respecto a la salud y seguridad en el trabajo de los empleados y a su vez los compromisos de estos, también estipula lo referente a las administradoras de riesgos laborales. También tiene las pautas para

	proteger la seguridad y salud, para contribuir en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus labores. (Mintrabajo, 2014, p. 1)
Decreto 1477 de 2014	<i>“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”</i> (Mintrabajo, 2014, p. 1).
Decreto 044 de 2015	“Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital” (Distrital, 2015, p. 1)
Decreto 1072 del 2015 Versión actualizada 15 de abril del 2016	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (Mintrabajo, 2015, p. 1)
Decreto 2362 del 2015	Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia. (Mintrabajo, 2015, p. 1)
Resolución 0312 del 2019	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” (Mintrabajo, 2019, p. 1)

Resolución 2409 del 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones (Mintrabajo, 2019, p. 1)
---------------------------------	--

Capítulo III Recuperación del proceso

En el desarrollo de esta sistematización y en este caso específico, según el PMI (Project Management Institute) “un proyecto es algo que nunca se ha hecho antes igual, se realiza con un equipo de personas que la mayoría de las veces trabajan juntas por primera vez, que suele tener unas restricciones fuertes de alcance, tiempo, coste, calidad” (Barato,2015, P.10)

Los proyectos son la construcción de un tema en donde se detallan diferentes aspectos y procesos como lo son el económico, financiero, psicológico y mediante la trazabilidad y apoyo de otras investigaciones que permiten el desarrollan de proyectos de emprendimiento, sociales tanto en empresas públicas como privadas, donde se pueden obtener resultados positivos o negativos.

Por otra parte, “los proyectos son de naturaleza temporal, el éxito de un proyecto debe medirse en términos de completar el proyecto dentro de las estipulaciones de lo que se conoce como la triple restricción: tiempo, costo, y calidad” (Lemus, 2020)

Los proyectos sociales son una herramienta que permiten un cambio a partir de las iniciativas de los actores que interactúan en un territorio. La transformación social vía proyectos implica una gestión local que construye nuevas estructuras de oportunidades para los habitantes (Boisier 2005)

Estos proyectos sociales implican una contribución en un entorno favorable con el fin de generar un bienestar social y económico como aporte a las diferentes comunidades.

La viabilidad de este tipo de proyectos se va a encontrar en buena medida influida por múltiples factores que determinarán su éxito o fracaso. Se requiere de un balance inicial que pondere las fortalezas del proyecto y un análisis multidimensional del proyecto. (Boisier 2005)

La vinculación del proyecto con la comunidad implica articular, activar la “energía social” y crear redes territoriales; esto representa un reto para quienes llevan a cabo la extensión de los servicios ligados al proyecto (Boisier 2005)

La formulación es la etapa centrada en el diseño de las alternativas del proyecto, es decir, las opciones técnicamente viables para alcanzar los objetivos de impacto perseguidos o, complementariamente, para solucionar el problema que le dio origen a través de experiencias. (Cohen y Martínez, 2003)

La evaluación permite tomar decisiones a través de la comparación de distintas alternativas, tanto en la vida cotidiana como en los proyectos en general, sean estos sociales o productivos, públicos o privados, se requiere de la evaluación para adoptar decisiones racionales. (Cohen y Martínez, 2003)

Aportes Conceptuales

El comité mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS), define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador (Díaz, 2011, P 2,)

Recientemente el gobierno expidió el nuevo listado de enfermedades profesionales, esto es, que se hayan derivado de la actividad laboral (Decreto 2566 de 2009) entre las que reconoce como posibles enfermedades causadas por el estrés en el trabajo los estados de ansiedad y depresión. (Díaz, 2011, P 2,)

Los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores asociados a la exposición a factores de riesgo psicosocial han sido demostrados por diversas investigaciones, que permiten el análisis de la información suministrada y documentada. (Charria; Víctor, Sarsosa, Kewy, Arenas, Felipe, 2011, P3)

Así mismo, se evidencian aspectos en el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y de allí se generan una serie de riesgos desencadenando estrés, acoso laboral y aparición de “patologías reconocidas legalmente en Colombia en la tabla de enfermedades profesionales (Resolución 2566 de 2009), como estados de ansiedad, depresión, hipertensión arterial, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, enfermedad acido péptica severa y colon irritable” (Charria; Víctor, Sarsosa, Kewy , Arenas , Felipe, 2011, P3)

Análisis del Contexto Organizacional Donde se Desarrolla la Sistematización

Tabla 4

Información de Empresa de la Sistematización

Razón Social	Asociación de Empresarios de Soacha, Cundinamarca (AEMSO)
Actividad	Actividades de Otras Asociaciones n c p
Dirección	Calle 50 N° 9-93
Forma Jurídica	Entidad Sin Ánimo de Lucro
Directora Ejecutiva	Carolina Donoso

Fuente: Propia (2.022)

Tras el cierre de algunas empresas legalmente constituidas en Soacha, los afectados deciden fundar la Asociación mediante Asamblea el 29 de abril de 2.017 y del cual hacen parte varios sectores como el metalmecánico, muebles, maderas, colchones, alimentos, entre otras y la mayoría de los colaboradores son ciudadanos del sector teniendo en cuenta los problemas de movilidad tanto de ingreso como de salida de Soacha y esto ha beneficiado al municipio ya que se ha generado empleo, promueve la creación de empresa, emprendimientos y esto origina a que no existas problemas sociales.

Ilustración 2 directora ejecutiva de AEMSO Carolina Donoso



Fuente: Revista PyME Producción y Mundo Empresarial Edición 11 ACOPI Bogotá (2.022)

AEMSO ha tenido importantes logros luego de su conformación como tener la representación ante la Alcaldía y ser parte de la mesa del consejo territorial, así como alianzas estratégicas con otras asociaciones como lo es la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI) y en donde se ha evidenciado que hay un provecho mutuo tanto de las Asociaciones como de las empresas que las conforman.

Para la implementación y ejecución de esta sistematización, inicialmente se tuvo una reunión virtual con la directora de AEMSO – Carolina Donoso quien dada su experiencia y experticia frente a las empresas que representa, amplió la visión y alcance para el proyecto, también de la estructura de la entrevista, así como mantener el contacto directo con sus empresarios a los cuales se les aplicó la herramienta utilizada y así obtener los resultados para el análisis de estos.

A su vez, los diferentes docentes del programa que participaron desde cada área del conocimiento y experiencia en la academia proporcionaron al proyecto la perspectiva y enfoque pertinente, para materializar los consejos, las ideas e ir evolucionando en el desarrollo de este proyecto que pretende plasmar y ejecutar una ruta alterna como mecanismo de apoyo psicosocial a los empresarios de AEMSO en alianza con UNIMINUTO Soacha.

Cultura organizacional y direccionamiento estratégico

AEMSO trabaja por ser una organización reconocida estableciendo alianzas que permite el impulso de trabajo y que beneficia a sus empresarios; comprometida con las personas que conforman esta asociación, desarrollando estrategias de acuerdos con entidades para el crecimiento de esta, contribuyendo a la generación de empleo, construyendo relaciones sostenibles y permanentes con la comunidad, fortaleciendo los objetivos de los empresarios, teniendo un vínculo estratégico posicionándose de manera positiva con sus clientes,

manteniéndolos satisfechos con sus productos de alta calidad en los diferentes sectores que conforman la misma.

Análisis del impacto esperado de la sistematización

El impacto esperado para este proyecto social es que los empresarios de la comuna 5 se concienticen de la importancia de contar con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acoplado a las pequeñas y medianas empresas, ya que esto enlaza varios factores del ser humano en su vida diaria. Adicional a ello, como líderes de organizaciones deben proyectar la empresa en todos los perfiles toda vez que, esto motiva a los colaboradores, procesos que van de la mano porque es el cumplimiento de la ley, se identifican riesgos lo que permite tomar decisiones preventivas para cualquier suceso, mejora la imagen de la empresa, capacita a sus empleados en prevención de accidentes de trabajo y mitigan riesgos psicosociales, creando una cultura preventiva dentro de la organización mejorando notablemente los procesos internos.

Al establecer alianzas estratégicas para las partes, se pretende aprovechar los recursos y conocimiento como apoyo a fortalecer los objetivos a través de acciones benéficas, conseguir una sinergia en las rutas alternas como los consultorios psicosociales y a su vez los mismos estudiantes de la Universidad podrán fortalecer su academia e ir portando experiencia a su profesión.

Capítulo IV: Análisis y Reflexión

Resultados de la Experiencia

Apoyados en el título y en las preguntas problema, se origina el objetivo general junto con los objetivos específicos definiendo en cada uno de ellos una metodología cualitativa para su

ejecución y de esta manera poder obtener resultados exitosos. Teniendo en cuenta lo anterior, se definen las lecciones aprendidas y los resultados que se obtuvieron durante el desarrollo del proyecto, que mediante la aplicación de entrevistas se logran identificar los factores psicosociales que se revelaron en los empresarios de las MiPymes de Soacha de la comuna 5 durante la pandemia del Covid-19.

Adicional a ello, se realiza la caracterización y descripción de daños psicológicos causados por la pandemia y con esta información se conciben los entregables con el fin de dar respuesta a la problemática identificada. Se pretende aportar esta sistematización como insumo y contribución de un documento académico al área de educación continua que permita la creación de un diplomado, curso libre o seminario, así como también se crea una ruta alterna con la vinculación de los empresarios de AEMSO a los consultorios psicosociales de la Universidad Minuto de Dios, como alternativa de solución a los problemas psicosociales evidenciados que se desencadenaron por motivos de la pandemia, adicional a esto, se crea una crónica publicada en el libro de los 20 años del Centro Regional Soacha de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

La nueva realidad con la pandemia del Covid-19 a nivel mundial, hizo que las empresas se reestructuraran y optaran por el trabajo desde casa o cerrar puertas sin productividad alguna. Las empresas se flexibilizaron de manera obligatoria; evidentemente algunas se lograron mantener y obtuvieron resultados positivos, pero para las pequeñas y medianas empresas el resultado no fue el mismo.

Tras la incertidumbre de duración del confinamiento, de si estaban o no dentro de las excepciones de volver con protocolos exigidos y autorizados por el gobierno, avalados por la secretaría de salud del municipio de Soacha, fue un trabajo mancomunado realizado desde

AEMSO y con todos y cada uno de los empresarios asociados, trabajo que se vio reflejado en el apoyo mutuo y constante para abrir productividad nuevamente, corrigiendo errores pues por desconocimiento algunas empresas fueron multadas dado que no estaban dentro de esas excepciones.

Poco a poco se fue construyendo una dinámica organizacional necesaria para cumplir con los requisitos establecidos buscando reincorporarse nuevamente en el mercado sin descuidar a los colaboradores y manteniendo la firme esperanza de volver 100% a sus labores, pues si bien es cierto se retomaron, los riesgos que más se evidenciaron en los empresarios fue el estrés producto de esa incertidumbre por no tener la certeza de lo que pasaría más adelante. Sin embargo, el estrés siendo un sentimiento emocional o de tensión, reacción del cuerpo al enfrentarse a retos y desafíos que no son controlados por el mismo ser y caracterizado por expresar sentimientos negativos, para los empresarios de la comuna 5 no fue fácil adaptar dicho sentimiento y darle vuelco positivo para así analizar las situaciones presentadas y dar una visión clara sobre el proceso a seguir y no desfallecer en el intento de seguir con las actividades de su entorno empresarial.

Uno de los factores fundamentales para el progreso de un proyecto es la planeación, es por esta razón que, por medio de la matriz de procesos bajo la metodología PMI se establecen los objetivos de manera organizada y planeada para cada área de gestión del proyecto

Tabla 5 Matriz de Procesos – Metodología PMI

**Diagnóstico Condiciones Psicosociales en las MiPymes de la Asociación
AEMSO de la Comuna 5**

<i>Áreas del Conocimiento</i>	Proceso de Iniciación	Proceso de Planificación	Proceso de Ejecución	Proceso de Seguimiento y Control	Proceso de Cierre
<i>Gestión de la Integración del Proyecto</i>	Elaborar el acta de inicio del proyecto con definición de cronograma, recursos y responsables.	Determinar la composición del equipo del proyecto Especificar los diferentes cargos que se requieren para la gestión del proyecto	Completar el plan del proyecto para la dirección que se requiere, para así solventar y cumplir las especificaciones propias del proyecto	Identificar en el plan del proyecto las áreas que necesitan realizar cambios para anticiparse a tiempo y aunar esfuerzos para que puedan ser tratadas a tiempo Informe de desempeño por área para el control de cada una y así tomar decisiones para la asignación de recursos de acuerdo con lo	Fusionar las diferentes áreas del plan del proyecto para posterior verificación de aceptación, realizando actividades necesarias para cumplir con los objetivos propuestos. Crear los entregables del proyecto capacitando a los integrantes, realizando auditoría de las compras para gestionar de manera pertinente los recursos asignados

			establecido en la identificación de incidencias		
<i>Gestión del alcance del Proyecto</i>	Revisar los posibles riesgos que puedan afectar el desarrollo del proyecto.	Delimitar el alcance del proyecto contemplando el resultado o entregable final.	Asegurar el cumplimiento del desarrollo de las actividades dentro del alcance definido para el proyecto.	Controlar el alcance del proyecto asegurando el cumplimiento de los resultados establecidos.	Evaluar la duración de las actividades y los posibles retrasos que se pudieron presentar en el desarrollo de las actividades.

Gestión del tiempo del Proyecto

<p>Analizar y establecer el tiempo necesario con el fin de garantizar la viabilidad y finalización del proyecto</p>	<p>Generar el cronograma de entrevistas con los empresarios de las MiPymes Desarrollar y planificar el cronograma y plan de acción del proyecto, programando supervisión y control de todas las actividades a realizar, estableciendo un tiempo determinado para su cumplimiento. Desarrollar el plan de gestión de Riesgos del</p>	<p>Administrar de manera efectiva las actividades, dándole prioridad a lo urgente e importante, sin dejar de un lado las actividades que llevan su curso normal. Identificar los cambios del proyecto, teniendo en cuenta los inconvenientes realizados mediante la ejecución desarrollada Desarrollar el cronograma establecido dando cumplimiento a las</p>	<p>Analizar la información identificando los riesgos del proyecto, con el fin de controlar el desarrollo de cada una de las actividades para conseguir que lo planeado suceda.</p>	<p>Transferir oportunamente recursos optimizando los procesos para ejecutar la entrega de resultados</p>
---	---	---	--	--

***Gestión de
costos del
Proyecto***

	proyecto, maximizando los sucesos positivos y minimizar las adversidades .	actividades planificadas.		
Estimar los costos de las actividades a desarrollar dentro del proyecto	Asignar el presupuesto estimado a los costos de los materiales y actividades previstas para el desarrollo del proyecto.	Realizar las diferentes compras, teniendo como base cuadros comparativos para seleccionar los mejores proveedores teniendo en cuenta valor, calidad, servicio y cumplimiento	Generar el seguimiento de los pagos a proveedores, establecidos en las diferentes compras. Realizar el seguimiento de los gastos del proyecto incluyendo mano de obra y pagos de los diferentes	Generar el informe final del seguimiento de la ejecución del presupuesto asignado de los gastos y costos que se manejan durante el proyecto

				cargos que se han contratado.	
<i>Gestión de la calidad del Proyecto</i>	Detallar los resultados que se quieren mediante el producto y servicio que se presta	Determinar las normas de calidad aplicables al proyecto	Analizar la calidad de la gestión del proyecto y verificar si se requiere de algún cambio para luego solicitar la aprobación y la modificación bajo acta	Control de la calidad del proyecto Generar la revisión de la tabulación de información junto con la confrontación de las entrevistas para obtener una información verdadera	Verificar que las expectativas del proyecto se hayan cumplido, mediante la gestión oportuna y con información transparente que demuestre un proyecto de calidad con resultados e indicadores reales
<i>Gestión de los RR. HH del Proyecto</i>	Establecer el personal necesario para el desarrollo de las	Definir los manuales y reglamentos internos de trabajo de cada uno de	Asignar funciones acordes a la experticia técnica y conocimiento	Velar por el cumplimiento de las funciones asignadas a cada perfil	Valorar acciones que permitan el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño de

	actividades del proyecto empresaria l.	los perfiles requeridos.	s requeridos por el perfil de cada uno de los cargos requeridos para el desarrollo del proyecto.	con las medidas de seguridad exigidas para el objeto social del proyecto.	las funciones de los empresarios.
<i>Gestión de los riesgos del Proyecto</i>	Formalizar los procesos de gestión de riesgos acorde al tipo de actividades desarrolladas en el proyecto	Proyectar Indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan minimizar el riesgo	Asegurar las acciones necesarias para la disminución del riesgo de las actividades y la tolerancia a las afectaciones que podría provocar.	Verificar el cumplimiento de los planes del proyecto	Analizar los resultados obtenidos en la gestión de los riesgos del proyecto.
<i>Gestión de las adquisiciones del Proyecto</i>	Especificar las adquisiciones necesarias para el desarrollo de las actividades de la	Determinar las necesidades que se requieren para la ejecución del proyecto, con el fin de determinar la	Generar las diferentes pólizas y contratos que se requieren para la adquisición de elementos.	Establecer monitoreos y seguimiento permanentes para asegurar que las adquisiciones para el proceso	Generar la revisión de los contratos de la adquisición que, de solcito como préstamo, esto con el fin de no incurrir en ninguna tiempo extra e

	realización del proyecto	compra y o alquiler de la adquisición que se requiere.		social del proyecto.	incumplimiento de los diferentes contratos
<i>Gestión de los Stakeholders del Proyecto</i>	Realizar una lluvia de ideas en donde se pueda identificar individuos, grupos o áreas que puedan ser afectadas directa o no en el desarrollo del proyecto.	Crear una matriz en donde se identifique el dominio en categorías de interés con el fin de asociarlos en el desarrollo del proyecto Construir un plan de comunicaciones en donde se refiera a las acciones a tomar de acuerdo con lo establecido en el proyecto, fomentando	Gestionar con los grupos interesados de Stakeholders la distribución del plan de comunicaciones por interesado o por área, estableciendo y manteniendo las relaciones entre el equipo de trabajo y la dirección del proyecto	Observar el nivel de involucramiento de los interesados en el proyecto para medir la efectividad de las acciones realizadas.	Establecer acciones de mejora con los resultados obtenidos en la evaluación y observación del comportamiento de los interesados.

	la participación de los Stakeholders mediante la resolución de conflictos a lo largo del ciclo de vida del proyecto			
--	---	--	--	--

Dado a lo anterior y teniendo en cuenta, que todos los proyectos requieren de una planeación no solo estratégica sino financiera, durante el desarrollo de la sistematización se crea la necesidad de generar una planeación de presupuestos de ingresos, costos y gastos, así como la inversión y el financiamiento para la ejecución de este.

Tabla 6 *Presupuesto de Ingresos, Costos y Gastos*

Producto	Año 1
Seguimiento post	\$ 14.400.000,0
Encuestas	\$ 8.400.000,0
Consultoría	\$ 90.000.000,0
Capacitación	\$ 5.400.000,0
Total, Ventas Año	\$ 118.200.000

Fuente: Propia (2.022)

Nota: Planeación del presupuesto correspondiente a los gastos de publicidad, capacitaciones, gasto de personal y gastos administrativos en un año.

Tabla 7*Inversiones y Financiamientos***INVERSIONES Y FINANCIAMIENTO**

INVERSION	\$	2,002,900	CUOTA No.	VR. CUOTA	INTERESES	CAPITAL	SALDO
PROVISION DE GASTOS	\$	7,644,018	1	\$ 258,199	\$ 15,000	\$ 243,199	\$ 2,756,801
INVERSION	\$	9,646,918	2	\$ 258,199	\$ 13,784	\$ 244,415	\$ 2,512,385
% de Financiación		31%	3	\$ 258,199	\$ 12,562	\$ 245,637	\$ 2,266,748
			4	\$ 258,199	\$ 11,334	\$ 246,866	\$ 2,019,883
SOLICITUD DE CREDITO	\$	3,000,000	5	\$ 258,199	\$ 10,099	\$ 248,100	\$ 1,771,783
CAPITAL SOCIAL	\$	6,646,918	6	\$ 258,199	\$ 8,859	\$ 249,340	\$ 1,522,442
Interese Mensual		0.50%	7	\$ 258,199	\$ 7,612	\$ 250,587	\$ 1,271,855
Plazo Meses		12	8	\$ 258,199	\$ 6,359	\$ 251,840	\$ 1,020,015
Tasa Efectiva		6.17%	9	\$ 258,199	\$ 5,100	\$ 253,099	\$ 766,916
Tasa Nominal		6.00%	10	\$ 258,199	\$ 3,835	\$ 254,365	\$ 512,551
			11	\$ 258,199	\$ 2,563	\$ 255,637	\$ 256,915
			12	\$ 258,199	\$ 1,285	\$ 256,915	\$ 0

INDICADORES FINANCIEROS

TIR	29%
TIO	25%
VPN	\$ 1,062,870.11

TIR: Tasa interna de retorno

TIO: Tasa de interés de oportunidad

VPN: Valor presente neto

Evaluación de impactos

Una vez realizada la entrevista a la directora de la asociación AEMSO, se genera el análisis de la evaluación y se evidencia un impacto negativo relevante en las mipymes asociadas a la comuna cinco del municipio de Soacha, por los daños causados que dejó la pandemia del Covid- 19; daños que no fueron solamente económicos, también psicológicos por varios factores como lo fue principalmente la pérdida de seres queridos o de los mismos empresarios, así mismo el cierre definitivo de sus empresas debido a la falta de financiamiento e ingresos para la sostenibilidad, dado a la toma de decisiones por parte del gobierno a través del Ministerio de Salud sobre la aplicabilidad del aislamiento obligatorio y el cierre temporal de las empresas.

Adicional a ello la obligatoriedad al pago del salario de sus empleados sin desmejorar las condiciones de estos, gasto que para los empresarios era imposible cubrir por falta del recurso, tanto así que en ocasiones tampoco contaban con el dinero para cubrir sus necesidades básicas como alimentación, arriendo, impuestos, entre otros. Es por esto que, de acuerdo con lo anterior se desenlazan una serie de riesgos psicosociales que generaron un gran impacto en estos empresarios y una de la más relevante fue el estrés basado en condiciones como pérdida de apetito, insomnio, fatiga e impotencia al ver que aunque se nombraban ayudas y auxilios económicos sobre todo para estas pequeñas y medianas empresas, se genera una discordia pues estos supuestos auxilios nunca llegaron y que por el contrario tuvieron que tomar medidas drásticas e incumplir con la ley despidiendo a sus colaboradores y esto a futuro generó un problema más grave por demandas de los mismos empleados.

AEMSO es una organización que ha acogido las empresas mipymes y que durante la época de la pandemia brindó apoyo, de tal manera que permitió crear un espacio de asesorías, apoyo moral, psicológico y económico buscando así brindar pequeñas soluciones para estos negocios.

Para concluir los resultados obtenidos en la presente sistematización, con los insumos recolectados en las entrevistas a la directora de la organización AEMSO se establece, brindar este documento como insumo académico a la Universidad Minuto de Dios-Centro Regional Soacha para la construcción de posibles cursos, seminarios o diplomados asociados con la educación continua de la institución. Asimismo, crear una ruta alterna como apoyo a los empresarios mediante los consultorios psicosociales que permita generar un aporte psicológico en estas personas y por último publicar una crónica de la investigación realizada en el libro de los 20 años del Centro Regional Soacha de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Lecciones Aprendidas

La importancia de intervenir con los empresarios de la comuna cinco asociados a AEMSO, ha sido lograr clasificar los riesgos psicosociales más relevantes producidos durante el confinamiento, ya que internamente las empresas deben evaluar estos riesgos que se presentan en el entorno para así poder identificar y eliminarlos con acciones y medidas preventivas concernientes para la empresa; teniendo en cuenta la estructura organizacional, la creación o modificación de los puestos de trabajo con una carga laboral y horario que no afecten la salud del colaborador, proporcionando herramientas para desarrollar su labor con seguridad.

Así mismo, promocionar el cuidado de la salud y prevención de enfermedades asociadas a estos riesgos psicosociales informando, educando, capacitando y estableciendo los diferentes canales de prevención y de promover el equilibrio entre la vida laboral, familiar y social.

Recomendaciones

La investigación del diagnóstico de los riesgos psicosociales en las MiPymes de la asociación AEMSO de la comuna cinco del municipio de Soacha - Cundinamarca durante la pandemia del covid-19, es un proyecto de gran relevancia que apuesta a la innovación social y organizacional de estas micro, pequeñas y medianas empresas del municipio, el cual, por medio de la experiencia con el análisis de esta investigación, se brindan las siguientes recomendaciones basado en los resultados de la sistematización.

Entendiéndose, que la exposición a factores de riesgo psicosocial puede provocar estrés, situaciones de desgaste emocional, fatiga, situaciones de violencia y accidentes que pueden generar daños físicos y psicológicos de diversa gravedad que durante el confinamiento debido a

la pandemia del covid-19, los empresarios de AEMSO presentaron dentro de sus empresas. Por eso se recomienda el mayor detalle y descripción de estos ya que de esta manera facilitará la elección de las medidas para solucionarlo, aconsejando dedicar el tiempo suficiente para comprender y clarificar los problemas.

Implementar dentro de su organización toda la normativa necesaria, además de tener en cuenta la estructura organizacional y así mismo obtener capacitaciones que les permita poder conocer y en la medida de lo posible mitigar dentro de las MiPymes la aparición de estos riesgos.

Fomentar una cultura preventiva, donde la autonomía y la posibilidad de aprender cada día sean parte también de uno de los principios de estos empresarios, ya que esto permitirá establecer mecanismos de control y/o vigilancia que impidan situaciones de riesgo.

Es importante saber, que todo tipo de proyecto, tienen un proceso el cual hace parte de su formulación, en el contexto organizativo de la empresa el cual es recomendable para el lector que quiera emprender o el empresario, seguir cada uno de los procesos formulados para el diagnóstico de una problemática, con el fin de conocer y reconocer los riesgos que se pueden generar, teniendo en cuenta el enfoque en la cultura y su estructura organizacional, confrontando constantemente los nuevos retos estratégicos en el entorno externo de la empresa y que esta organización pudo experimentar debido a la emergencia sanitaria que se vivió mundialmente con el Covid-19.

Finalmente, es necesario vincular los programas de vigilancia y control que ejecutan las empresas con la legislación y las políticas sobre el cuidado de la salud mental, con las directrices y el rol de los asesores de las ARL en materia de prevención de los riesgos psicosociales.

Conclusiones

El estudio de la investigación permitió la visualización de una problemática basada en un antecedente inesperado el cual generó una visión completamente diferente a la planeación de nuestras vidas, teniendo en cuenta la afectación psicosocial en los seres humanos que contrajo esta pandemia del Covid- 19.

Basados en la investigación con empresarios de las mipymes del municipio de Soacha de la comuna cinco, se plasman los elementos necesarios así con el documento académico para continuar con aportes que permitan dar solución a la problemática evidenciada. También, generando un impacto tanto en la Universidad Minuto de Dios como en las empresas afiliadas a AEMSO, ya que por medio de los consultorios psicosociales es un producto que da respuesta al análisis realizado.

Uno de los inconvenientes más críticos y detectados en este proyecto es generar un emprendimiento con un panorama amplio de crecimiento y posición en el mercado, considerando, que para muchos emprendedores que fundamentan su idea de negocio no es importante su crecimiento sino el sostenimiento y estabilidad para su diario vivir sin una proyección a futuro y esto parte del desconocimiento y la falta de asesoramiento en cuanto a la creación de empresa y al rango de edad de las personas que generan estos negocios, ya que las personas oscilan entre los 40 y 60 años y ven la oportunidad de subsistir mediante un negocio, sin visualizar más allá de la normatividad si no con una simple creación ante la Cámara y Comercio.

Finalmente, es importante para la ejecución de este proyecto dar a conocer, afianzar y aplicar a sus organizaciones las herramientas necesarias, para evitar y mitigar tipos de riesgo psicosocial

de manera que esto aporta a la operación y productividad, además de evitar sanciones a futuro ya que se debe cumplir con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias

- Barato, J. (2015). El director de proyectos a examen: guía de estudio en español para la capacitación del Director de Proyectos. Ediciones Díaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788499699042.pdf>
- Boisier, Sergio (2005), “¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización?”, en *Revista de la CEPAL*, núm. 86, Chile: CEPAL.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352016000300069
- Cohen, E., R. Martínez y A. Fernández: Análisis de Resultados del Programa Puente 2002. CEPAL, Santiago, 2003 <https://cepea.com.ar/cepea/wp-content/uploads/2019/03/Manual-de-formulacion-evaluacion-y-monitoreo-de-proyectos.pdf>
- Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 380-391 Universidad de Antioquia
<https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Cortéz, José María. 2012. Seguridad e Higiene del Trabajo. 10ma. Edición. Madrid: Tebar.
- Charria, Víctor, Kewy Sarsosa y Felipe Arenas. 2011. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, Vol. 9, No. 4. <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Díaz Diana Lucia, (2011) Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial
<file:///C:/Users/Uniminuto/Downloads/Dialnet-EstresLaboralYSusFactoresDeRiesgoPsicosocial-3677229.pdf>
- Decreto 44 de Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital. Febrero 04 de 2014. Registro Distrital 5527.
<http://intranet.bogotaturismo.gov.co/sites/intranet.bogotaturismo.gov.co/files/Decreto%20Distrital%20044%20de%202015.pdf>

Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015. DO. No. 49523

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Julio 31 de 2014. DO. No. 49229

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Decreto 1477 de 2014 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales agosto. 05 de 2014. DO. No. 49.234

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Decreto 2362 de 2015 Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia. DO. No. 49719

<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Decretos2015/DECRETO%202362%20DEL%207%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202015.pdf>

El Tiempo (11 diciembre 2020) Provincia de Soacha, también en la Ruta de Reactivación

Empresarial. <https://www.eltiempo.com/mas-contenido/soacha-tambien-en-la-ruta-de-la-reactivacion-empresarial-554093>

Guerrero, J., Enriquez, L., Bulla, M. (2017). *Proyecto Psicosocial para Empresas MiPymes* [Proyecto de grado, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio Institucional UCC.

Gutiérrez Strauss, A.M., & Vilorio-Doria, J.C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1), v-vi.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill

Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación Las Rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill

Lemus, S. (2020). Metodología para la gestión eficaz de proyectos de construcción. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/13590/1/Sergio%20Iv%C3%A1n%20de%20la%20Roca%20Lemus.pdf>

Ley 1010 de 2006. por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. enero 23 de 2006. DO. No. 46160.
<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. julio 11 de 2012. DO. No. 48488.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. enero 21 de 2013. DO. No. 48680
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

National Geographic. (s.f). *Amenazas de la Humanidad Grandes Pandemias de la Historia*
https://historia.nationalgeographic.com.es/a/grandes-pandemias-historia_15178

Oshwiki.eu/wiki/Main Page. (s.f). *Intervenciones para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales y el estrés laboral*. Recuperado de https://oshwiki.eu/wiki/Interventions_to_prevent_and_manage_psychosocial_risks_and_work-related_stress

Pequeña y mediana empresa. (2022, 25 de marzo). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 21:33, abril 6, 2022 desde https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Peque%C3%B1a_y_mediana_empresa&oldid=142504413.

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [06/04/2022].

Real Academia Española. (s.f.). Pandemia. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en abril 5 de 2022 de <https://dle.rae.es/pandemia>

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. julio 23 de 2008. DO.No. 47.059

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Resolución 652 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Mayo 11 de 2012. DO. No. 48427

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. febrero 13 de 2019. DO. No. 50872

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Julio 23 de 2019. DO. No.

51023.<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Velasco, P. (2012). *Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.arlcolpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201212310945.Pdf>

Apéndice

Apéndice A: Cuestionario de Entrevista

A continuación, se presenta el cuestionario aplicado a algunos empresarios y directora ejecutiva de AEMSO en donde la misma se dividió en tres partes iniciando con preguntas informativas, preguntas psicológicas y finalmente con preguntas normativas.

Tabla 8 Cuestionario de Entrevista

Tipo de Preguntas	Preguntas
Preguntas Informativas	¿Por qué nace AEMSO?
	¿Cuál es el número de asociados a la comuna 5?
	¿Cuáles son los sectores de estas empresas?
Preguntas Psicológicas	¿Cómo los empresarios de la comuna 5 afrontaron la emergencia sanitaria en cuanto a las restricciones exigidas por el gobierno?
	Durante el confinamiento/cuarentena, ¿se produjo algún suceso por fallecimiento?
	Alguna de las empresas asociadas a la comuna 5 ¿optaron por un cierre definitivo de la organización?
	¿Cuáles fueron los riesgos psicosociales que más se evidenciaron en los empresarios de la comuna 5 durante las restricciones optadas por el gobierno durante el confinamiento?
	¿Hay evidencia que la economía de los empresarios afectó de tal forma para cubrir necesidades básicas del hogar como alimentación, arriendo, impuestos y demás?

	¿La pandemia del covid-19 afectó el estado psicológico evidenciando características como insomnio, ansiedad, irritabilidad o tristeza?
Preguntas Normativas	¿Su empresa cuenta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
	¿Su empresa cuenta con un comité de convivencia establecido?
Pregunta General	¿Qué concepto o percepción tiene respecto a este proyecto de grado?

Fuente: Propia (2.022)

**Apéndice B: Transcripción de Entrevista Aplicada a directora de AEMSO –
Carolina Donoso**

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): Antes de iniciar y te queremos comentar, bajo ese primer encuentro que sostuvimos contigo, empezamos a trabajar en el proyecto. La idea es que nuestra sistematización trata de evaluar las condiciones psicosociales de los empresarios de la asociación específicamente de la comuna 5 durante la pandemia, con la finalidad de que este documento de sistematización sea de insumo y nos beneficie a ambos en el sentido de aprovechar un proyecto que ya se va ejecutando y son los consultorios psicosociales que sea aporte para ustedes como asociación, que este se replique y llegue a la comunidad externa, desde la coordinación de Psicología y poder brindarles el apoyo que se necesite.

También queremos darte las gracias, Carolina por este espacio, por tu colaboración en este proceso del proyecto de grado porque desde el primer encuentro nos diste luz verde para hoy estar nuevamente reunidos. De igual forma, darte un agradecimiento por sacar el tiempo de tu agenda, que sabemos es muy apretada.

Carolina Donoso (directora AEMSO): Correcto

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): Carolina, ¿por qué nace AEMSO?

Carolina Donoso (directora AEMSO): AEMSO nace en el año 2017, la historia es un poco curiosa, el 29 abril ocurre un incidente de una fábrica, existen dos versiones del hecho, una, que era una fábrica de jabones y la otra que manejaba insumos para indumil, ubicada en el León XIII tiene un siniestro, una explosión en la que afecta a 6 casas del alrededor, fallecen 3 personas y a causa de estas malas prácticas la administración municipal decide visitar todas las empresas del León XIII. ¿Qué ocurre ahí? Ustedes conocen el famoso refrán que pagan justos por pecadores, desafortunadamente llegaron con toda la represión cerrando por cosas tan absurdas como vertimientos por un taller de latonería y pintura que, pues no genera ningún tipo de vertimiento y algunas incoherencias que se presentaron durante esas visitas entre esas incluida la de mi papá que fabrica metalmecánica, a pesar de que él cumplía con toda la documentación requerida pues a él le dieron cierre según en ese momento, definitivo. Es la razón por la que yo tomo la vocería con algunos empresarios, más de 50 empresas en menos de tres días cerradas por parte de la administración municipal en esa zona y tomamos la vocería de manifestarnos y realmente las cosas se dieron muy rápido, armamos grupo de WhatsApp, entonces se organizó la manifestación que fue el 5 de mayo y de ahí nace la idea de crear una agremiación porque pues ese día por cosas de la vida llegan medios de comunicación nacionales, el alcalde se entera y él llega a nuestra manifestación que realmente fue de que nos vamos a manifestar, vamos a mostrar nuestro desacuerdo, abrimos una mesa de trabajo con el alcalde, con los 6 distintos secretarios y llegamos al acuerdo que los empresarios debían cumplir con ciertas normatividades pero que la alcaldía no podía ser intransigente en hacer cierres a todo, cuando realmente quien se había equivocado era una sola persona, obviamente lamentando el siniestro, la pérdida de vidas y daños materiales que dejó el incidente. Eso lleva a las empresas de la zona en total 75 de las

cuales 51 deciden afiliarse y conformar la asociación de empresarios de Soacha. Los propósitos fueron ayudar a esos empresarios que, por desconocimiento, no por ganas de no cumplir, no conocen muchas normas, es una realidad y es algo que la asociación nos ha presentado en los últimos años y yo como directora ejecutiva he reconocido la realidad de que en Colombia se forma empresa sin saber cuáles son nuestras obligaciones al formarla, le pasa a todo el mundo. Ahí vemos la oportunidad de asesorar a los empresarios en distintos temas, en este de seguridad y salud en el trabajo que por eso estamos pues con el convenio con la Universidad de seguridad industrial de innovación de financiación y eso nos ha llevado a nosotros a poder asesorarlos hasta en marketing porque hemos impulsado a los empresarios también en temas de comercializar sus productos, que se pasen de los medios tradicionales a los medios digitales que es una transición que ha sido muy difícil, porque pues muchos son de la vieja escuela y no creen todavía en las ventas por redes sociales. En los últimos 5 años hemos hecho ferias virtuales, ferias presenciales que hacen parte del acompañamiento y a través de los convenios con la Universidad por ejemplo las pasantías hemos sido parte de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de más del 50 por ciento de nuestros afiliados también su crecimiento desafortunadamente y es algo que nadie tenía planeado pues la pandemia también dejó cierres.

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): ¿Cuál es el número de asociados a la comuna 5?

Carolina Donoso (directora AEMSO): Bueno mira en Soacha aproximadamente en el año 2019 registradas en Cámara y Comercio de Bogotá y ubicadas en el municipio, había más o menos 16000. Realmente es muy difícil segmentarlas por comunas, pero pues te doy un aproximado de más o menos 2.000 y de ahí para abajo hay industrias y comercios de microempresarios realmente son pequeños y de distintos sectores.

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): ¿Cómo los empresarios de la comuna 5 afrontaron la emergencia sanitaria en cuanto a las restricciones exigidas por el gobierno?

Carolina Donoso (directora AEMSO): no eso fue terrible para mí fue muy duro, creo que fue la época en que más trabajé ósea literal en ese momento había un hermetismo por parte de las entidades públicas y era muy difícil acceder a la información que realmente nos comunican o sea yo recibí la ,misma información que los demás a través de los medios de comunicación; a pesar de que tenemos amigos funcionarios de la alcaldía y en distintas entidades era imposible tener una información detallada y obviamente la llamada de todos los empresarios con esa incertidumbre de cuánto va a durar esto, cuántos días, yo puedo entrar dentro de las excepciones, mis empleados como los transporto porque realmente fue muy improvisado quiero decir que desafortunadamente en nuestro país tenemos un problema y las malas políticas que siempre que salen las políticas ni siquiera está la ruta de implementación, la implementación y no una política corrupta. Por la misma comunicación que hubo afortunadamente tenemos un grupo en whats app que es muy dinámico que ya lleva los mismos 5 años que la asociación y no se ha acabado porque mira el gobierno con sus mentiras, porque hubo algo mentiroso el tema de los subsidios para las empresas que no existió fueron créditos y eso hizo parte de las quiebras de las 15 empresas de las que les he hablado. Muchos tomaron esos beneficios que se llamaron beneficios pero no lo fueron, adquirieron unos créditos y el paro nacional los mata, porque un cierre y un cese por más de 3 meses de movilidad, mercancía que ya ellos habían gastado, no le echo la culpa a los manifestantes o sea cada quien tiene derecho a expresarse pero desafortunadamente se suman una serie de situaciones que hacen que esto afecta al sector empresarial, y es que ellos ya se habían gastado todos sus ahorros en la cuarentena, afortunadamente las autoridades de la alcaldía fue muy diligente al momento de hacer las visitas

porque ustedes saben que tienen que tener autorización para poder operar sus empleados o sea ya no solamente el sistema de seguridad protocolos de bioseguridad y tienen que ser aprobados. Tengo que decir que por ahí y es que tuvimos muchísimo apoyo de la Secretaría de salud, realmente muy diligente el equipo de salud, pero entonces habían otros temas que el tema del transporte entonces si se transportaban nacional si eran de Bogotá o si era intermunicipal o sea eso era una locura.

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): Alguna de las empresas asociadas a la comuna 5 ¿optaron por un cierre definitivo de la organización?

Carolina Donoso (directora AEMSO): Perdimos quince empresas que cerraron definitivamente, porque pues muchos no estaban preparados para la transición de paro y para la asociación se sale de las manos del proceso de agremiación porque ya son decisiones muy internas económicas de los empresarios que deciden cerrar y de ahí ha sido parte del proceso acompañamiento con la alcaldía, hemos hecho parte de la discusión del territorio planteamiento territorial del municipio de Soacha y es que en Colombia los planes de ordenamiento territorial no tienen nada para esta clase de empresarios, se habla de los industriales pero nunca se tiene al señor del taller de carpintería, el señor de una fábrica textil.

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): ¿Cuáles fueron los riesgos psicosociales que más se evidenciaron en los empresarios de la comuna 5 durante las restricciones optadas por el gobierno durante el confinamiento?

Carolina Donoso (directora AEMSO): El tema de que el Ministerio obligara a los empresarios a seguir pagando salarios sin generar ninguna productividad tal vez eso para una empresa grande que tiene un mayor flujo de caja tal vez fue más fácil, o sea eso emocionalmente

muchos estaban afectados por eso te digo por qué...el Ministerio del trabajo obligando al empresario sin generar ningún ingreso a seguir pagándole al empleado un salario quienes realmente son empresarios de que si no trabajan una semana a la siguiente no tienen con qué pagar sueldos, mírate la incertidumbre el estrés de acabar con su flujo de caja para acabar con su capital y sus ahorros solamente pagando nóminas sin generar ningún activo más el estrés del Ministerio informándole al empleado que si no le pagaba la empresa la iban a demandar por el Ministerio de trabajo sabes que era una desinformación total del empresario con el miedo de que el Ministerio entrara a hacerle un proceso sancionatorio por no haberle pagado a su empleado sin tener en cuenta la capacidad económica de la empresa

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): ¿Hay evidencia que la economía de los empresarios afectó de tal forma para cubrir necesidades básicas del hogar como alimentación, arriendo, impuestos y demás?

Carolina Donoso (directora AEMSO): Sí hubo el lugar en que muchos no tenían que comer literal, pues no tenían flujo de caja los más pequeños y los que medio tenían pues mira realmente la recomendación de la asociación puede tocar corazones y fue sentarse a hablar con el personal y decirle yo prefiero darle un mercado a usted y no me obligue a pagarle su salario porque es que me va me va a reventar, usted me va a quebrar como empleado o sea consciente yo no soy Coca-Cola yo no soy Postobón, yo no soy Sarmiento Angulo, yo no tengo ese flujo de caja. Hubo uno que llamó el empleado al empresario le dijo usted o me paga el sueldo o yo lo demando por el Ministerio de trabajo literal lo puede demandar. Uno es consciente con quién trabaja o sea uno mejor que nadie sabe qué precio está trabajando y sabe si se pone el dinero entonces realmente era un acuerdo más interno obviamente si eso lo hubiera sabido el Ministerio pues obviamente

pega el grito en el cielo y nos dice que eso es imposible pero pues siendo conscientes muchos tocaron corazones y a sus empleados les dijo: permítanme dejar una reserva para cuando dejen trabajar, poder comprar materias primas y volver a producir y así la gran mayoría de los empleados fueron conscientes.

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): ¿La pandemia del covid-19 afectó el estado psicológico evidenciando características como insomnio, ansiedad, irritabilidad o tristeza?

Carolina Donoso (directora AEMSO): Muchas emociones encontradas, no fue nada positivo para un empresario y más cuando es pequeño el poder estar en una situación como esta y que era algo que no estaba planificado, nadie estaba preparado para esto.

Psicológicamente para una situación de este tipo y realmente aún nos estamos recuperando, porque mire nosotros trabajamos muy bien en el 2020 o sea trabajamos a pesar de lo que estábamos viviendo, pero el coletazo llegó en el 2021 cuando empezaron a cerrar empresas y empezaron a salir de la asociación nosotros estamos en reestructuración pues porque perdimos más o menos el 35% de afiliados y dándoles el tiempo a los que están que se programen económicamente, la asociación está como en una pausa porque muchos realmente o sea les dio muy duro la pandemia nosotros tampoco presionamos de que tiene que pagar ya y si no pagan ya los vamos a desafiliar, no obviamente siendo conscientes de la realidad que muchos de ellos están viviendo.

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): Su empresa cuenta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Carolina Donoso (directora AEMSO): De pronto ellos tienen un diseño del sistema establecido yo te soy sincera, pero realmente es muy complejo cuando tú eres el dueño, eres gerente, administrador, vendedor es muy muy muy complicado realmente el tema del sistema de seguridad y salud en el trabajo

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): ¿Su empresa cuenta con un comité de convivencia establecido?

Carolina Donoso (directora AEMSO): Los comités es algo que ellos intentan implementar pero como son tan pequeños y por no tener una estabilidad constante pues ellos tienen mucho personal en rotación y eso quiere decir que pues sí capacitamos ejemplo si hablamos por temporada ejemplo la escolar que hubo, tenemos 3 empresas que manejan la temporada escolar las que fabrican crayolas, borradores, cuadernos entonces no sé digamos tienen 50 empleados ahorita y estoy exagerando porque la que más tienen alcanza a tener 30 en una temporada y luego los mismos 15 de siempre sí, entonces es muy complicado mantener esa secuencia. Ya muchos han hecho el proceso de implementación, ya muchos tienen el diseño del sistema ahora el reto más grande es la alimentación y mantenerlo constante es un reto, entonces eso también esto requiere de tiempo, de dinero, de estabilidad yo creo que para ellos es bastante mantener un sistema de gestión de calidad y sistema de seguridad es muy complejo miren hasta la misma contabilidad muchas veces para ellos es difícil porque el contador es externo, lo mismo pasa con él profesional de seguridad y salud en el trabajo, todo se vuelve una carga prestacional una carga económica para el empresario y que muchas veces no genera los ingresos creo que parte de estas políticas es algo que una crítica muy del gremio empresarial es que no son pensadas en que realmente es demasiado estricta para una pequeña empresa y no es proporcional al tamaño

aunque se supone que existen unos parámetros dentro de la norma que diferencia pero eso no es cierto.

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): ¿Qué concepto o percepción tiene respecto a este proyecto de grado?

Carolina Donoso (directora AEMSO): es muy muy interesante y es pertinente y me parece que está bien enfocada para el ambiente, de las pequeñas empresas, pues realmente es un reto para ellos y mira aparte del logro que hemos hecho con la Universidad que muchos empresarios que han hecho parte del programa pasantes y acompañamiento de UNIMINUTO es que al inicio no entendían para qué querían sistemas de la mayoría: “Hola soy Gobierno ya no saben cómo sacar nuestra plata.”

Víctor Hugo Parra Pinto (Autor): Ya para finalizar Carolina queremos agradecerte primero por abrirnos el espacio, desde un principio decirnos Sí y te estaríamos invitando a la defensa del proyecto, las puertas de Uniminuto siempre abiertas para la Asociación.

Carolina Donoso (directora AEMSO): No, muchas gracias y realmente quedo atenta de estas asesorías, realmente los empresarios necesitan hablar de estos temas, necesitan conocer que esa política de riesgo psicosocial va más allá de una norma más, sino que realmente les permite manejar situaciones que son parte de la empresa y que a veces no se distingue si es personal o es empresarial. Feliz tarde, hasta luego.