

Sistematización sobre los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo en el
contexto de la salud mental ocupacional

Autor: Jaime Steve Huertas Torres ID: 876296

Autora: Deisy Viviana Triviño Melo ID: 734154

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Soacha (Cundinamarca)

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Abril 2023

Sistematización sobre los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo en el
contexto de la salud mental ocupacional

Autor: Jaime Steve Huertas Torres ID: 876296

Autora: Deisy Viviana Triviño Melo ID: 734154

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialistas en Gerencia de
Proyectos

Asesor.

Hernando Parra Barrios

Magister En Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Soacha (Cundinamarca)

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Abril 2023

Dedicatoria

A mi familia que es pilar en mi vida y motivación en cada paso que doy, a mis padres en especial por hacer de mí la mujer perseverante y fuerte que soy, a mi sobrina hermosa le confirmo que los sueños sí se cumplen. A Jaime S. Huertas mi compañero de grupo y de vida que siempre con su apoyo me hace sentir segura, también fue gran parte importante en este proceso.

Deisy Viviana Triviño Melo

A mis hijos Daniel y Paula, ellos con su ímpetu e inteligencia hacen que cada día sea mejor y programe nuevos retos. “No quiero verlos caminar, quiero caminar azulado... Mi vida y mi corazón es para ti”

A Viviana Triviño siempre incondicional, por acompañarme, apoyarme y nunca dejarme dar por vencido en el logro de propósitos y metas “Siempre las cumplimos”.

Jaime Steve Huertas Torres

Agradecimiento

Le agradecemos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por brindar el espacio y el programa de la especialización permitiéndonos ser parte de esta gran institución, a los profesores por los conocimientos dados y quienes fueron nuestra guía durante todo el proceso de formación, incitándonos a crecer a nivel profesional durante nuestro aprendizaje.

Le damos gracias a Dios por permitirnos cumplir una meta más en nuestra vida personal y profesional y por darnos la sabiduría para afrontar y superar momentos de dificultad que nos han hecho apreciar nuestro esfuerzo.

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen	8
Abstract	9
Introducción.....	10
Capítulo 1. Metodología de la Investigación.....	11
Objeto	11
Preguntas de la sistematización	12
Objetivos de la Sistematización.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación	13
Diseño Metodológico	14
Capítulo 2 Descripción de la Experiencia	16
Contexto de la experiencia desde la innovación productiva	17
Antecedentes.....	17
Descripción del Servicio	21
Producto.....	22
Clasificación del Servicio	22
Capítulo 3 Recuperación del Proceso	22
Aportes Conceptuales.....	22
Análisis del Contexto Organizacional.....	23
Aportes técnicos desde los principios gerenciales - Matriz PESTEL.....	23
Aportes técnicos desde Estudio de Mercado	27
Aportes desde la Evaluación Financiera	27
Aportes desde el Marco Legal	32
Análisis del Impacto.....	36
Capítulo 4 Análisis y Reflexión	36
Resultados de la experiencia.....	36
Evaluación de impactos.....	37

Lecciones aprendidas	38
Recomendaciones	39
Conclusiones.....	39
Referencias	41

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Objetivos Específicos	12
Tabla 2. Conceptos	22
Tabla 3 Matriz PESTEL.....	24
Tabla 4. Proyección de Ventas (Pesos)	27
Tabla 5. Proyección de Costos Totales (Pesos)	28
Tabla 6. Estado de Resultados.....	28
Tabla 7. Flujo de Efectivo	29
Tabla 8. Datos de Análisis.....	30
Tabla 9. Indicadores de Análisis.....	31
Tabla 10. Normatividad legal vigente en el contexto laboral	32

Resumen

La salud mental se ha convertido en un fenómeno reconocido que cada vez está teniendo más importancia en el ámbito laboral. La presente sistematización consiste en un estudio que se enmarca dentro del tipo de investigación cualitativa, basada en un diseño metodológico descriptivo, que tiene como objetivo la interpretación de estudios realizados y la normatividad existente en Colombia en temas de salud mental y, de cómo a través del análisis de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo, se puede orientar a las medianas empresas, sobre los factores generadores y consecuencias en la salud mental de los trabajadores, los cuales pueden ser mitigados si se da cumplimiento a las normas establecidas por intermedio de estrategias, planes o políticas implementadas en las medianas empresas del municipio de Soacha - Cundinamarca con actividad económica de la construcción.

Para la presente sistematización se realizó el análisis de temas de estrés laboral con el propósito central de analizar cualitativamente la profundidad del contexto que rodea los mismos, interpretando y evaluando temas y patrones que se dan entre los trabajadores y explicando los ambientes generadores desde los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo, en los cuales se presentan las situaciones de estrés laboral que afectan la salud mental de los trabajadores.

Palabras Clave: Salud mental, procesos administrativos, seguridad y salud en el trabajo, estrés laboral y clima laboral.

Abstract

Mental health has become a recognized phenomenon that is becoming increasingly important in the workplace. The present systematization consists of a study that was framed within the type of qualitative research, based on a descriptive methodological design, whose objective is the interpretation of studies carried out and the existing regulations in Colombia on mental health issues and, how to through the analysis of administrative processes and safety and health at work, medium-sized companies can be guided on the generating factors and consequences on the mental health of workers, which can be mitigated if the regulations are complied with established through strategies, plans or policies implemented in medium-sized companies in the municipality of Soacha - Cundinamarca with construction economic activity.

For the present systematization, the analysis of work stress issues was carried out with the main purpose of qualitatively analyzing the depth of the context that surrounds them, interpreting and evaluating issues and patterns that occur among workers and explaining the generating environments from administrative processes and safety and health at work, in which work stress situations that affect the mental health of workers are presented.

Keywords: Mental health, administrative processes, safety and health at work, work stress and work environment.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un estado completo de bienestar físico, social y mental, donde el riesgo psicosocial a nivel de seguridad y salud en el trabajo ha ocupado un lugar muy importante en los últimos años, ya que las organizaciones se han visto altamente afectadas y día a día buscan integrar estrategias que contribuyan al bienestar de cada uno de sus trabajadores y así mitigar índices de ausentismo y aumentar la productividad y desempeño frente a las tareas asignadas a los cargos.

El estrés y la salud mental en las empresas cobra importancia, cuando se considera la cantidad de tiempo que permanecen las personas en sus lugares de trabajo, más aún si las funciones de sus trabajadores se efectúan en condiciones favorables donde se garantice salario, contacto social, actividad física y mental; sin presentarse exposición a largas jornadas laborales, poca claridad en las instrucciones o estilos inadecuados de subordinación, aumenta la probabilidad de que se vea alterada la salud mental a causa de factores de estrés y finalmente la posibilidad de sufrir trastornos mentales; y peor aun cuando no se aprecia una contribución legal por parte de los entes legisladores que brinden lineamientos propios de cumplimiento por parte de las empresas con fechas específicas y programas de prevención.

Con la presente sistematización se busca identificar los factores más relevantes y/o generadores de estrés laboral, referenciados desde los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo en las empresas para así, plantear estrategias de mejora y promoción y prevención de la salud mental, donde se efectuará un análisis de la información recopilada para evidenciar los riesgos que ponen en peligro la salud y bienestar de los trabajadores, a través del cumplimiento de normas legales establecidas por el estado y que no son tenidas en cuenta debido a la falta de mecanismos estrictos de cumplimiento y control.

Capítulo 1. Metodología de la Investigación

Para ilustrar mejor este capítulo, es necesario tener en cuenta la importancia que esta parte de la sistematización lleva consigo, ya que permite delimitar el objeto y criterios para la elección del mismo, determinar las preguntas orientadoras, plantear los objetivos y justificar la razón de esta sistematización con el correspondiente diseño metodológico.

Objeto

El objeto de la sistematización toma como referencia el aumento del estrés laboral desde el ámbito de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo y su repercusión en la salud mental de los trabajadores de las medianas empresas de la construcción en el municipio de Soacha.

El incremento del estrés laboral y su repercusión en la salud mental se da a causa de factores en los procesos administrativos como las condiciones del trato laboral, sobrecarga de funciones, niveles de remuneración, horarios o jornadas extensas de trabajo Etc. Por su parte en seguridad y salud en el trabajo, las malas condiciones laborales la ausencia o el mal uso de los elementos de protección y el clima laboral son otros elementos a los que se enfrentan los trabajadores día a día.

Las empresas en Colombia a través del tiempo han evolucionado y con ellas la normatividad de obligatorio cumplimiento, como ocurre en el aspecto netamente laboral con la Ley 50 de 1990 y sus actualizaciones, salud y seguridad en el trabajo con el Decreto 1072 de 2015, dejando rezagado o dándole poca importancia a normas en salud mental como la Ley 1616 de 2013, evidenciándose por la falta de seguimiento y sanciones por parte del estado.

A nivel nacional, 57% de los consultados en Colombia dijeron sentirse algo, muy o extremadamente estresados en sus trabajos a diario, frente a 56% de América Latina y 50% a nivel global. En otras palabras, más de la mitad de los trabajadores colombianos llegan a sus sitios laborales estresados. (Editorial La República, 2022)

Preguntas de la sistematización

¿Las medianas empresas de la construcción de Soacha tienen definidos procesos y procedimientos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo?

¿Las medianas empresas que aplican procesos y procedimientos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo, promueven el cuidado de la salud mental de sus colaboradores?

¿Cómo la implementación de procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo aumentan la productividad de la empresa teniendo en cuenta el cuidado de la salud mental de sus colaboradores?

¿Cómo proponer a las medianas empresas de la construcción del municipio de Soacha un programa de promoción y prevención partiendo de una evaluación de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo?

Objetivos de la Sistematización

Objetivo General

Orientar a las medianas empresas de la construcción del municipio de Soacha, en la implementación de políticas de salud mental, mediante el servicio de Asesoría y Consultoría Empresarial, desde un análisis de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo implementados.

Objetivos Específicos

Tabla 1. Objetivos Específicos

Objetivos específicos	Metodología implementada para su desarrollo	Producto y/o resultado a entregar
1. Interpretar las posturas de autores y normatividad existente en Colombia sobre las temáticas inherentes al tema de salud mental en las empresas.	Búsqueda de documentación pertinente en artículos y documentos de expertos, entidades estatales y entes especialistas en el tema de interés.	Determinación las falencias en cuanto al cumplimiento de la normatividad y la aplicabilidad de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo con impacto en la salud mental

2. Caracterizar a las medianas empresas en temas de salud mental, determinando las tres consecuencias principales del estrés laboral y su afectación en la salud mental y la productividad.	Descripción del funcionamiento de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo a través de la identificación de factores que afectan la salud mental.	Definición de una herramienta táctica que permita la gestión y control de los procesos.
3. Proponer estrategias de mitigación del estrés laboral con la finalidad de implementar políticas en salud mental.	Analizar los factores en salud mental que afectan los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo.	Estrategias de mitigación del estrés laboral de acuerdo a las características de las empresas de la construcción del municipio de Soacha.

Nota: Elaboración Propia

Justificación

Esta producción académica está enfocada a los generadores de estrés laboral tales como: acoso laboral, niveles de remuneración, franjas horarias de las jornadas de trabajo, entre otros, que repercuten en la salud mental de los trabajadores de las medianas empresas de la construcción del municipio de Soacha, los cuales se ven en aumento debido a que no se da la suficiente importancia a la normatividad vigente que abarca el tema de salud mental y culturalmente estos padecimientos son tomados como un tabú generando discriminación entre los trabajadores.

Lo anterior permite la distinción de factores referidos a situaciones personales, clima laboral, entre otros, que aumentan el estrés laboral en los trabajadores, para mejorar las condiciones de salud mental de los mismos generando mejoras en el entorno del trabajador, clima laboral y salud emocional reflejándolo en la productividad de las medianas empresas.

Esta sistematización espera promover en las empresas, la importancia de la implementación y cumplimiento de la normatividad vigente de salud mental y así disminuir las enfermedades profesionales de tipo mental, mejorando los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo, las relaciones en intralaborales, clima laboral, rendimiento laboral y trabajo en equipo; con la finalidad de generar una mayor motivación que impulse a los trabajadores al cumplimiento de sus funciones y demostrar la importancia que tiene cada uno

de ellos dentro de la empresa, donde parte de los resultados sea la efectividad y productividad.

El análisis permitirá un acercamiento y conocimiento más amplio en relación al estrés laboral y su repercusión en la salud mental de los trabajadores y la importancia de identificar estos factores en el ámbito laboral, ayudando a las empresas a tomar decisiones en pro de la integridad física y mental de los trabajadores, teniendo como referencia y/o desde un análisis de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo.

Diseño Metodológico

El enfoque de esta sistematización requiere un abordaje cualitativo de forma que contenga las características de una investigación, con el propósito de lograr un acercamiento más profundo al objetivo que se quiere alcanzar, de igual manera, esta sistematización tiene implícita la recolección, análisis e integración de los datos cualitativos y cuantitativos de investigaciones similares.

El método de investigación para esta sistematización es descriptivo teniendo en cuenta que se busca especificar características de los ambientes a los que están expuestos los trabajadores y analizar los datos que se identifican.

En este documento se recolectó información de diferentes fuentes que investiga temas similares al de esta sistematización, que proporciona información verídica y confiable para el desarrollo de la misma, de donde se tomaron datos estadísticos realizados a población trabajadora, misma población que aplica para la presente sistematización.

Los instrumentos que se utilizaron en esta sistematización provienen de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Ministerio de Trabajo (Mintrabajo) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) que se relacionan a continuación:

Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo: Realizada por Mintrabajo en el año 2021 tiene como objetivo general, describir la situación y condiciones actuales en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas activas

afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y de los trabajadores formales dependientes, formales independientes y trabajadores ocupados informales de Colombia.

Directorio Estadístico de Empresas 2019-2021: Construido por el DANE y publicado en el año 2022, con el objetivo de suministrar información estadística de demografía empresarial a los hacedores de política pública, academia y la ciudadanía.

Esta herramienta, cumple una función fundamental dentro de la producción estadística, especialmente en los ámbitos de encuestas, investigaciones y publicación de datos respecto a la demografía empresarial y a un nivel más agregado como el comportamiento de sectores específicos de la economía.

Artículo: La salud mental en el trabajo: Publicado por la OMS en septiembre del año 2022, brinda información relevante y verídica sobre la salud mental en el trabajo, así como también proporciona datos y cifras que aportan en el desarrollo de esta sistematización.

La población objeto de investigación son los trabajadores de las medianas que según define la Ley 905 de 2004 son empresas que tienen entre 51 y 200 trabajadores. Empresas ubicadas en el municipio de Soacha Cundinamarca, cuya actividad económica sea la Construcción.

“La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia” (Hernández, 2010, p. 394).

De acuerdo al concepto anterior para la presente sistematización la muestra son trabajadores de medianas que estén ubicadas en el municipio de Soacha.

Para la presente sistematización se realizó el análisis de datos de acuerdo a, Hernández (2010) que afirma “en la investigación cualitativa la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es estándar, ya que cada estudio requiere de un esquema o “coreografía” propia de análisis” (p. 439).

Es decir que se tomaron los datos encontrados en las diferentes publicaciones con el propósito central del análisis cualitativo de realizar la comprensión en profundidad el contexto que rodea los mismos, interpretando y evaluando temas y patrones que se dan entre los trabajadores, explicando los ambientes en los cuales se presentan las situaciones de estrés laboral.

Capítulo 2 Descripción de la Experiencia

La sistematización de la experiencia en mención es una producción educativa valida como opción de grado de la especialización en gerencia de proyectos, se caracteriza la propuesta de sistematización desde el enfoque de las líneas de investigación institucionales y del programa académico, seguido de la descripción del contexto de la innovación productiva planteada, finalizando con la descripción de los antecedentes y el producto final de la propuesta.

Descripción de la sistematización

Según la Corporación Universitaria Minuto de Dios (2021) Sub Línea de “Innovación, Sostenibilidad Empresarial y Valor Compartido”: tiene por objetivo Aportar al desarrollo empresarial del país a través de la investigación enfocada a la innovación y sostenibilidad empresarial y el valor compartido. Debido a la transversalidad de la aplicabilidad de la gerencia de proyectos, esta última como herramienta para el logro de objetivos empresariales, se convierte en plataforma para el alcance de este objetivo.

El estudio y la investigación de la innovación, sostenibilidad empresarial y valor compartido se hacen necesarios, no solo para una economía como la de Colombia, sino para cualquier economía, debido a la relación que existe entre las empresas, el Estado, y la sociedad.

Bajo la premisa del circuito económico, el Estado como regulador de las relaciones entre empresa y sociedad, demanda de la sociedad el pago de impuestos y mano de obra; de las empresas el pago de impuestos y suministro de bienes y servicios; por su parte la sociedad

demanda de las empresas la oferta de bienes y servicios y el pago de salarios por conceptos laborales; las empresas y la sociedad demandan del Estado seguridad desde todos los niveles; finalmente las empresas demandan de la sociedad mano de obra y la compra de los bienes y servicios que general. (Massad, 2007).

El alcance de esta línea va desde toda temática que afecta los componentes de un proyecto, en su proceso de formulación, evaluación y ejecución, hasta la sistematización de experiencias. Incluye, pero no se limita al desarrollo de estudios; análisis financiero y estructura de capital; evaluación económica, financiera, ambiental, social, legal; estructuras empresariales; estructuras sociales; aplicación e impacto de la innovación en las organizaciones, entre otros.

Contexto de la experiencia desde la innovación productiva

A partir del contexto del objeto de esta sistematización, es importante manifestar la posibilidad de desarrollar una sistematización que propone un modelo de asesoría y consultoría, que permita a las medianas empresas de la construcción del municipio de Soacha diseñar e implementar procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo buscando la mejora de la salud mental y emocional de los trabajadores aumentando con esto su productividad.

Antecedentes

En el desarrollo de esta sistematización se realizó una búsqueda de fuentes bibliográficas libros, artículos, trabajos, tesis y normatividad vigente, los cuales dan a conocer los factores que incrementan el estrés laboral.

Administración de recursos humanos, las personas y las organizaciones: Como menciona Chiavenato (2011): Las personas se agrupan para formar organizaciones por medio de las cuales puedan lograr objetivos comunes imposibles de alcanzar individualmente. Las organizaciones que alcanzan esos objetivos compartidos, es decir, las que tienen éxito, tienden

a crecer. Ese crecimiento exige más personas, cada una con objetivos individuales. Esto provoca un creciente distanciamiento entre los objetivos organizacionales (comunes a los que formaban parte de la organización) y los objetivos individuales de los nuevos participantes. Para superar el posible conflicto potencial entre esos objetivos, la interacción entre personas y organización se complica y dinamiza. Esa interacción funciona como proceso de reciprocidad basado en un contrato psicológico lleno de expectativas mutuas que rigen las relaciones de intercambio entre personas y organizaciones. Por un lado, las organizaciones ofrecen incentivos o estímulos, y por otro, las personas brindan contribuciones. El equilibrio organizacional depende del intercambio entre incentivos y contribuciones como ganancia para la organización. (p. 76)

Estrés laboral en el sector servicios: La presente sistematización evalúa la respuesta de estrés laboral en 149 colaboradores pertenecientes a las tres sedes de una empresa de mensajería del Oriente colombiano. Los resultados muestran un nivel moderado de estrés laboral con presencia de síntomas fisiológicos, principalmente asociados con problemas gastrointestinales, no hallándose diferencias en función del género, ni del estado civil. Con relación a las variables organizacionales, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el número de horas laboradas por semana y nivel de estrés, a diferencia de las variables nivel jerárquico y sede de trabajo, en las que no se halló dicha correlación. (Ángulo, Bayona y Esparza, 2014)

La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos: El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. Ello representa un enorme costo, tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos. El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías

nacionales, el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo esqueléticos. (Posada,2011)

Los paradigmas del estrés laboral en Colombia: El estrés laboral en Colombia está afectando al 38% de la población trabajadora, reflejando una afectación en la salud de los trabajadores, su desempeño laboral y en sus relaciones personales. El estrés laboral en Colombia se presenta a nivel general tanto en empresas del sector privado como del sector público, a su vez genera pérdidas económicas a las empresas y baja productividad. (Hernandez,2018)

Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial: La Resolución 2646 de 2008 tiene como objetivo dar los parámetros en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional, el presente artículo presenta de una forma concisa y entendible para el empleado en general, el significado de los factores de riesgo psicosocial y las repercusiones que estos puedan llegar a tener en su salud. El Ministerio de Protección incluye en la tabla de Enfermedades Profesionales las patologías derivadas por el estrés laboral, y para esto se apoya en el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés y en la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial y contribuir en la toma de decisiones a los profesionales laborales en la determinación del origen de las enfermedades derivadas del estrés ya sean estas de origen común o profesional. Para tal caso las empresas deben destinar recursos humanos y económicos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos riesgos psicolaborales, es responsabilidad del empleador velar por la salud de sus empleados, el incumplimiento a lo establecido por el Ministerio será objeto de sanción de conformidad con lo dispuesto en los literales a y c del Artículo 91 del Decreto – Ley 1295 de 1994. (Diaz,2011)

Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización: El presente estudio muestra el impacto que tiene el estrés laboral sobre el colaborador de una

organización y en la misma, de ahí la importancia del manejo de algunas estrategias de intervención para su mitigación. El estudio se realizó con 73 administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Pasto. Se abordaron los temas a través de un paradigma mixto de la investigación, por cuanto se comprendieron desde un enfoque cuantitativo y cualitativo. Los resultados revelaron que el 33 % y el 25 % de la población presentaban niveles muy altos y altos de estrés. En cuanto a estrategias de intervención para la prevención, se denotó gran sentido de pertenencia con respecto a las campañas de sensibilización y la operativización del programa de pausas activas. Se concluyó que la organización requiere de intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico en casos con altos niveles de estrés; observación y acciones preventivas en casos de estrés bajo, a fin de evitar efectos perjudiciales de la salud en un futuro. (Valencia y Enriquez,2019)

Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos, años 2010 a 2020: El presente estudio tiene como objetivo realizar una revisión sistematizada de literatura, información obtenida en base de datos tales como Proquest, Dialnet y Science Direct bajo criterios de inclusión orientados a la búsqueda de información en idioma inglés y español, en su defecto, artículos académicos de repositorio, Bibliotecas virtuales y fuentes de información de universidades a nivel Latinoamérica, la búsqueda se direccionó hacia la cantidad de publicaciones que contienen relación con el tema de estrés laboral y gestión integral de las organizaciones en el marco de la psicología organizacional, siendo este el criterio de selección más importante de la investigación, seguido del tiempo de publicación de 10 años, comprendidos entre el 2010 hasta 2020. Dentro de la búsqueda información se realizó una síntesis y recolección de datos, cuyo fin fue identificar la similitud de estudios del tema base con relación a las fuentes y la variación descritas de información potencialmente puestas a estudio, recurriendo a una revisión metodológica de publicaciones científicas, indagando así, fuentes de literatura gris, tesis doctorales, monografías y estados del arte, siendo estos criterios de exclusión cuya información se llevara en un registro o matriz solo de artículos científicos que

contengan conceptos claves de rectificación de información para esclarecer si existe o no conocimiento científico sobre el tema de interés, finalmente se busca corroborar si existe relación con el tema de estrés laboral y gestión integral de las organizaciones en el marco de la psicología organizacional. (Angarita, Ortegón y Niño, 2020)

Descripción del Servicio

Brindar un servicio único y personalizado de asesoría y consultoría a las medianas empresas de la construcción en el municipio de Soacha, donde se analizan los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo, determinando los factores de riesgo del estrés laboral en las mismas con la finalidad de promover estrategias para la implementación de políticas de salud mental y así, dar cumplimiento a la normatividad existente sobre el tema en cuestión.

Como atributos del servicio, inicialmente se brindará a través de visitas a las empresas, un diagnóstico del estado actual de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo por parte de dos consultores y/o asesores (administrador de empresas y Administrador en seguridad y salud en el trabajo) los cuales cuentan con la formación y experiencia idónea en el análisis de dichos procesos; generando planes de acción fundamentados en los aspectos críticos identificados durante el diagnóstico y la medición de indicadores.

Luego de los resultados arrojados en el diagnóstico se promoverá a las empresas en la implementación de planes de intervención a los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo y donde los consultores y/o asesores caracterizarán a los gerentes de las empresas en la construcción e implementación de sistemas integrados ya sean administrativos y/o de seguridad y salud en el trabajo, enmarcado y abordado en el cumplimiento de políticas de salud mental, el cual será implementado cumpliendo los más altos estándares de calidad y su respectivo acompañamiento, apoyado en capacitaciones, indicadores de Gestión, revisión/seguimiento y control.

Producto

El servicio de asesorías y consultorías es un producto intangible, personalizado y adecuado a las necesidades puntuales de cada empresa cliente, es el resultado de un análisis a los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo, por parte de profesionales idóneos en el área, con la finalidad de determinar falencias o ausencias en dichos procesos, diseñando estrategias de mejora y dando cumplimiento a la normatividad vigente, promoviendo programas y políticas en salud mental que son de obligatorio cumplimiento y así, dar respuesta a los requerimientos del Ministerio del Trabajo que obliga a todas las empresas colombianas a implementar dichos sistemas con los estándares de calidad.

Clasificación del Servicio

El servicio a prestar se clasifica en la siguiente actividad de acuerdo al CIIU (7020) Actividades de administración empresarial; actividades de consultoría de gestión. (Cámara de Comercio de Bogotá,2022).

Capítulo 3 Recuperación del Proceso

Desde este capítulo se presentan aportes conceptuales, que permiten generar el análisis del contexto organizacional a partir de la aplicación de herramientas de direccionamiento estratégico como lo son: el estudio de mercado y la matriz PESTEL; para así, desarrollar un análisis de los impactos esperados en sistematización.

Aportes Conceptuales

Tabla 2. Conceptos

Autor	Concepto	Definición
Henri Fayol	Proceso administrativo	Es un proceso compuesto por funciones básicas tales como: planificación, organización, dirección, coordinación, control, estas cuatro etapas eran imprescindibles para la buena gestión gerencial. Todo equipo directivo debe dominarlas y tenerlas en cuenta de cara a cualquier proyecto.
Congreso de la Republica	Seguridad y Salud en el Trabajo	Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

		Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Factores Psicosociales	Define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.
Organización Mundial de la Salud (OMS)	Salud mental	Estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad.
Organización Mundial de la Salud (OMS)	Estrés laboral	Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.
Luc Brunet	Clima Organizacional	Clima Organizacional es un fenómeno circular en el que los empleados perciben lo que ocurre en la organización de acuerdo a sus propias características personales, y los resultados vienen a confirmar dichas percepciones.

Nota: Elaboración Propia

Análisis del Contexto Organizacional

Para la presente sistematización se toma como referencia un estudio de mercado teniendo en cuenta el crecimiento de la actividad económica de la construcción en el municipio de Soacha, analizando el contexto general por medio de la matriz PESTEL.

Aportes técnicos desde los principios gerenciales - Matriz PESTEL

A través de este análisis se efectuará una evaluación de los factores externos que influyen positiva o negativamente a la consultoría y/o asesoría de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo, además permitirá realizar un análisis estratégico para determinar el contexto actual en el que se mueve la organización a través de diferentes factores.

Tabla 3 Matriz PESTEL

Factores que inciden en el entorno empresarial	
Factores	Descripción
Políticos	<p>Aunque a nivel político no hay leyes que trasciendan sobre las empresas que brindan servicios de consultorías y asesorías, actualmente existen una ley cuyo propósito primordial es impulsar el emprendimiento de todos los proyectos en Colombia, y se beneficia a través de la ley 2069 de 2020 “por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia” y establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.</p> <p>Por su parte y teniendo en cuenta el cambio de presidente en Colombia, se genera incertidumbre sobre las relaciones con diferentes países a nivel mundial, lo que congelaría las posibilidades para las compañías locales sobre la llegada de incentivos a los proyectos de emprendimiento. Lo que para un proyecto de consultoría y asesoría disminuiría la oportunidad de abrir nuevos mercados para la adquisición de clientes e inversionistas.</p>
Económicos	<p>Los movimientos en alza de la tasa de interés y la volatilidad del precio del dólar frente al peso colombiano, disminuye la posibilidad de solicitudes de crédito, no siendo viable endeudarse con los bancos para apalancar estrategias de mercado, operativas y financieras en el mediano plazo. Incide a su vez en el crecimiento de las empresas y el requerimiento de apoyo en consultorías especializadas</p> <p>Sin embargo, gracias a la ley de economía naranja para los emprendedores, se puede acceder a varios beneficios dependiendo el sector donde se desarrollen siendo de los más importantes la deducción de los impuestos para los primeros cinco años y una disminución gradual de la tarifa en la declaración de la renta; la cual está en duda teniendo en cuenta la reforma tributaria que se encuentra en este momento en estudio de aprobación.</p>
Socioculturales	<p>En el ámbito social, las empresas y empresarios están empoderándose y han adquirido un mayor nivel formativo en pro de promover más y mejores climas laborales con la finalidad de aumentar sus índices de productividad, aspecto muy importante al momento de generar propuestas por parte de las empresas enfocadas en las asesorías y consultorías a nivel administrativo y de seguridad y salud en el trabajo, buscando el bienestar y salud mental de los trabajadores</p> <p>Entidades como la Cámara de Comercio de Bogotá presta servicio de asesoría gratuita en temas de normatividad en seguridad y salud en el trabajo, donde se incluye la salud mental como un modelo a seguir de estricto cumplimiento, sin embargo, en todos los casos estas asesorías consisten en charlas grupales, talleres e incluso que requieren tiempo por parte del empresario para asistir a ellas. Así mismo el SENA tiene programas de formación, acompañamiento, diagnóstico empresarial y asesoría técnica para que las empresas incrementen su productividad,</p>

	<p>competitividad y posicionamiento en el mercado. Este panorama anteriormente descrito, pone en el horizonte empresarial una serie de normas en salud mental que deben cumplir y que a futuro serán obligatorias generando oportunidades de negocio a las empresas dedicadas a consultorías y asesorías de este ámbito.</p>
Tecnológicos	<p>Las nuevas tendencias en mercadeo digital, brinda a los empresarios la divulgación de sus productos y/o servicios y marca. Esta orientación enfocada a cumplimientos de normas obligatorias registra crecimiento y evidencia una marcada oportunidad para brindar consultoría y asesorías a las empresas cliente.</p> <p>Hoy en día y debido a las consecuencias pos pandemia, las empresas tienen el reto de estar mínimo en dos canales, el virtual y el físico, poniendo a la tecnología como un agente potencializado para las empresas y requiriendo un mínimo que debe tener como conexión a internet y un dispositivo inteligente. Generando cambios en los procesos administrativos internos y cuidados especiales a los colaboradores de las empresas en términos de seguridad y salud en el trabajo. Dejando en descubierto una necesidad de asesoría en estos temas.</p>
Ecológicos	<p>Actualmente la tendencia de llevar todo hacia un lado ambientalmente amigable, hace que los nuevos modelos de negocio traten de aplicar lo más posible, ya que esto es un plus y además ayuda a cuidar el medio ambiente. Los nuevos emprendedores pueden utilizar esta tendencia a favor, buscando rentabilidad y trabajando en la mejorar la sociedad, presentando soluciones en productos y servicios que contribuyan con la mejora de los principales problemas ecológicos. La movilidad y el transporte otorgan oportunidades de revisión en los procesos administrativos implementados mejorando la salud mental de los trabajadores y generando verificaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
Legales	<p>En Colombia existe normatividad en términos de salud mental los cuales no se han regulado de forma drástica en cuanto a cumplimiento, tal como si se aprecia en la implementación de la política en sistemas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Normas como la Ley 1616 de 2013 <i>“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”</i> y la Ley 1751 de 2015 <i>“Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones”</i>, han quedado rezagadas y no se le ha dado la importancia pertinente, debido a la carencia de medidas fuertes en el cumplimiento de las mismas.</p> <p>La Resolución 2404 de 2019 <i>“Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial”</i> otorgan un panorama de intención a una asesoría y consultoría en la mediación, para que las empresas implementen programas y/o políticas de salud mental, antes de que el estado ponga en lupa dicho tema debido a las alertas enviadas por la Organización Mundial para la Salud.</p>

Nota: Elaboración Propia

Tabla 4. Matriz DOFA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>F1 Personal especializado y calificado</p> <p>F2 Adaptación al cambio y al tipo de empresa cliente.</p> <p>F3 Atención personalizada y permanente.</p> <p>F4 Disponibilidad de un portal web para la promoción y comunicación del servicio.</p>	<p>D1 Falta de experiencia y reconocimiento en el mercado.</p> <p>D2 Presupuesto limitado.</p> <p>D3 Inicialmente no se cuenta con un equipo de ventas</p> <p>D4 No se cuenta con instalaciones propias del emprendimiento.</p>
OPORTUNIDADES	Estrategias FO	Estrategias DO
<p>O1 Existe mercado potencial y de crecimiento en el sector.</p> <p>O2 Constante regulación normativa.</p> <p>O3 Falta de implementación de procesos y procedimientos en las medianas empresas</p> <p>O4 Las medianas empresas generalmente no cumplen la normatividad vigente.</p>	<p>F4:O2 Publicar constantemente actualizaciones de la normatividad.</p> <p>F3:O1 Diseñar planes de atención personalizada a empresas nuevas del sector.</p> <p>F1:O3 Capacitaciones a las empresas en la aplicación de procesos y procedimientos internos.</p>	<p>D1:O1 Ofrecer precios asequibles a las nuevas empresas con la finalidad de adquirir experiencia.</p> <p>D4:O4 Planificar visitas a las empresas para la verificación del cumplimiento normativo.</p> <p>D2D3:O2O4 Establecer una base de datos de los proyectos del sector para envío de información actualizada de la normatividad y portafolio.</p>
AMENAZAS	Estrategias FA	Estrategias DA
<p>A1 Alta competencia en el mercado.</p> <p>A2 Desinterés de las empresas al momento de invertir en asesorías.</p> <p>A3 Resistencia al cambio por parte de gerentes de las empresas.</p> <p>A4 Situación económica en el país y políticas inestables.</p>	<p>F2:A2 Diseñar portafolios personalizados dependiendo el tipo de empresa.</p> <p>F1:A2A3 Efectuar charlas de sensibilización sobre el cumplimiento de la normatividad.</p> <p>F3:A4 Ofrecer precios que se acomoden al tipo de necesidad que requiera el cliente en el momento.</p>	<p>D4:A2 Diseñar programas de capacitaciones gratuitas sobre implementación de procesos y procedimientos.</p> <p>D1:A1 Monitorear constantemente el comportamiento de la competencia en busca de la mejora continua.</p> <p>D2:A4 Suscribir el emprendimiento a portales donde se reciba actualización en temas de economía y normatividad laboral del país.</p>

Nota: Elaboración Propia

Aportes técnicos desde Estudio de Mercado

El estudio de mercado realizado para la presente sistematización tiene como finalidad determinar si el servicio de asesoría y consultoría abordados desde el análisis de los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo a medianas empresas de la construcción del municipio de Soacha, cuenta con un mercado atractivo para promover modelos y/o plantear estrategias de promoción, prevención y mitigación del estrés con la finalidad de implementar o adoptar políticas en salud mental establecidas en la normatividad Colombiana; apoyados en una demanda potencial de este tipo de servicios en el mercado del municipio objetivo.

Aportes desde la Evaluación Financiera

Para abordar los aportes desde la evaluación financiera es necesario comprender la naturaleza jurídica de la producción académica, analizando viabilidad financiera, mostrando información monetaria de los estudios precedentes y su financiamiento, con lo cual se está en condiciones de efectuar su validación.

Naturaleza jurídica: teniendo en cuenta los lineamientos de la formalización presentados por la Cámara de Comercio De Bogotá, el proyecto inicialmente se puede establecer como persona natural y funcionar como micro empresa dadas las condiciones de la misma; Las micro empresas son las que cuentan con personal no superior a 10 trabajadores, activos totales menores a 501 SMMLV y cobijada bajo la ley 590 de 2000 de fomento de la micro y mediana empresa.

Tabla 5. Proyección de Ventas (Pesos)

Producto	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Diagnóstico Empresarial	\$72.000.000	\$76.384.152	\$80.878.366	\$85.887.164	\$91.205.640
Consultoría en Salud y Seguridad en el Trabajo y Procesos Administrativos	\$132.000.000	\$140.037.612	\$148.277.005	\$157.459.800	\$167.210.341
Asesoría en Salud Emocional	\$84.000.000	\$89.114.844	\$94.358.094	\$100.201.691	\$106.406.580
Capacitaciones	\$28.800.000	\$30.553.661	\$32.351.347	\$34.354.865	\$36.482.256
Total Ventas Año	\$316.800.000	\$336.090.269	\$355.864.812	\$377.903.520	\$401.304.817

Tabla 6. Proyección de Costos Totales (Pesos)

Producto	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Diagnóstico Empresarial	\$58.969.920	\$62.573.156	\$66.294.590	\$70.442.620	\$74.819.734
Consultoría en Salud y Seguridad en el Trabajo y Procesos Administrativos	\$45.798.720	\$48.597.513	\$51.488.904	\$54.711.756	\$58.111.824
Asesoría en Salud Emocional	\$21.558.720	\$22.875.107	\$24.232.653	\$25.745.781	\$27.344.457
Capacitaciones	\$26.583.408	\$28.212.762	\$29.906.688	\$31.794.991	\$33.776.683
Total Ventas Año	\$152.910.768	\$162.258.538	\$171.922.835	\$182.695.148	\$194.052.698

Nota: Elaboración Propia

Para la estimación de ventas se toma como referencia los precios de 4 productos ofertados con la proyección de servicios prestados previo análisis de hábitos y clientes potenciales, generando así los ingresos anuales para los 5 primeros años; de igual modo se efectúa el mismo cálculo para la estimación de costos, teniendo como referencia los valores de la materia prima, insumos y mano de obra que corresponden a los ingresos operacionales de la siguiente tabla.

Tabla 7. Estado de Resultados

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
INGRESOS OPERACIONALES					
VENTAS	\$ 316.800.000	\$ 336.090.269	\$ 355.864.812	\$ 377.903.520	\$ 401.304.817
COSTO DE VENTAS	\$ 152.910.768	\$ 162.258.538	\$ 171.922.835	\$ 182.695.148	\$ 194.052.698
UTILIDAD BRUTA	\$ 163.889.232	\$ 173.831.731	\$ 183.941.977	\$ 195.208.372	\$ 207.252.119

GASTOS OPERACIONALES					
GASTOS DE PERSONAL	\$ 81.718.200	\$ 84.414.901	\$ 87.031.763	\$ 89.729.747	\$ 92.690.829
GASTOS ADMINISTRATIVOS	\$ 34.352.400	\$ 35.486.029	\$ 36.586.096	\$ 37.720.265	\$ 38.965.034
DEPRECIACION	\$ 2.908.060	\$ 2.908.060	\$ 2.908.060	\$ 2.908.060	\$ 2.908.060
TOTAL GASTOS DE ADMON	\$ 118.978.660	\$ 122.808.990	\$ 126.525.919	\$ 130.358.072	\$ 134.563.923

GASTOS DE VENTAS					
GASTOS DE PERSONAL DE VENTAS	\$ 32.039.400	\$ 33.096.700	\$ 34.122.698	\$ 35.180.502	\$ 36.341.458
TOTAL GASTOS DE VENTAS	\$ 32.039.400	\$ 33.096.700	\$ 34.122.698	\$ 35.180.502	\$ 36.341.458

TOTAL GASTOS	\$ 151.018.060	\$ 155.905.690	\$ 160.648.617	\$ 165.538.574	\$ 170.905.381
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 12.871.172	\$ 17.926.041	\$ 23.293.360	\$ 29.669.798	\$ 36.346.739
INGRESOS NO OPERACIONALES	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
GASTOS NO OPERACIONALES	\$ 5.686.814	\$ 775.039	\$ 0	\$ 0	\$ 0
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$ 7.184.358	\$ 17.151.001	\$ 23.293.360	\$ 29.669.798	\$ 36.346.739
PROVISION DE IMPUESTOS	\$ 2.370.838	\$ 5.659.830	\$ 7.686.809	\$ 9.791.033	\$ 11.994.424
UTILIDAD NETA	\$ 4.813.520	\$ 11.491.171	\$ 15.606.551	\$ 19.878.765	\$ 24.352.315

Nota: Elaboración Propia

El estado de resultados presentado anteriormente reporta de manera minuciosa el estado de ganancias y de perdidas en el ejercicio del ciclo expuesto arrojando utilidades netas anualmente a favor; teniendo en cuenta lo anterior se concluye que el retorno total de la inversión inicial (\$41.143.410), se produce a los cuatro años de funcionamiento.

Tabla 8. Flujo de Efectivo

PERIODO	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
SALDO INICIAL DE CAJA		\$ 36.132.428	\$ 40.855.290	\$ 53.218.831	\$ 78.109.881
INGRESOS					
VENTAS	\$ 316.800.000	\$ 336.090.269	\$ 355.864.812	\$ 377.903.520	\$ 401.304.817
APOORTE DE SOCIOS	\$ 20.000.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
PRESTAMO	\$ 21.143.410	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
TOTAL INGRESOS	\$ 357.943.410	\$ 336.090.269	\$ 355.864.812	\$ 377.903.520	\$ 401.304.817
EGRESOS					
PAGO COMPRAS	\$ 152.910.768	\$ 162.258.538	\$ 171.922.835	\$ 182.695.148	\$ 194.052.698
GASTOS ADMITIVO	\$ 34.352.400	\$ 35.486.029	\$ 36.586.096	\$ 37.720.265	\$ 38.965.034
GASTO DE PERSONAL DE VENTAS	\$ 32.039.400	\$ 33.096.700	\$ 34.122.698	\$ 35.180.502	\$ 36.341.458

GASTOS DE PERSONAL ADMON	\$ 81.718.200	\$ 84.414.901	\$ 87.031.763	\$ 89.729.747	\$ 92.690.829
GASTOS NO OPERACIONALES	\$ 5.686.814	\$ 775.039	\$ 0	\$ 0	\$ 0
PAGO IMPUESTO DE RENTA	\$ 0	\$ 2.370.838	\$ 5.659.830	\$ 7.686.809	\$ 9.791.033
OBLIGACIONES FINANCIERAS	\$ 0	\$ 12.965.362	\$ 8.178.048	\$ 0	\$ 0
INVERSION EN ACTIVOS FIJOS	\$ 15.103.400	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0

TOTAL EGRESOS	\$ 321.810.982	\$ 331.367.407	\$ 343.501.271	\$ 353.012.470	\$ 371.841.052
----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

SALDO FINAL DE CAJA	\$ 36.132.428	\$ 40.855.290	\$ 53.218.831	\$ 78.109.881	\$ 107.573.646
----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	-----------------------

Nota: Elaboración Propia

La tabla presentada anteriormente refleja las entradas y salidas de efectivo que son resultado de las actividades de la operación las cuales constituyen la principal fuente de ingresos, de igual manera identifica la disponibilidad económica convirtiéndose en información importante para la toma de decisiones.

Tabla 9. Datos de Análisis

INVERSIÓN	\$ 41.143.410	
Recursos propios	49%	\$ 20.000.000
Obligación Financiera	51%	\$ 21.143.410

Costo de la deuda	36,87%
Impuesto de la renta	33,00%
TIO Tasa Interna de Oportunidad	15,00%

TIO	15%
TIR	31%
WACC	20%
Valor del Proyecto	\$ 61.240.028
VPN	\$ 20.096.618

Nota: Elaboración Propia

La rentabilidad que los inversionistas desean tener por sus aportes de capital, Tasa Interna de Oportunidad TIO es del 15%, con una rentabilidad que está en capacidad de generar el proyecto Tasa Interna del Retorno TIR del 31%; quiere decir que, si comparamos las tasas

de interés del proyecto contra las de mercados de inversión, las mismas favorecen las expectativas de los inversionistas.

El Costo Promedio Ponderado de Capital WACC, es del 20%, se interpreta que sería la rentabilidad mínima que debería generar este proyecto para cubrir el costo de los accionistas, el costo de la obligación financiera y los impuestos.

El valor presente de los flujos netos está estimado en \$61.240.028, indicando el valor presente del proyecto, es decir si los inversionistas desean vender, como mínimo deberían cobrar este valor; por su parte el VPN es de \$20.096.618 que sería la ganancia que obtienen los inversionistas una vez han recuperado los recursos invertidos.

Tabla 10. Indicadores de Análisis

		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
RENTABILIDAD	Margen Neto	2%	4%	4%	5%	6%
	Margen Operacional	4%	5%	7%	8%	9%
	Rentabilidad sobre el patrimonio	22%	32%	29%	27%	25%
LIQUIDEZ	Razón Corriente	1,6	5,8	7,1	8,1	9,1
ENDEUDAMIENTO Y RIESGO	Endeudamiento total	48%	14%	13%	12%	11%
	Solvencia	52%	86%	87%	88%	89%

Nota: Elaboración Propia

El margen neto inicia con un resultado mínimo y positivo del 2% sobre las ventas netas para el primer año del proyecto, el cual se interpreta de manera satisfactoria, es decir que por cada 100 pesos vendidos se generan 2 pesos de utilidad, estableciendo un panorama positivo para el proyecto al notarse una tendencia de incremento moderada en el tiempo.

El margen operacional tiene un comportamiento de incremento similar al margen neto y refleja la ganancia que obtiene el proyecto luego de deducir los costos y gastos operacionales, que para el año 1 se establece en 4% y para el quinto año estará en el 9%, lo que en consecuencia indica que en el transcurso del tiempo se está disminuyendo los costos y gastos operacionales generando mayor margen operacional.

La rentabilidad sobre el patrimonio indica el porcentaje de ganancia que obtienen los inversionistas respecto al dinero aportado, el cual presenta un crecimiento considerable para el segundo año y con tendencia a la baja para los siguientes años, indicando que en el año dos se pagó completamente la deuda bancaria y que para los siguientes años se deben establecer políticas para aumentar las ventas y/o disminuir los costos evitando el decrecimiento posterior de este indicador.

La Razón Corriente de Liquidables, permite medir la capacidad del proyecto para cumplir con las obligaciones a corto plazo y/o dinero disponible, lo que presenta una condición favorable teniendo en cuenta que presenta un porcentaje positivo y con tendencia a incrementarse en los años siguientes, factor que puede utilizarse para tomar decisiones de reinversión o mediante la solicitud de otro crédito establecer un mayor crecimiento del proyecto.

El endeudamiento del proyecto para el año 1 está representado en el 48% lo que indica que este es el porcentaje que se paga de los activos con deuda o préstamos en el proyecto y que va disminuyendo en los años posteriores generando mayor solvencia e indicando oportunidad en inversión y crecimiento del proyecto.

Aportes desde el Marco Legal

Para abordar el presente apartado se relaciona un listado de normas inherentes a la salud de los trabajadores y de cómo a través del tiempo se ha dado mayor relevancia al cuidado de la salud mental.

Tabla 11. Normatividad legal vigente en el contexto laboral

Norma	Fecha	Disposición que regula	Artículo aplicable	Descripción
Ley 1010	23 de enero de 2010	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.		Todos los artículos de la Ley son aplicables a la presente sistematización.

Ley 1562	11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Artículo 3.	Amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
Ley 1616	21 de enero de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones	Artículo 9.	Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Ley 1751	16 de febrero de 2015	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones	Artículo 5.	El Estado es responsable de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud
Decreto 1072	26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Todos los artículos del decreto son aplicables a la presente sistematización.	

Decreto 0052	12 de enero de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Artículo 1.	El cual quedará así: Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 0614	14 de marzo de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país	Artículo 2. Literal C.	Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo
Decreto 1477	5 de agosto de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Sección I. Numeral 4.	Factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales Agentes psicosociales
			Sección II. Parte B. Grupo IV.	Trastornos mentales y del comportamiento
Resolución 0312	13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 25.	Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos. Entre junio de 2017 y noviembre de 2019 se implementará el Sistema de Gestión de SST

Resolución 0429	17 de febrero de 2016	Por medio de la cual se adopta la Política de Atención Integral en Salud	Artículo 1.	El objetivo de la PAIS Política de Atención Integral en Salud está dirigido hacia la generación de las mejores condiciones de la salud de la población, mediante la regulación de la intervención de los integrantes sectoriales e intersectoriales responsables de garantizar la atención de la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación en condiciones de accesibilidad, aceptabilidad, oportunidad, continuidad, integralidad y capacidad de resolución
Resolución 1016	31 de marzo de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Artículo 10.	Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.
Resolución 2404	22 de julio 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	Todos los artículos de la Ley son aplicables a la presente sistematización.	

Resolución 2646	17 de julio 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.	Todos los artículos de la Ley son aplicables a la presente sistematización.
-----------------	---------------------	---	---

Nota: Elaboración Propia

Análisis del Impacto

El impacto en la salud emocional desde el contexto de salud ocupacional va directamente relacionado con el bienestar de los colaboradores, su estado mental y la repercusión en el clima o ambiente laboral de las empresas, mostrando a los gerentes y/o dueños de las empresas la importancia que tiene el cuidado a la salud mental de sus colaboradores y sus posibles repercusiones en la productividad y funcionamiento de la misma.

Desde el punto de vista de los procesos administrativos en el contexto de la organización de las empresas se refleja el impacto directamente en la incidencia en el nivel de productividad empresarial que afecta a todos los cargos de la organización.

Capítulo 4 Análisis y Reflexión

Para finalizar en el capítulo 4 se generan los resultados de la experiencia y se evalúan los impactos más influyentes en las afectaciones de salud mental, reconociendo las lecciones aprendidas durante el desarrollo de la presente sistematización aportando posibles recomendaciones.

Resultados de la experiencia

Frente a los resultados de la experiencia en la elaboración de la presente sistematización como opción de grado para optar el título profesional como especialista en

gerencia de proyecto, se evidencia que los factores más influyentes en las afectaciones de la salud mental ocupacional es el estrés y la depresión.

También se observó que ante la poca información de tratamiento o procedimiento para dichas afectaciones las empresas restan importancia y cuidado a estas, generando con ello despreocupación a nivel ocupacional y en cierta manera discriminación ante las personas que puedan estar padeciendo síntomas o afecciones mentales o emocionales.

En cuanto al mercado objetivo de la sistematización, que son las medianas empresas de construcción en Soacha, se identifica que la salud mental se toma como un estigma toda vez que se relaciona directamente a la locura y no como algo que pueda generar cambios significativos al interior de una empresa, esta perspectiva se tiene en la mayoría de cargos de estas organizaciones, se puede decir que en cierto modo es porque están compuestas en gran parte por hombres.

Otro resultado encontrado desde el punto de vista administrativo es la falencia de estructuración e implementación de procesos y/o procedimientos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo, por ende, la salud mental es nula y se desconoce totalmente al interior de las organizaciones, ocasionando sobrecarga laboral, estrés, mala subordinación, jornadas laborales extensas, mala remuneración, entre otros factores.

Evaluación de impactos

La pandemia dejó muchas enseñanzas entre ellas el cuidado de los seres humanos en su parte física y mental desde el área ocupacional y con ello el diseño e implementación de protocolos, que pasaron de ser de bioseguridad a ser protocolos de procedimientos seguros, lo que da apertura a la importancia de las personas dentro de las empresas y del cuidado de los mismos.

Se impactan positivamente a las organizaciones mostrando el diseño, funcionamiento e implementación adecuado de un proceso administrativo, como se manejan e implementan

procesos de seguridad y salud en el trabajo y como abordar la salud mental organizacional de una manera eficiente.

Los impactos a los trabajadores se presentan en la medida en que se les da importancia como seres humanos poniéndolos como un recurso primordial dentro de la organización, en diversos casos ni los mismos trabajadores conciben los beneficios físicos y mentales que conlleva la implementación y cumplimiento de procesos y procedimientos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo con relevancia en salud mental.

Otro impacto importante se presenta cuando se afecta directamente a la sociedad, el “Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se establecen los lineamientos en temas de seguridad y salud en el trabajo” da relevancia a los riesgos psicosociales, pero los mismos no son tenidos con la importancia y profundidad que amerita.

La salud mental organizacional como insumo de la salud mental social es otro de los impactos identificados; las empresas al implementar en los trabajadores programas de cuidado en salud mental y emocional brindan fortalezas a sus colaboradores que se verán reflejados en los demás entornos (hogar, círculos sociales, etc.).

Lecciones aprendidas

Las organizaciones por principio se dedican a producir bienes y/o servicios en búsqueda de una ganancia, de igual manera actúan como un segundo hogar de sus trabajadores, de ahí la importancia de fomentar una buena salud mental toda vez que hace que el trabajador tome lo aprendido allí para implementar en su día a día fuera de su trabajo.

Las empresas antes de tener trabajadores cuentan con personas - seres humanos ellos son el motor de proyección de las mismas, el valor agregado en términos de rentabilidad y se deben convertir en el recurso máspreciado de toda organización.

El cuidado de la salud mental no debe ser solamente un trabajo de las empresas, se debe fomentar también en los trabajadores toda vez que es el autocuidado la principal medida de prevención de cualquier tipo de lesión o enfermedad.

Debido a la falta de información y concientización sobre la salud mental aún está estigmatizada y relacionada a las condiciones psiquiátricas o de locura lo que genera un tabú, por ende, se tiende a ocultar cualquier afectación o condición que se pueda estar presentando.

Quienes invierten en salud mental, cosecharán grandes beneficios

Recomendaciones

A nivel de desarrollo disciplinar: debe existir acompañamiento en los programas de formación desde el inicio del programa curricular con la finalidad de construir la línea base de la salud mental en las empresas con el objetivo de crear indicadores que permitan medir los niveles de salud mental y emocional.

Crear conciencia en los empresarios sobre los beneficios económicos y productivos que trae la inversión en la implementación de planes de promoción, prevención y tratamiento para el cuidado de la salud mental organizacional.

Desarrollar alertas sobre el estrés y depresión en los trabajadores para que se sientan apoyados por la organización en caso de padecer alguna afectación en su salud mental o emocional, sin el riesgo de sentirse señalados o excluidos.

Mostrar a los empresarios que por medio del diseño e implementación de procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo se puede mejorar la salud mental organizacional y así aumentar su productividad bajo ambientes seguros y buen clima laboral.

Conclusiones

Una buena salud es importante en el ser humano por ende deberá ser importante en las organizaciones, no solo se debe cuidar la salud física, también debe ser trascendental el cuidado de la salud mental.

Crear escenarios de negociación con las empresas para que se pueda mostrar contundentemente a los empresarios la importancia de la implementación de un programa de salud mental desde la visualización de las fases del proceso administrativo de las empresas y su incidencia en el nivel productivo.

A través del desarrollo de los estudios e investigación realizados para la presente sistematización se evidenció que es un proyecto viable para llevar a cabo; además de ser rentable se detectó que puede generar aportes positivos para la salud mental en el ámbito social e interdisciplinario.

Desde el punto de vista financiero es un proyecto que genera valor, dado que el VPN arroja un resultado positivo indicando que este proyecto es financieramente viable y atractivo para inversionistas toda vez que el flujo de caja es positivo y creciente a través del tiempo. Adicionalmente genera una rentabilidad superior a la expectativa que tienen los inversionistas.

Referencias

- Alcaldía Municipal de Soacha. (s.f). *Geografía*. Alcaldía Municipal de Soacha.
<https://www.alcaldiasoacha.gov.co/>
- Autor desconocido. (2013,22 junio). *Soacha*. Soacha402cund.blogspot.
<http://soacha402cund.blogspot.com/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Congreso de la Republica de Colombia. (2004). Ley 905 de 2004. Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14501>
- Congreso de la Republica de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios, Rectoría UNIMINUTO Bogotá Virtual y Distancia; Proyecto Educativo de Programa – Especialización en Gerencia de Proyectos; modalidad a distancia, junio de 2021.
- Editorial La República S.A.S. (2022, 12 junio). Con más de 57% Colombia supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica. *Diario La República*. Recuperado 17 de octubre de 2022, de <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914>
- Gómez Rincón, L. M. (2017). Análisis del estrés laboral en las instituciones financieras.
- González, E., Ortégón, M., & Niño, L. (2020). Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos, años 2010 a 2020. *Trabajo de grado presentado para optar el título de psicólogo, Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja*. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500,12494\(18264\),7](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500,12494(18264),7).
- Hernández Ramírez, Y., & Nocua Carrillo, I. M. (2018). *Los paradigmas del estrés laboral en Colombia* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO).
- ISO 45003:2021 *El futuro de la gestión de los riesgos psicosociales*. (s. f.). Quirónprevención. Recuperado 17 de octubre de 2022, de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/iso-45003-2021-futuro-gestion-riesgos-psicosociales>
- La salud mental en el trabajo*. (2022, 28 septiembre). Recuperado 18 de octubre de 2022, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- López, José Francisco. (2019, 01 abril). *Proceso administrativo*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/>
- Maya, J. D. V., & Chamorro, D. S. E. (2019). Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. *Boletín Informativo CEI*, 6(3), 41-48.
- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.
- Organización Mundial de la Salud. (s.f). *¿Cómo define la OMS la salud?* Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>.
- Pérez, E. J. P. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Revista CES salud pública*, 2(1), 66-73.
- Rincón, R. A., Quiñonez, J. B., & Durán, M. E. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. *Lebret*, (6), 351-366.