

**PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO
QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA**



**PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO ANTE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE
RIESGO EN UN CAMPO POST-PANDEMIA**

Autor:

Duván Efraín Cárdenas Ramírez

ID: 565734

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Sede / Principal Bogotá D.C.

Noviembre de 2021

**PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO
QUE PUE DAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA**

**PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO ANTE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE
RIESGO EN UN CAMPO POST-PANDEMIA**

Tutor

Alberto Mario Valencia Zableh

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Sede / Principal Bogotá D.C.

Noviembre de 2021

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

Contenido

Resumen	5
1. Introducción.....	8
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Justificación.....	12
2 Marco teórico	16
2.1 Covid-19.....	16
2.2 Factores psicosociales	17
2.2.1 Factor psicosocial	20
2.2.2 Factor psicosocial de riesgo.....	20
2.2.3 Riesgos psicosociales	21
2.3 Capacitación	22
3. Pregunta de investigación.....	24
3.1 Objetivos	24
3.1.1 Objetivo general	24
3.1.2 Objetivos específicos.....	24
4. Metodología.....	25
4.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	25
4.2 Criterios de inclusión y exclusión	25
4.3 Procedimientos	26
5. Resultado y análisis	28
5.1 Necesidades de capacitación.	28
5.1.1 Capacitación	30
5.2 Factores psicosociales de riesgo en una organización en tiempo post pandemia.....	32

**PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO
QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA**

6. Conclusiones: 34

7. Referencias 35

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

Resumen

La presente investigación parte de la necesidad de identificar factores psicosociales de riesgo que se están evidenciando hoy en día a causa de las medidas sanitarias que impartió el Gobierno Nacional y que fueron adoptadas por las organizaciones como medio de afrontamiento al COVID-19. En consecuencia, el retorno de los empleados a sus puestos de trabajo genera un nuevo ambiente de laboral, en donde se debe brindar parámetros para la creación de un programa de fortalecimiento y de capacitación para afrontar posibles factores psicosociales de riesgo causados en tiempos post pandemia en las organizaciones.

Para ello, en la presente investigación se realiza una compilación de información especializada sobre los factores psicosociales de riesgo en las empresas con relación a las modalidades que adoptan las organizaciones frente a la emergencia sanitaria que afecta al país, para así, poder cumplir con los objetivos establecidos. Esta investigación documental sistémica tiene por objeto la recopilación de información en torno a textos académicos e investigativos, extraídos de bases de datos, en donde pude evidenciar instrumentos para identificar factores psicosociales. Por lo anterior, esta revisión bibliográfica contribuye a pensar en la construcción de capacitación como herramienta para afrontar factores psicosociales de riesgo en un campo post-pandemia.

Este documento contribuirá a las organizaciones en el sentido de brindar herramientas que ayuden a enfrentar los factores psicosociales de riesgo que están surgiendo a medida que se

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

normaliza la situación en Colombia y así, poder disminuir el riesgo a enfermedades físicas y mentales causadas por los factores psicosociales. La escasez de información y documentos frente a este escenario hace que surja la necesidad de crear herramientas o replantear herramientas que ayuden a enfrentar las consecuencias de la normalización en el mundo laboral.

Abstract

This research is based on the need to identify psychosocial risk factors that are becoming evident today due to the health measures that the National Government gave and that were adopted by organizations as a means of coping with COVID-19. Consequently, the return of employees to their jobs generates a new work environment, where parameters must be provided for the creation of a strengthening and training program to face possible psychosocial risk factors caused in post-pandemic times in the organizations.

To do this, in this research a compilation of specialized information on psychosocial risk factors in companies is carried out in relation to the modalities that organizations adopt in the face of the health emergency that affects the country, in order to meet the objectives established. This systemic documentary research aims to compile information about academic and research texts, extracted from databases, where I can reveal instruments to identify psychosocial factors.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

Therefore, this bibliographic review contributes to thinking about the construction of training as a tool to face psychosocial risk factors in a post-pandemic field.

This document will contribute to organizations in the sense of providing tools that help to face the psychosocial risk factors that are emerging as the situation in Colombia normalizes and thus, be able to reduce the risk of physical and mental illnesses caused by psychosocial factors. . The scarcity of information and documents in the face of this scenario makes the need to create tools or rethink tools to help face the consequences of normalization in the world of work.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

1. Introducción

El presente manuscrito se realiza con el propósito de crear una base teórica que contribuya a la confrontación de las consecuencias causadas por el COVID-19 en un campo post-pandemia en las organizaciones, en esta monografía se presentan conceptos puntuales, definiciones y herramientas para aquellas personas que se encuentren interesadas en profundizar el conocimiento y el poder enfrentar dichas dificultades que afectan de cierta manera a las organizaciones.

Vivimos en un momento en el que la seguridad y salud en el trabajo se ha vuelto de vital importancia para las empresas, como consecuencia de las medidas preventivas adoptadas por el Gobierno Nacional, en donde contrajo afectaciones en la salud para los empleados de las organizaciones. En consecuencia, cobra relevancia y se hace necesario preparar al área de talento humano; dado que, es uno de los departamentos clave para el crecimiento y éxito de las organizaciones, debido a que, están en condiciones de identificar situaciones laborales con alta probabilidad de afectar la salud de los empleados. No se trata de reducir costos empresariales, sino el de disponer del recurso humano productivo para que una empresa surja (Moreno & Elsy, 2012). El talento humano otorga un valor intangible para las organizaciones.

El factor de riesgo psicosocial está afectando a la gran mayoría de organizaciones en Colombia, por ende, se hace necesario conocer las características, las necesidades y la estructura de una capacitación como medida de confrontación que puede subir el nivel de protección de los

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

empleados sobre los factores psicosociales. Por lo tanto, surge el propósito de la presente investigación y es mediante una revisión bibliográfica brindar parámetros de cómo identificar factores psicosociales de riesgo que puedan surgir en un campo post pandemia.

1.1 Planteamiento del problema

En el ámbito laboral se experimenta una nueva situación tras la emergencia sanitaria del Covid-19 que afecta a todo el mundo. El área laboral ha cambiado drásticamente su metodología de labor porque muchas organizaciones comenzaron con trabajo remoto y con el tiempo empezó el método de la alternancia con sus colaboradores, lo cual es una nueva modalidad en el que muchas personas se han tenido que ir acostumbrando y que trae consigo, consecuencias en la salud mental de los colaboradores.

El área de recursos humanos ha evolucionado a causa de las medidas adoptadas por las organizaciones frente a la crisis sanitaria que está afectando al país, se resalta la importancia de los factores sociales en las organizaciones y un soporte para encontrar soluciones novedosas que faciliten la adaptación ante este nuevo virus que ha surgido. Esto implica repensar todo: funciones, roles, estrategias que se pueden seguir usando o que se tienen que configurar, pero lo más importante es la relación con la organización, su entorno social y familiar. (Gregorio, 2020).

Según el artículo de Oracle y Workplace Intelligence, los nuevos cambios traen consigo desafíos para los empleados y los empleadores porque deben lidiar con un trabajo que está en una

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

constante evolución. La pandemia empuja casi a todas las organizaciones a ver la importancia de la salud de sus colaboradores, incluidos el estrés y la ansiedad (2020, pág. 2).

En consecuencia, en mayo del 2019, en el informe del DANE se evidencia que la tasa de desempleo fue de 10.5% y, para el mismo mes del año 2020 aumentó el desempleo en Colombia con un 21.4%, (DANE, Boletín técnico, 2020), indicando que a causa de la pandemia muchas personas se quedaron sin empleo y, el personal que se quedó laborando en las empresas sentían inseguridad laboral.

Por lo anterior, la inseguridad laboral es un factor psicosocial que se produce en los trabajadores a causa de la amenaza de perder su empleo, lo cual ha hecho que el nivel de estrés suba tanto en los empleados como en las organizaciones. Por consiguiente, varias empresas disminuyeron el número de empleados al inicio de la pandemia, debido a que, tuvieron crisis económicas y; gracias a la ausencia de personal, ejercen presión sobre los trabajadores que aún continúan laborando, causando sobre carga laboral (Alcove, 2020). Estas presiones se ven reflejadas en el incremento de horas en el horario laboral, la disposición de estar conectado en cualquier momento (para las personas que tienen la oportunidad de laborar desde casa), asumir más tareas, roles y demás presiones que comprometen a los empleados, provocando problemas psicológicos que afectaran a su entorno social y laboral.

Un estudio que realizó el DANE en octubre del 2020 indica que los empleados están con sobre carga laboral y; por ello, se sienten cansados. El 26.1% de los hombres de hogar se sienten con sobrecarga y, además, con doble preocupación porque el empleo ha disminuido y deben

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

encargarse del hogar económicamente en muchos casos. Asimismo, el 49.2% de las mujeres cónyuges se sienten fatigadas por tareas laborales y del hogar, también por la preocupación del exceso laboral que tiene sus parejas sentimentales, (DANE, 2020). Por consiguiente, la sobrecarga que tienen las personas puede causar problemas intrafamiliares y afectar su desempeño en el puesto de trabajo, disminuyendo su eficacia y productividad.

Por otro lado, un estudio de AI@Work 2020 realizado con más de 12.000 trabajadores de 11 países, revela resultados importantes, uno de ellos considera que el 2020 fue el año más estresante de la historia en el ámbito laboral a causa de la pandemia. Otro resultado confirma que la emergencia sanitaria de Covid-19 ha aumentado el estrés, la ansiedad y el agotamiento en el lugar de trabajo de las personas de todo el mundo y que, además, afecta su entorno social y familiar. (2020, pág. 2).

Uno de los factores relevantes de la seguridad en el trabajo es el entorno social porque influye en el empleado y lo motiva a adoptar nuevas normas y medidas para nuevas circunstancias, de ahí que, la seguridad social es indispensable para su cuidado y protección. Sin embargo, es fundamental comprender que las empresas son las encargadas de suministrar las herramientas necesarias para garantizar un proceso de calidad, de bienestar, de prevención y promoción con el objetivo de ir mitigando los riesgos a los que se expone el trabajador, así como se indica en el inciso 2 del Art. 57 del (Congreso de la República, 2011)

En el año 2021 se reduce a 5,8 puntos porcentuales el porcentaje de desempleo, quedando así con un 15.6% de desempleo en Colombia, debido a que, muchas empresas volvieron a

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

retomar sus labores, por lo que, aumentan el número de empleados en las empresas (DANE, 2021). Los retornos a las organizaciones implican muchos cambios, debido a que, la constante incertidumbre tiene efectos de salud mental en los colombianos.

Del mismo modo, el pasado 7 de abril del año 2021 el ministro de salud; Fernando Ruiz expone la importancia de la salud mental, para el 2030 estima que los problemas mentales serán la principal causa de discapacidad y; por lo tanto, habilitará 735 servicios de salud mental. Además, realizaron una encuesta a 15 mil colombianos en donde se refleja que el 30% corresponde a riesgo de salud mental relacionados con ansiedad y depresión, el 6.3% con posibles conductas suicidas y el 13% es un riesgo asociado a consumo de sustancias psicoactivas. (Ruiz, 2021).

1.2 Justificación

La presente investigación se enfoca en identificar los elementos claves que se deben tener en cuenta para afrontar los posibles factores psicosociales de riesgo en las organizaciones en tiempos post pandemia, el cual está dirigido a la prevención de los riesgos laborales con referencia a salud mental.

La pandemia ha puesto en evidencia las deficiencias de las organizaciones frente a los riesgos psicosociales en los que están inmersos sus colaboradores, la ejecución del trabajo y la falta de atención al contexto psicosocial traen consigo resultados negativos en el entorno social, psicológico y físico, que se ven reflejados en diferentes reacciones tales como: el estrés laboral,

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

depresión o agotamiento. Lo anterior, se genera por la escasa capacitación en las labores o en la falta de claridad en las funciones que debe cumplir el empleado, cargas de trabajo excesivas, o que no se tiene en cuenta sus decisiones u opiniones, la falta de acompañamiento por parte de la jefatura a los trabajadores, acoso laboral e inseguridad en el trabajo por inestabilidad laboral (Cardozo, Gisseth, & Julieth, 2020).

Por consiguiente, las organizaciones deben enfrentar futuros problemas psicológicos; para ello, es necesario encontrar planes estratégicos que puedan ayudar a enfrentar posibles dificultades psicológicas y la capacitación será uno de los planes estratégicos que aportará a enfrentar futuros riesgos laborales causados por el tiempo post pandemia. En el presente trabajo se identifica cada componente esencial para capacitar a cada trabajador, y de esta manera prepararse para reaccionar y sobrellevar cualquier situación en donde se vea afectada la salud física y emocional por causa del COVID-19.

El proyecto será una herramienta que podrá contribuir en mejorar y prevenir posibles factores psicosociales de riesgo causados por la pandemia en las organizaciones y así, poder mejorar la calidad de vida de los empleados enfocado en aprender a sobrellevar las nuevas situaciones causadas por el COVID-19 y consecuentemente, crear ambientes saludables y estables. Este producto aportará a la disminución de los niveles de deserción laboral, mejorará la calidad de los trabajadores; tanto personalmente como laboralmente, bajarán los niveles de insatisfacción, pero principalmente preparará a los empleados a afrontar nuevos retos que la pandemia trae consigo.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

En primera instancia se debe determinar las necesidades y problemáticas de los trabajadores en su proceso de adaptación en un tiempo post pandemia. Posteriormente, cuando se perciba e identifique esas necesidades se puede establecer objetivos de la capacitación, y es así, como es posible diseñar, validar e implementar un programa de capacitación. La mayoría de las empresas pueden elegir materiales de capacitación, lo cual implica una inversión para la misma que garantiza la prevención de los riesgos biomecánicos y psicosociales (Dessler & Varela, Capacitación y desarrollo de la fuerza laboral, 2011, pág. 190)

Una buena capacitación enfocada en la prevención del riesgo psicosocial ayuda a que las empresas se puedan preparar continuamente bajo las situaciones cambiantes, para que laboren bajo las condiciones adecuadas de trabajo, proporcionando bienestar físico, mental y social a sus trabajadores (Cardozo, Gisseth, & Julieth, 2020).

Por ende, se debe preparar a todos los empleados, es de vital importancia contar con elementos que les ayuden en el proceso de adaptabilidad en un tiempo post pandemia, brindar condiciones y formación óptima para que cada uno de los empleados pueda realizar sus funciones profesionalmente, afrontando los obstáculos de acuerdo con lo aprendido en las capacitaciones, en las cuales, se le enseñe a administrar su tiempo, a fortalecer las relaciones interpersonales y a obtener un control o manejo de las situaciones que generan estrés. Además, desde el sistema de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial establecer la intervención temprana de estos factores porque representan significativamente a la compañía, además, debe poner en marcha prácticas para mitigar los riesgos psicosociales intralaborales. Todo esto es con el fin de proporcionar un ambiente favorable para desarrollar cada actividad, de tal manera que se brinde

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

el bienestar físico y mental del trabajador y; a su vez, proteger a la organización para más eventos futuros (Arrazola & Beltran, 2020).

El contar con una guía sobre riesgos psicosociales en un escenario post pandemia, permitirá el manejo adecuado de las empresas. En primer lugar, para evitar consecuencias en la salud de los empleados, pues como lo advierte Fernando Ruiz 2021 en una conferencia, para un futuro los problemas de salud mental serán la principal causa de discapacidad; y en segundo lugar para mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

2 Marco teórico

Para poder entender la investigación que se está realizando es necesario precisar los conceptos que se utilizan en la misma; para ello, se realizará una amplia investigación con el propósito de entender conceptos clave. Como primera instancia se definirá el concepto de COVID-19, luego se definirá el factor psicosocial con referencia a salud mental, el cual va ligado con problemas psicológicos y demás conceptos que nos ayudarán a comprender más la investigación.

2.1 Covid-19

El COVID-19 surge en Wuhan (China) en el año 2019, proviene de los murciélagos, este tipo de corona virus puede ser un resfriado común. El síndrome respiratorio grave (SARS) y el síndrome respiratorio de medio oriente (MERS), son tipos de coronavirus que causan infecciones y varían desde un resfriado común hasta un síndrome respiratorio mortal (Rodríguez, 2020). Los rasgos más comunes son su forma de corona en los picos de la superficie, por esta razón se le denomina coronavirus.

Para poder entender mejor el concepto de COVID-19 es necesario definir los tipos de coronavirus más conocidos, como lo son el SARS, MERS y COVID-19.

En el año 2002 surge el síndrome respiratorio severo más conocido como SARS-COV-1 el cual tiene una tasa de mortalidad del 9,6%, en el momento de la pandemia había más de 8.000 casos en 26 países y se encontraba presente en temperaturas más cálidas, el rápido control epidemiológico evito la propagación del virus. (Garcés & Segovia, 2020)

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

Por otro lado, para (Ibarra, y otros, 2020) el síndrome MERS se dio por primera vez en Arabia-saudita en el año 2012, también es una enfermedad respiratoria grave y se encuentra con una tasa de mortalidad de 35%. Este virus se encontraba más en temperaturas bajas

Según (Rodríguez, 2020) el COVID-19 surge a finales del año 2019 en la provincia China, se conoce como SARS-COV-2 con una tasa de mortalidad de 1,3%, es un virus Zoonótico; por lo que, se propaga de un animal a una persona. Este síndrome puede causar fiebre, tos, disnea, mialgia, dolor de cabeza, diarrea, dolor de garganta y malestar general; y en el peor de los casos conduce a una insuficiencia pulmonar y puede causar la muerte.

2.2 Factores psicosociales

Para (Rodríguez, 2009), el factor psicosocial es cuando existen múltiples situaciones que influyen a los empleados en una empresa durante el desarrollo de la labor cotidiana, el factor de riesgo se da en la constante interacción del individuo con las empresas; por lo cual, todos los trabajadores son vulnerables. En este medio de trabajo se mezclan los componentes genéticos, psicológicos, sociales y cualquier circunstancia que puede afectar al sujeto. Uno de esos peligros es el riesgo psicosocial el cual representa un campo de creciente interés a raíz de la situación por la cual está pasando nuestro país, el factor psicosocial son esas situaciones que ocurren en una organización que pueden ser causantes de enfermedades, Según como lo define (Villalobos)

Los factores de riesgo psicosocial Pueden entenderse como la “condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico. (2004)

Por otro lado, el (Decreto 1443), Art 1, proponen instrucciones obligatorias para poder implementar el sistema de gestión de SG-SST, las cuales deben ser aplicadas por todos los empleadores ya sean públicos o privados. Define el riesgo en el trabajo como la *“combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos”* (Decreto 1443, 2014), Art 2.

Mientras que (Arenas & Vásquez, 2020), reconocen los factores psicosociales de riesgos como uno de los problemas laborales más comunes que repercuten en el área laboral, ocasionando daños a la salud, convirtiéndose, así como un problema de salud pública ya que afecta el bienestar del individuo. Dentro del mundo laboral los empleados interactúan con diferentes condiciones de trabajo, las cuales pueden afectar tanto positivamente como negativamente a los colaboradores. Se hace necesario definir riesgo psicosocial para poder entender mejor el propósito de nuestra investigación.

En esta misma línea (Martínez) plantea que los empleados están en una frecuente exposición a factores psicosociales de riesgo, los cuales tienen múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales y físicos. Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a *“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las*

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

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”. (2010)

Los factores psicosociales son las condiciones que están presentes y que se encuentran relacionadas directamente con el entorno extra laboral, puesto de trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de las funciones, que pueden afectar el desarrollo del trabajo y en la salud de los empleados (Moreno, Aguirre, Sánchez, & García, 2020)

Para entender mejor los factores relacionados mencionados anteriormente, los definiremos en factores intralaborales y extralaborales. La (Resolución 2646 , 2008), artículo 6 determina factores psicosociales intralaborales que se deben evaluar, son once fuentes a reconocer: la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, la interface persona–tarea, la jornada de trabajo, el número de trabajadores por tipo de contrato, el tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Por otro lado, se establece 5 factores de riesgo psicosocial extralaborales que se deben evaluar, estos son: la utilización del tiempo libre, el tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, la pertenencia a redes de apoyo social (familia, grupos sociales, comunitarios o de salud), las características de la vivienda (estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos) y el acceso a servicios de salud (Ministerio de la Protección Social, 2008)

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

Mientras que (Moreno & Baez, 2010) define tres formas de referirse a factores psicosociales, la primera es factor psicosocial, la segunda es factor psicosocial de riesgo o factores psicosociales de estrés y el tercero es riesgos psicosociales. Aunque sean sinónimos tienen sus diferencias, se explicará cada uno de ellos para así entenderlos y poder ver sus diferencias.

2.2.1 Factor psicosocial

Los factores psicosociales como formas de las condiciones sociales laborales son la experiencia y percepción que tienen los empleados de su lugar de trabajo e influyen a la persona positiva o negativamente. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo las cuales pueden afectar al empleado de forma positiva o negativamente.

2.2.2 Factor psicosocial de riesgo

Cuando los factores psicosociales son disfuncionales pueden provocar respuestas negativas en los trabajadores, provocando inadaptación, estrés, tensión hasta respuestas psicofisiológicas, entonces empieza a denominarse factor psicosocial de riesgo o estrés que pueden afectar negativamente la salud psicológica y física de los empleados. Los factores psicosociales de riesgo actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés. (Moreno & Baez, 2010) exponen características del factor psicosocial de riesgo:

- 1) Se extienden en el espacio y el tiempo.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

- 2) Dificultad de objetivación
- 3) Afectan a los otros riesgos
- 4) Tienen escasa cobertura legal
- 5) Están moderados por otros factores
- 6) Dificultad de intervención

2.2.3 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son los hechos, los acontecimientos, situaciones o contextos que tienen una alta probabilidad de afectar la salud física, social o mental del colaborador y que además tienen consecuencias importantes. Las consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de ser más graves, al igual que el factor psicosocial de riesgo propone características de los riesgos psicosociales, los cuales son:

- 1) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- 2) Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3) Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4) Tienen formas de cobertura legal

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

2.3 Capacitación

La capacitación es un proceso de aprendizaje de carácter estratégico aplicada de manera organizada y sistémica, por la cual se adquiere nuevos conocimientos que pueden influir en los comportamientos de las personas y las organizaciones. Los trabajadores adquieren nuevos conocimientos o habilidades relativas al trabajo, según (Zapata, 2013-2015) como componente de recursos humanos:

La capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, y/o la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa, y, por otro lado, un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la organización para su normal desarrollo de sus actividades.

Por otro lado, para (Guiñazú, 2004) la capacitación es el medio que puede identificar necesidades del contexto, La capacidad de aprendizaje orientada a la acción es el cambio adaptativo reflejado en la conducta, es un proceso que no sucede inmediatamente sino en el transcurso del tiempo. La conducta cambiante por la capacitación de los empleados se ve reflejada en la acción, pues se adapta al mundo laboral transformándolo, enfrentando y resolviendo los problemas de trabajo que puedan surgir.

Hoy en día hay organizaciones que ven a las capacitaciones como un gasto innecesario; sin embargo, también se encuentran empresas que ven a las capacitaciones como una inversión,

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

un progreso y una visión a un futuro. Las empresas que no tienen un personal capacitado, no tienen posibilidad de crecimiento, de superación ni de competencia por lo que no es capaz de crecer en un mercado tan cambiante (Cardoz, 2020).

En esta misma línea, a partir de los resultados de la investigación realizada por (Cardoz) concluye que las organizaciones que deseen tener éxito necesitan de empleados capaces de brindar todo su conocimiento innovador y habilidades. Para tener ese tipo de trabajadores es necesaria la capacitación. Establece que las capacitaciones no son un requisito, pero deberían serlo para estar un paso más adelante en la competencia.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

3. Pregunta de investigación

Mediante una revisión bibliográfica brindar parámetros de cómo identificar factores psicosociales de riesgo que puedan surgir en un campo post pandemia

3.1 Objetivos

3.1.1 Objetivo general

- Brindar parámetros para la creación de un programa de fortalecimiento de capacitación para afrontar posibles Factores psicosociales de riesgo causados post pandemia en las organizaciones.

3.1.2 Objetivos específicos

- Realizar una búsqueda sistemática acerca de riesgos laborales causados por la pandemia.

- A partir del análisis de la compilación de información determinar características relevantes que influyen de manera positiva un programa de capacitación para el control de factores psicosociales de riesgo.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

4. Metodología

En la presente investigación se utilizará el enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo a partir de una revisión bibliográfica la cual va orientada al estudio de posibles riesgos psicosociales futuros en las organizaciones.

4.1 Enfoque y alcance de la investigación

En relación con la problemática y objetivos planteados se desarrolló una revisión bibliográfica sistemática, a través de esta se pudo realizar una amplia inspección de documentos que compete a este tema. Se tuvo en cuenta publicaciones de informes, investigaciones, revistas y demás antecedentes investigativos ubicados en el sector organizacional. Se escoge el método cualitativo debido a que la problemática de este proyecto es algo sin precedente, nuevos problemas surgirán a partir de la reciente situación que afectan a los colombianos y lo ideal es estar preparados.

En la presente monografía se realiza una descripción general de los conceptos fundamentales a través de una amplia revisión bibliográfica hasta llegar a la descripción cualitativa de los posibles problemas que afectaran a los trabajadores de Colombia en un tiempo post pandemia.

4.2 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

- 1) Información sobre problemas psicológicos causado por las organizaciones que haya sido publicada en el presente siglo.
- 2) Artículos, investigaciones, tesis que hagan referencia al Factor psicosocial de riesgo en las organizaciones.
- 3) Guías, investigaciones, información sobre pautas para la realización de capacitación como plan estratégico.
- 4) Investigaciones realizadas a consecuencias causadas por el SARS-COV-2.
- 5) Investigaciones sobre consecuencias en salud mental de los empleados causados por la emergencia sanitaria.

Criterios de exclusión:

Lo que no se va a tener en cuenta de los documentos.

- 1) Artículos educativos e informativos publicados en el siglo pasado
- 2) Decretos, leyes, Artículos obsoletos
- 3) Escritos, investigaciones, tesis que hayan sido publicadas en áreas distintas a la organizacional.

4.3 Procedimientos

El procedimiento fue llevado a cabo de la siguiente manera:

- 1) Se visualizó los sitios los cuales fueron herramientas por las que se hizo la búsqueda exhaustiva de documentos que fueron de vital importancia para la presente investigación.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

- 2) En la búsqueda se eligió los documentos necesarios para la investigación, como lo son artículos, investigaciones cualitativas y cuantitativas, tesis, ETC.
- 3) A partir de la información compilada se empieza a construir el presente documento.
- 4) Se realizó la estructura del documento (Resumen, Introducción, marco teórico, ETC.
- 5) Se realiza un análisis de la información adquirida en la compilación de datos la cual hace que el autor del presente proyecto consolide la información necesaria que sirva como soporte para aquellas empresas que presentes dificultades en sus empleados causados por la pandemia.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

5. Resultado y análisis

En este apartado se presenta aquella información adquirida tras la búsqueda literaria que se encontró en base de datos nacionales e internacionales, Se seleccionó documentos que cumplieron con los criterios definidos para la recolección de los mismos. Para efectos de la presente investigación, se tiene en cuenta los aspectos positivos y negativos adquiridos en la compilación de la información respetando todos los respectivos derechos de autor.

Los criterios que se tuvieron en cuenta para la presente investigación fueron elegidos con el fin de que hicieran referencia a los objetivos presentados. Los cuales consisten en 1. Realizar una búsqueda sistemática acerca de riesgos laborales causados por la pandemia y 2. A partir del análisis de la compilación de información determinar características relevantes que influyen de manera positiva un programa de capacitación para el control de factores psicosociales de riesgo.

De lo anteriormente mencionado se organiza la información de dos maneras, la primera es de las necesidades de capacitación como herramienta que ayuda a afrontar problemas psicológicos en una organización tras la emergencia sanitaria y además el cómo construir una capacitación; y la segunda es de brindar información sobre los posibles factores psicosociales de riesgo en las organizaciones, la cual servirá como soporte para enfrentar dichas problemáticas en las organizaciones.

5.1 Necesidades de capacitación.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

Una de las necesidades más relevantes halladas en la presente investigación es que existe muy pocas herramientas y que además de ello, las organizaciones están muy poco preparadas para enfrentar factores psicosociales de riesgo. La falta de información que ayude a las empresas a enfrentar las problemáticas causadas por una emergencia sanitaria que está afectando actualmente a nuestro país hace que se vuelva un problema de salud pública. (Castillo, 2014).

En la revisión bibliográfica se encontró la falta de instrumentos que contribuyan en la identificación de factores psicosociales de riesgo, lo cual es de vital importancia que las empresas puedan determinar las necesidades que conllevan a la creación de una capacitación como herramienta para afrontar dichas problemáticas, pues el establecer las necesidades para este método educativo es una de los procedimientos que complican la construcción de una capacitación (Dessler, 2009).

Otra necesidad identificada, es la de capacitar a la alta dirección, con respecto a la importancia que se le debe dar a los factores psicosociales de riesgo, debido a que no representan la suficiente atención a estos temas (Abello & Lozano, 2013), por ende, se está convirtiendo en un problema para las empresas causando incapacidades y ausencias en el puesto de trabajo, pues las personas están enfrentando enfermedades comunes causados por los factores psicosociales de riesgo en las organizaciones (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2010).

Tras las medidas que se tomaron por la emergencia sanitaria que afecto al país, empezaron a surgir Factores de riesgo en las organizaciones que no eran muy frecuentes antes de que el SARS-COV-2 apareciera. Se debería proceder a una identificación de los factores

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

psicosociales de riesgo antes de crear una capacitación como una nueva herramienta que ayude a enfrentar dichas problemáticas. (Trabajo O. I., 2020)

En la revisión se encuentra la necesidad de tener en cuenta para la realización de la capacitación, el nivel educativo de las personas, debido a que hay diferentes áreas, (personas que tienen diferentes estudios profesionales y personas que solo tienen bachillerato o que nunca se culminó). Se debe implementar diferentes estrategias, métodos didácticos, se debe ser creativo e innovador porque se maneja diferentes personas, con diferentes conocimientos, para así, poder interiorizar la información que se comparte en la capacitación (Fiszbein, Cumsille, & Cueva, 2016)

5.1.1 Capacitación

En el transcurso de la investigación se denotó ciertas características importantes que conllevan a que un programa de capacitación tenga éxito en las organizaciones, una de ellas es que las empresas cuenten con enfoques preventivos y con una amplia infraestructura para capacitaciones, los cuales abrirán paso a que los procesos de seguridad que se lleven a cabo entrenen adecuadamente a los colaboradores y así generando conciencia con respecto a los factores psicosociales de riesgo como causante de enfermedades físicas y psicológicas (Rojas, 2018).

A continuación, se expondrá el paso a paso de una creación de capacitación según (Dirección General de Recursos Humanos, 2019), además de ello se podrá encontrar los documentos base para la realización de la capacitación.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

La etapa de capacitación está comprendida en seis etapas para la creación de una capacitación.

- 1) **Diagnóstico:** En esta etapa se evidencia la aplicación de diferentes instrumentos para identificar las necesidades de capacitación. Los lineamientos que se podrían utilizar son los siguientes
 - Detección de necesidades (DNC).
 - Clima institucional laboral (CIL).
 - Cuestionario actitudinal y de productividad (CAP)

- 2) **Planificación:** Se podrá encontrar los lineamientos institucionales de las actividades que se realizaran en la capacitación. La planificación se alimenta de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico.

- 3) **Programación:** Es la programación de las fechas en las cuales se programarán las actividades a realizar, los tiempos que durarán y las sesiones que se realizarán.

- 4) **Ejecución:** se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, utilizando la guía didáctica y aplicando formatos de control de participantes.

- 5) **Supervisión y seguimiento:** Se realiza un seguimiento metodológico-administrativo y técnica durante el evento utilizando los documentos con base a la programación.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

- 6) Registro, acreditación y certificación: En la etapa final es donde se certifica la capacitación a los participantes, con el fin de extender los créditos correspondientes al tipo de evento.

5.2 Factores psicosociales de riesgo en una organización en tiempo post pandemia.

Actualmente en nuestro país el ministerio de trabajo considera por medio del decreto No.1477 de 2014 también como enfermedades laborales las patologías causadas por el estrés causado en el área laboral.

Para poder crear un plan estratégico que ayude a enfrentar los factores psicosociales de riesgo se deberá identificar dichos factores, según (Ruiz, y otros, 2015) los factores se encuentran en ciertos puestos de trabajo y también dependiendo los tratos con las demás personas y las funciones a realizar, inicialmente se debe recopilar información que nos ayude a identificar dichos factores, para ello se aplicaran técnicas poco estructuradas como lo son: Entrevistas semidirigidas, observación del trabajo, Registro sobre las posibles tensiones, Documentos informativos sobre las personas como lo son salarios, horarios, antigüedad, incapacidades, rendimiento ETC. A partir de la información obtenida se podrá elegir un área, puestos de trabajos, sector y demás que se van a analizar.

La BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL nos ayuda a comprender, identificar y interpretar por posibles niveles

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

de riesgo los factores psicosociales intralaborales y extralaborales o externos. Los niveles de riesgo se identifican de la siguiente manera según (Ministerio de la protección social, 2010):

- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.
- Riesgo bajo: Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y; por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

6. Conclusiones:

El tema de los riesgos psicosociales ha aumentado drásticamente, convirtiéndose así en un problema de salud pública, durante la investigación sistémica se evidencia la existencia factores psicosociales de riesgo en las organizaciones causadas por la prevención ante una emergencia sanitaria, situaciones que afectan al individuo en condiciones de salud y en el trabajo.

Con base de la información adquirida en la investigación se puede observar que el tema de factores psicosociales de riesgo en un campo post pandemia se vuelve relevante en las empresas, por ello están causando deficiencias en salud de las personas, falta de motivación y dificultades personales. Por lo cual están causando inconvenientes a las organizaciones, por incapacidades, deficiencias en las funciones y un mal clima laboral.

En la recopilación de documentos se encontró información la cual pone en contexto a las empresas de las causas y consecuencias de la prevención que se ha tomado frente al COVID-19, además se evidencia la necesidad de buscar o crear herramientas que ayuden a enfrentar los factores psicosociales de riesgo que están surgiendo a medida que se normaliza la situación en Colombia. En esta recopilación de información se evidencia herramientas las cuales pueden contribuir en la confrontación de dichas dificultades que están afectando a las organizaciones.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUE DAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

7. Referencias:

- Oracle, Workplace intelligence. (2020). *A medida que permanece la incertidumbre, la ansiedad y el estrés alcanzan un punto de inflexión en el trabajo*. California: Oracle / Workplace intelligence.
- Abello, A., & Lozano, D. (2013). *IMPORTANCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL AMBITO LABORAL*. Bogotá: Universidad del rosario.
- Alcove, C. (Mayo de 2020). Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *ProQuest*, 8.
- Arenas, C., & Vásquez, H. (2020). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan la salud del área administrativa de la empresa Vélez Promociones Comerciales en Guadalajara de Buga para el primer semestre del año 2020*. Guadalajara de Buga: Corporación Universitaria Minuto De Dios.
- Arrazola, R., & Beltran, E. (2020). *Análisis del Riesgo Psicosocial en las Empresas de seguridad privada en colombia*. Bogota D.C: Universidad militar nueva granada.
- Cano, M., Gomez, C., Forero, M., & Sarmiento, M. (2020). *comunicarnos sin daño*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Cardoz, T. (2020). *Capacitación en la organización ¿Gasto o Inversión?* Arauca: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Cardozo, D., Giseth, C., & Julieth, R. (2020). *Programa de capacitacion para la prevencion de riesgos psicosociales en telemercadeo*. Bogotá: Universidad catolica de colombia.
- Castillo, A. (2014). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN ALGUNAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN DEL CENTRO OCCIDENTE DE COLOMBIA. DIMENSION: OPORTUNIDADES DE DESARROLLO, USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS Y DOMINIO: RECOMPENSA*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Congreso de la República. (2011). *Código Sustantivo de Trabajo*. Bogota: Congreso de la República.
- DANE. (2020). *Boletín técnico*. Bogotá: DANE.
- DANE. (2020). *Salud mental en Colombia: Una aproximación desde las estadísticas estadísticas oficiales en el contexta de pandemia*. Bogotá: DANE.
- Dessler, G. (2009). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Pearson Education.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Capacitación y desarrollo de la fuerza laboral. En G. Dessler, & R. Varela, *Administracion de recursos humanos enfoque latinoamericano* (pág. 190). México: Pearson.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

- Dirección General de Recursos Humanos, D. (2019). *MANUAL DE NORMAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN*. Guatemala: Dirección General de Recursos Humanos, DECAP.
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en america latina*. Peru: THEDIALOGUE.
- Garcés, M., & Segovia, m. (2020). Potenciales opciones terapéuticas para infecciones por SARS-CoV 1 Y 2. *Acta científica de la sociedad venezolana de bioanalistas y especialistas* , 221.
- González, N. (2018). 2 millones de jóvenes en España han tenido síntomas de trastorno mental en el último año. *Jornada educacion inclusiva. salud mental positiva* (págs. 1-3). España: Confederacion salud mental españa.
- Gregorio, C. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *ProQuest*, 9.
- Guiñazú, G. (2004). *Capacitación efectiva en la empresa*. Rosario, Argentina: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION (Sexta Ed.)*. Mexico D.F: MC Graw Hill Education.
- Ibarra, C., García, P., Quiñelen, E., Celedón, N., Araya, F., Nahuelhual, P., . . . Seúlveda, D. (2020). *Síntesis Exploratoria Rápida de Evidencia coronavirus 2019 (SARS-CV-2)*. Chile: Ministerio de salud.
- Martínez, R. (2010). Evaluación Ergonomica de carga mental y factores de riesgo psicosocial del trabajo, en profesionales, tecnicos y administrativos de un centro de rehabilitación de salud mental privado. *Universidad de chile*, 13.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646* . Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1443*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, fomras, consecuencias, medidas y buenas practicas*. madrid: Universidad autonoma de madrid.
- Moreno, F., & Elsy, G. (2012). *El talento humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones*. Daena: International Journal of Good Conscience.
- Moreno, P., Aguirre, Y., Sánchez, O., & García, J. (2020). *Evaluación del riesgo psicosocial en el área comercial de la empresa Conalca SAS*. Bogota: Corporación universitaria Minuto de Dios.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Piscosociales de Riesgo Laboral: ¿nuevos tiempos?, ¿nuevos riesgos? *Observatorio laboral. Revista Venezolana*, 127- 141.

PARÁMETROS PARA IDENTIFICAR FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO QUE PUEDAN SURGIR EN UN CAMPO POST PANDEMIA

Rodriguez, Y. (2020). COVID-19 (coronavirus): un peligro emergente que requiere abordaje en las organizaciones. *Signos* , 11.

Rojas, F. (2018). *CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. QUETZALTENANGO: Universidad Rafael Landívar.

Ruiz, Á., Otero, M., Santamaría, N., Vega, M., Martínez, S., & Bilbao, J. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Ruiz, F. (7 de Abril de 2021). 735 servicios de salud mental fueron habilitados en el último año. (I. Duque, Entrevistador)

social, M. d. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Pontificia universidad javeriana.

Trabajo, I. N. (2010). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Gobierno de España.

Trabajo, O. I. (2020). *Gestion de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de covid-19*. Suiza: Organización Internacional del trabajo.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*, 197-201.

Zapata, E. (2013-2015). *Manual de procedimientos de recursos humanos*. Tlanquiltenango morelos: Tlaquiltenango morelos.