



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
ENFRENTADOS POST PANDEMIA

Ejes Temático:

Gerencia, Innovación Social y Desarrollo

Autor(es):

Erinis Y. Cortez A. C.I. 25.682.765

eriniscortez@gmail.com

Artículo Científico Presentado para optar al título de Licenciada de Relaciones Industriales

Bárbula, Mayo de 2024

ACTA

Conforme a la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 702, celebrada el día 21.03.2024, como **COMISIÓN REVISORA DE LOS RECAUDOS DENOMINADOS A ESTE EFECTO "ARTÍCULO CIENTÍFICO" COMO CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**; y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018.

La comisión designada a los fines pertinentes, **solo se circunscribe al trámite administrativo de revisar el cumplimiento de los recaudos señalados en la normativa mencionada, más no se compromete con el contenido descrito en el documento, respetando la revisión de los árbitros que aprobaron su publicación.**

RECAUDOS:

Título del Artículo Científico: GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS PSICOSOCIALES ENFRENTADOS POSTPANDEMIA

Constancia: N° 2023 -088 DIPI – arbitraje doble ciego, aprobado para publicación

Datos de la Revista: Revista de Investigación Estudiantil TALENTO FaCES

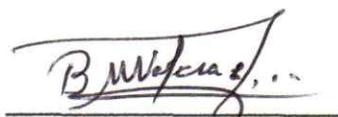
Datos de publicación: Volumen 4 año 2024 – ISSN 1856-7177

Nombre / Apellido: Erinis Cortez

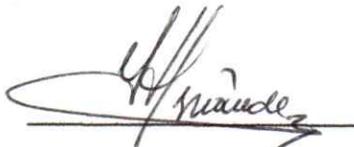
Cedula de Identidad N°: 25.682.765

En este sentido, se considera que la bachiller arriba mencionada **CUMPLE** con lo indicado en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**.

Firman la Comisión Revisora, a los 29 días del mes de abril del 2024:



Bruno Valera
Nombre/Apellido
CI: 7575154



Gladys Y. Hernández
Nombre/Apellido
CI: 7174605



Thania Oberto
Nombre/Apellido
CI: 7100050



ACTA

Conforme a la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 702, celebrada el día 21.03.2024, como **COMISIÓN REVISORA DE LOS RECAUDOS DENOMINADOS A ESTE EFECTO "ARTÍCULO CIENTÍFICO" COMO CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**; y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018.

Título del Artículo Científico: GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS PSICOSOCIALES ENFRENTADOS POSTPANDEMIA

Constancia: N° 2023 -088 DIPI – arbitraje doble ciego, aprobado para publicación

Datos de la Revista: Revista de Investigación Estudiantil TALENTO FaCES

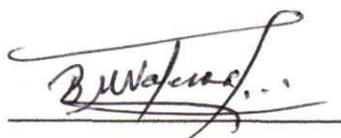
Datos de publicación: Volumen 4 año 2024 – ISSN 1856-7177

Nombre / Apellido: Erinis Cortez

Cedula de Identidad N°: 25.682.765

La comisión designada a los fines pertinentes, *solo se circunscribe al trámite administrativo de revisar el cumplimiento de los recaudos señalados en la normativa mencionada, más no se compromete con el contenido descrito en el documento, respetando la revisión de los árbitros que aprobaron su publicación.* En este sentido, se considera que la bachiller arriba mencionada **CUMPLE** con lo indicado en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**.

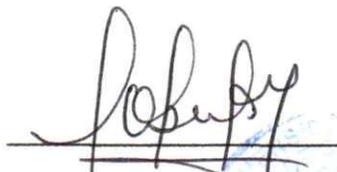
Firman la Comisión Revisora, a los 29 días del mes de abril de 2024:



Bruno Valera
Nombre/Apellido
CI: 7575154



Gladys Y. Hernández
Nombre/Apellido
CI: 7174605



Thania Oberto
Nombre/Apellido
CI: 7100050

María Juana M.C.
04/05/24
10:45am
DIRECCIÓN

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ENFRENTADOS POST PANDEMIA

Erinis Yusnaika Cortez Acosta

Estudiante de Relaciones Industriales

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Universidad de Carabobo

Valencia Venezuela

eriniscortez@gmail.com

Resumen

En el año 2020 la aparición de un tipo de virus causante del COVID 19, ocasiono cambios a nivel mundial; por este motivo, el Ejecutivo Nacional mediante el Decreto No. 4.160 publicado en la Gaceta Oficial N° 6.159 Extraordinario declaró un Estado de alarma en todo el territorio nacional, el cual culmino el 31 de octubre del 2021; con ello se presentaron cambios drásticos que nos llevaron a transformar rutinas de trabajo y de estudio, afectando a la población en general, pues hemos tenido que ajustarnos rápidamente a modelos a los que no estábamos preparados; por ejemplo, a convertir espacios de nuestra vivienda en aulas de clases, a estar tiempos obligados en casa por las restricciones de movilidad y confinamientos, a modelos económicos de compras virtuales y hacer trabajo en casa tema relacionado al teletrabajo en condiciones de pandemia, lo que genero múltiples consecuencias importantes en los individuos en el lapso posterior a este confinamiento, por ello la presente investigación tiene como propósito central describir los riesgos psicosociales surgidos post pandemia que enfrenta la gerencia de talento humano. Metodológicamente se considera explicativa y documental, por cuanto se sustenta de revisión de textos, en este sentido se busca resaltar la importancia de la gerencia de talento humano, la cual debe estar orientada a aumentar la motivación y disminuir el estrés ocasionado por la presencia de factores externos que impactan directamente su salud mental y física de acuerdo a las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: gerencia, psicosocial, post pandemia, talento humano.

INTRODUCCIÓN

En el tiempo transcurrido desde el año 2021 al 2023; las organizaciones le han restado importancia a la gerencia de talento humano debido a que es la encargada de dirigir de forma estratégica la gestión del capital humano, esta se enfoca en la captación de nuevos colaboradores y mantener a los que forman parte de la organización. Ellos se encargan de establecer las normas y procedimientos, para generar en los empleados las habilidades y comportamientos que la empresa requiere para alcanzar sus metas estratégicas.

Es justamente ese retorno a las actividades habituales que afecto el desenvolvimiento de los empleados, lo que genero múltiples consecuencias importantes en los individuos en el lapso posterior a este confinamiento, lo cual representa riesgos psicosociales el cual representa un desafío para la gerencia de talento humano. La evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones es importante, pues permite a los líderes encargados establecer estrategias que garanticen la salud y bienestar del trabajador y de esta manera lograr las metas planteadas por la gerencia.

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

La gerencia de talento humano en una organización está encargada de dirigir de forma estratégica todas las acciones relacionadas con el área de gestión del capital humano, se enfoca en la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores y mantener a los que forman parte de la empresa.

Álvarez, Duque (2019) expresa que la gerencia de personas debe ser el socio estratégico de toda organización, para que ello ocurra los profesionales de este departamento necesariamente deben ser sensibles al negocio, conocer y dominar no solo su estrategia, sino también los aspectos económicos, sin duda, los líderes que gestionan el departamento de personas en las organizaciones deben tener conocimientos sólidos de management, entendiendo que vienen surgiendo nuevos puestos, roles y funciones.

En este sentido, la gerencia de talento humano debe tener conocimiento de las operaciones de la organización, no solo a nivel de estrategias y metas, sino también de los aspectos financieros, ya que este departamento se encargó de gestionar todo lo que se refiere al personal, como contratar, capacitar y mantener a los que forman parte de la empresa.

Dessler & Varela, (2010) señala que la administración de recursos humanos ha evolucionado conforme las necesidades de los empleadores han ido cambiando. La principal responsabilidad de los gerentes de recursos humanos consiste en establecer políticas y prácticas, que generen en los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa requiere para alcanzar sus metas estratégicas. Una estrategia es el plan que tiene la organización para adecuar sus fortalezas y debilidades internas de acuerdo con las oportunidades y amenazas externas, con la finalidad de mantener una ventaja competitiva. (pág. 13).

En sintonía con el párrafo anterior, la gerencia de recursos humanos o talento humano ha evolucionado, esto se debe a la importancia que los empleadores le han dado a dicho departamento, entendiendo que a través de una buena gestión se pueden alcanzar las metas planteadas, estableciendo planes estratégicos para así canalizar las debilidades y fortalezas internas de forma efectiva y lograr mantener la competitividad en el mercado.

Para Chiavenato I, (2010) la administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (pág. 8)

Es por ello que la administración de recursos humanos es uno de los campos más susceptibles en una organización, esto se debe a que depende de diversas situaciones

y factores internos y externos que pueden afectar el comportamiento del trabajador, estos pueden ser la cultura de organizacional, procesos internos, la tecnología utilizada, las características ambientales, entre otras variables.

Entorno al planteamiento anterior; la gerencia de talento humano tiene una mezcla de liderazgo, conocimiento, tecnología y planificación para llevar a cabo los proyectos de la organización. Sin embargo, la gerencia de talento humano es la facultada de establecer las normas y procedimientos, que generen en los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa requiere para alcanzar los objetivos estratégicos.

En este sentido existen condiciones presentes en el área laboral y se encuentran relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la ejecución de las tareas asignadas, estas condiciones pueden afectar el bienestar físico o mental de trabajador y son definidos como factores psicosociales, temática a ser abordada a continuación.

Factores Psicosociales

En el informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre medicina del trabajo (1984) definen los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo.

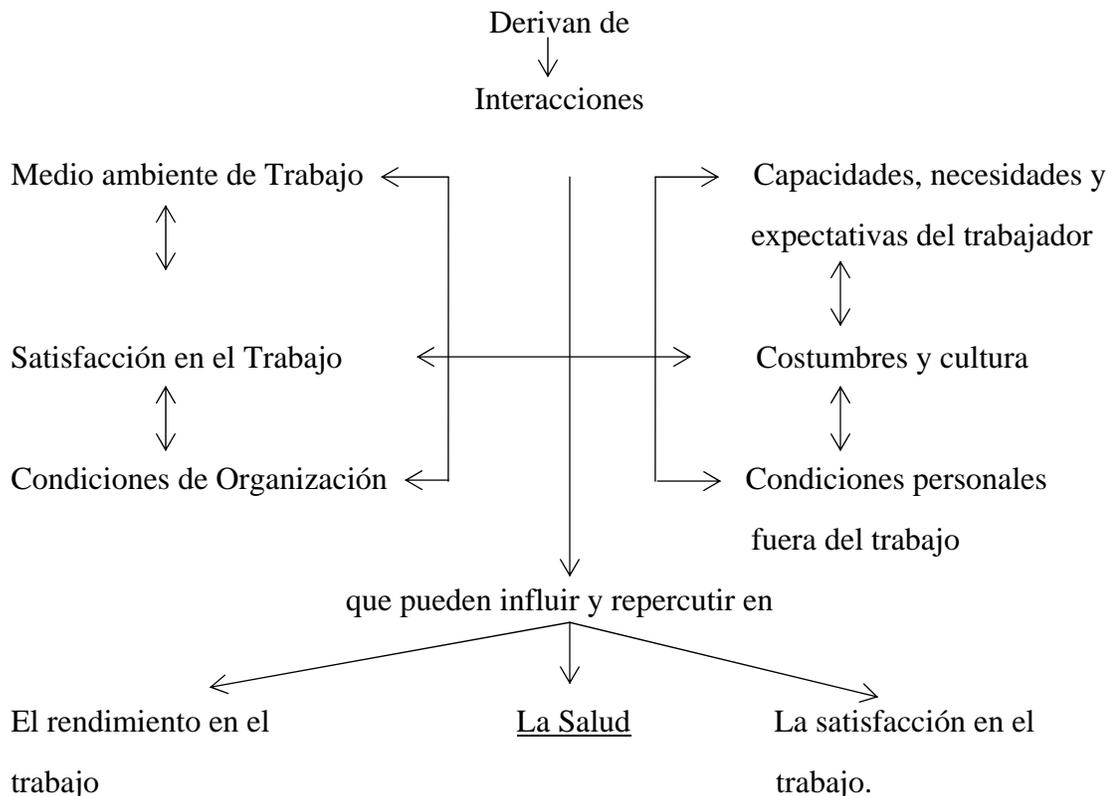
Para la OIT y la OMS los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal 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.

(OIT, 1997) proponen que el lugar de trabajo debe ser uno de los principales espacios para la promoción de la salud. Un ambiente de trabajo saludable no sólo contribuye a

la salud de los trabajadores, sino también a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general.

En el siguiente diagrama Valencia y Largo (2021) presentan un conjunto de factores humanos del medio ambiente de trabajo que están en continua interacción dinámica.

Factores Psicosociales en el Trabajo



Fuente: Valencia y Largo (2021)

En relación con lo señalado, es posible inferir que los factores psicosociales son complejos y variables, pudiendo afectar al trabajador de manera individual, ya que depende de la percepción y experiencias de cada uno. Lo que sí es importante es que el ambiente de trabajo debe ser saludable ya que esto contribuye con la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida; esto está relacionado con la estabilidad que pueda tener el individuo en el trabajo, el cual se

vio afectado en el periodo transcurrido desde el 2020 a la actualidad; donde se vivió la pandemia por Covid-19 y luego el proceso post pandémico.

Post Pandemia

Desde el año 2020 la humanidad está viviendo la crisis de salud más grande de esta época. El coronavirus (Covid 19) desde el año 2020, se ha vuelto el protagonista de periódicos, noticieros, internet e incluso, de las conversaciones cotidianas. Sin duda alguna, este virus cambió la forma en que las personas se relacionan entre sí, durante los primeros meses muchas naciones tomaron la decisión de mantener en confinamiento a las personas para detener el contagio del virus, solo las empresas del sector prioritario laboraban bajo ciertas condiciones.

Desde el comienzo de la pandemia en el primer trimestre del 2020, las organizaciones han tenido que afrontar varios desafíos como el teletrabajo, la dispersión de trabajadores, las dificultades de comunicación, la gestión con socios externos, la reorganización de turnos, la adaptación de procesos, el rediseño de puestos y los nuevos protocolos de higiene.

La OIT en una publicación realizada en el 2020, señala lo siguiente:

Durante un brote como el de COVID-19, toda la población está sometida a niveles de estrés elevados que pueden tener efectos graves en la salud mental, especialmente en los casos en que se impone el aislamiento obligatorio en el hogar. Los trabajadores pueden verse afectados por los peligros psicosociales derivados de la incertidumbre presente y futura de la situación laboral o de los cambios en los procesos y disposiciones laborales. (pág. 19).

En sintonía con el texto anterior, podemos señalar que el estrés ocasionado por el aislamiento y el riesgo de contagio puede afectar la salud mental de los trabajadores, otro de los factores es la incertidumbre por la estabilidad laboral y los cambios que esto género en las empresas para poder mantenerse operativas.

El año 2020 admitió como el año del teletrabajo, esto motivado a las circunstancias que obligaron a que gran parte de la población trabajadora pusiera la oficina en sus

hogares y en un esfuerzo conjunto por parte de los trabajadores y de la organización se pudiese seguir con las actividades operativas. Esta modalidad, que en un principio se consideraba que podía llegar para quedarse por las múltiples ventajas que ofrece (mayor flexibilidad, ahorro de tiempo y reducción de costes, conciliación de la vida laboral y familiar, incremento de la productividad, etc.), parece que de momento retorna a la presencialidad.

La implementación del teletrabajo de manera acelerada trajo consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las empresas, dificultades para separar el trabajo y la familia, pérdida de control sobre el trabajo, falta de sentimiento de equipo, problemas de aislamiento. Para Sara Gutiérrez, los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores tanto por un elevado o escaso volumen de trabajo como las presiones de tiempo, las largas jornadas sin descanso suficiente, etc. son sobradamente conocidos. Estos casos se están dando actualmente en prácticamente todos los sectores, por lo que es un factor a evaluar y corregir.

Para algunas personas el teletrabajo resultó de gran ayuda y se adaptaron con facilidad, pero para otros la experiencia no resultó tan positiva, algunos aspectos que pueden favorecer la aparición de ansiedad y estrés están relacionados con la falta de materiales adecuados o tener que trabajar en un entorno físico inadecuado, la modalidad del teletrabajo se implementó de manera accidental como consecuencia de la pandemia, las organizaciones no tuvieron la oportunidad de capacitar al personal, es por ello que los resultados no fueron tan favorables para todos.

Separar y ajustar la vida personal y laboral es un reto que tenían las organizaciones, siendo esta una de las situaciones más difíciles debido a que muchos trabajadores han tenido que trabajar desde casa, teniendo que compartir espacios con familiares o compañeros de piso, asumiendo en muchos casos, la sobrecarga derivada del cierre de las escuelas, los servicios infantiles, los servicios de atención domiciliaria, los trabajadores domésticos, todo esto trae consecuencias negativas para la salud del trabajador.

Retornar a la oficina también puede ser generadora de estrés y ansiedad y 1 de cada 10 trabajadores se enfrentan a barreras psicológicas en su retorno, de acuerdo con un estudio que analiza la respuesta de las personas a incidentes de salud pública previos, como SARS, Chernóbil o el 11-S, y que explora qué motiva y frena a las personas a volver al trabajo.

Por otra parte, independientemente de la modalidad que la organización desee implementar bien sea presencial o en remoto, la pandemia ha dejado en la población trabajadora temores relativos a perder el puesto de trabajo, a recortes de sueldos, despidos o beneficios reducidos, haciendo que se cuestione su futuro. Esta inseguridad laboral puede tener un impacto severo en la salud mental de los trabajadores, cuyo alcance todavía se desconoce.

Como hemos evidenciado el impacto que ha tenido la COVID-19 en la salud mental de las personas ha sacado a la luz la realidad de la gestión de los riesgos psicosociales que se ha estado llevando a cabo en las organizaciones. Sin embargo, los riesgos psicosociales no son algo nuevo que llegó de la mano de un virus. Podríamos decir que la psicología ha recibido el impulso para obtener la relevancia en la gestión preventiva acorde a la influencia que ejerce en las organizaciones, pero está claro que se debe aprovechar esta inercia y afrontar los nuevos retos que se presentan y que la pandemia ha adelantado en algunos aspectos.

La psicología ha tomado la importancia que merece dentro de las organizaciones para prevenir los riesgos psicosociales que puedan estar presentes en todo tipo de trabajo. Luego de la pandemia y el retorno a la normalidad, la gerencia de talento humano el reto que tiene que afrontar es el retorno a dichas actividades de forma habitual y los efectos psicosociales que dejó la pandemia en los trabajadores.

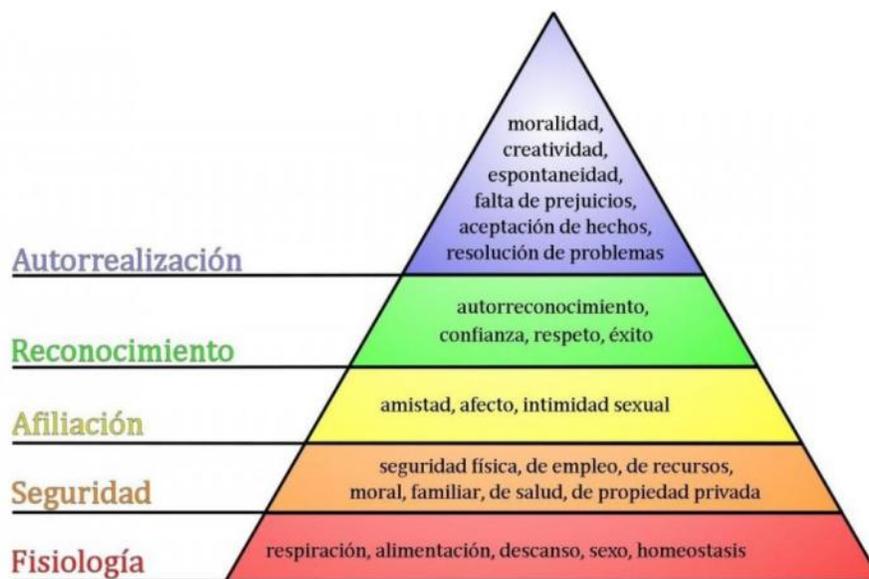
En la guía gestión de los factores de riesgo psicosocial relacionados con la etapa post COVID-19, del Foment Treball Nacional (2021); proponen un modelo de intervención basado en 4 pilares de trabajo, a partir de los cuales se pueden desarrollar las distintas medidas preventivas:

1. **Liderazgo:** enfocado a establecer las bases de un liderazgo real adaptado a las necesidades y características de cada organización.
2. **Operativa:** orientado a la detección de oportunidades de mejora a nivel operativo que impactan en los riesgos psicosociales presentes.
3. **Aprendizaje/Conocimiento:** dirigido a generar aprendizajes a través de diferentes acciones, contribuyendo además a crear motivación y arraigo en el puesto de trabajo.
4. **Comunicación:** es un elemento transversal que impacta a todos los niveles de la organización. La comunicación organizacional es clave, ya que puede actuar como motor o inhibidor del cambio en el área psicosocial.

La implementación de estos 4 pilares de trabajo en las organizaciones, son herramientas de gran apoyo para los profesionales encargados de la salud y seguridad del personal que labora en las organizaciones, es importante revisar continuamente los riesgos psicosociales que se puedan presentar y así tomar establecer las estrategias acordes a la realidad del momento. Es en este ámbito que la comunicación juega un papel importante para establecer las estrategias necesarias y minimizar lo máximo posible los riesgos detectados.

Los líderes que están a cargo de la gestión de talento humano necesariamente deben estar en constante actualización profesional y las organizaciones están conscientes de ello, de los beneficios que aporta para la empresa que los empleados se sientan en un ambiente laboral en buenas condiciones.

Harriet Conde en su trabajo titulado Riesgos Psicosociales y La Covid 19. Presente y Futuro, cita a Maslow, A. (1943), formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas, afirma que la satisfacción de las necesidades más básicas, desarrolla en los seres humanos sus deseos más elevados; postula la tendencia humana básica hacia la salud mental, dentro de la jerarquización de las necesidades del ser humano, la clasifica como parte de la necesidad de seguridad y protección, tal como se evidencia en la pirámide de necesidades elaborada por el estudioso de la psicología humanista, a saber:



“A Theory of Human Motivation de 1943”- Fuente: Conde (2020)

- Seguridad física (un refugio que nos proteja del clima), de salud (asegurar la alimentación futura), de empleo (desarrollo de la personalidad, obtención de recursos económicos – poder adquisitivo).
- Seguridad de recursos (disponer de la educación, transporte y sanidad necesarios para sobrevivir con dignidad).
- Necesidad de proteger tus bienes y tus activos (casa, dinero, auto, etc.).

En concordancia con la teoría de Maslow, las necesidades de seguridad provocaron en las personas ansiedad y estrés durante la pandemia y post pandemia, esto por el temor de contagiarse y ver afectada su salud, el temor de perder el empleo y perder el sustento de su familia; es sabido que el ser humano se encuentra constantemente en la búsqueda de su bienestar holístico, para poder mantener un equilibrio en cuanto al cubrimiento de sus necesidades; la inestabilidad que trajo consigo la llegada del Covid y su posterior confinamiento, genero un desequilibrio en el deseo de bienestar y en la salud psicosocial de muchas personas, por eso es necesario describir y abordar estos riesgos para obtener el mejor desempeño en el ámbito laboral del talento humano.

REFLEXIONES FINALES

Desde la gerencia de talento humano y las organizaciones, es importante dar una nueva visión a la evaluación de riesgos psicosociales, priorizando los efectos que estos generan en los trabajadores y que influyen en la salud y a su vez en el desempeño laboral de los mismos, en cuanto al tiempo transcurrido durante la pandemia se experimentaron situaciones cargadas de estrés y ansiedad por parte de los empleados generado por el temor al desempleo o a un posible contagio.

Esta situación genero la implementación de cambios apresurados a causa del confinamiento, una reactivación de las actividades mediante el teletrabajo para no exponer al trabajador, que a su vez ocasiono consecuencias negativas en algunos casos, la falta de adiestramiento, no contar con un ambiente adecuado para trabajar y la convivencia familiar, causo en ellos estrés laboral y ansiedad.

Es trascendental que las organizaciones formen lideres positivos enfocados en las necesidades de la organización, que desarrollen la capacidad de detectar los posibles riesgos psicosociales que pudiera enfrentar la organización, para ello la empresa debe convertirse en una institución con valores integrales y holísticos; consientes que la humanidad está sujeta a cambios constantes a los cuales se puede adaptar con facilidad siempre y cuando se tenga un pensamiento flexible y estratégico.

Dado a que el talento humano constituye un recurso valioso para éxito organizacional es clave que se consideren estos factores de riesgo y su afrontamiento para mejorar el clima laboral desde el punto de vista de la motivación como reducción de factores que afecten la salud mental del individuo como producto del estrés laboral originado por el retorno al ambiente de trabajo posterior al confinamiento a causa del Covid-19.

REFERENCIAS

Álvarez Duque, V. (01 de 07 de 2019). Foro Recursos Humanos. Recuperado el 04 de 01 de 2022, de <https://www.fororecursoshumanos.com/el-exito-de-la-gerencia-depersonas-una-cuestion-de-estrategia/>

Campos Roberto, Montalvan Jannina, Avilez Pedro (2020) Conflictos psicosociales Post COVID19. Polo del Conocimiento; Revista Científico-Académica Multidisciplinaria ISSN: 2550-682X de, <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1672/3189#>

Chiavenato Idalberto (2009) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Tercera edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN 978-970-10-7340-7 disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

DESSLER, GARY y VARELA JUÁREZ, RICARDO Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano PEARSON EDUCACIÓN, México, 2011 ISBN: 978-607-32-0249-7 Área: Administración. Disponible en: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1558/Administraci%c3%b3n%20de%20recursos%20humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Foment Treball Nacional (2021) Guía Gestión de los factores de riesgo psicosocial relacionados con la etapa post COVID-19 https://www.prevencionintegral.com/sites/default/files/noticia/514459/field_attachments/20220120155525.pdf

Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET).(2020) Mundo del trabajo: delineando la agenda postpandemia. 1ra ed. Valencia, Venezuela. 2020 https://www.researchgate.net/profile/Igor-Bello/publication/350334073_Mujer_COVID-19_y_Teletrabajo/links/605a8a8a458515e83467ef4d/Mujer-COVID-19-y-Teletrabajo.pdf#page=142

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2020) Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo – Ginebra: OIT, 2020. ISBN: 978-92-2-133155-1 (impreso) ISBN: 978-92-2-133156-8 (web pdf). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Riesgos relacionados con la psicología. Factores psicosociales (2015). Disponible en: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicologia/factores-psicosociales/>

Tello Patiño Génesis Jamileth (2021) Factores psicosociales y el estrés laboral post pandemia en el personal sanitario. Universidad ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ-Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3353/1/Tesis%20-%20G%c3%a9nesis%20Jamileth%20Tello%20Pati%c3%bl.pdf>

Toro Álvarez Fernando Londoño Londoño María Eugenia Sanín Posada Alejandro Valencia Jáuregui Mónica (2010) MODELO ANALÍTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS LABORALES; Centro de investigación en Comportamiento Organizacional, Disponible en : <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106/105#>

Uribe Jesús (2014) Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales D.R. © 2015 Universidad Nacional Autónoma de México Ciudad Universitaria, Delegación Coyoacán, C.P. 04510, México D.F. ISBN UNAM: 978-607-02-5777-3 (Versión impresa) ISBN UNAM: 978-607-02-5803-9 (Versión electrónica) Fecha de edición: 31 octubre de 2014. Disponible en: <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Valencia Cano Laura María y Largo Cardona Zascha Estefanía (2021) Riesgo psicosocial derivado del reintegro laboral post Covid-19. Universidad Católica de Manizales, Colombia.
Disponible:https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3544/1/Riesgo_psicosocial_derivado_reintegro%20aboral_post_Covid_19.pdf



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACES

Nº 2023- 088 DIPI

CONSTANCIA

Por medio de la presente se hace constar que la bachiller **Erinis Cortez**, titular de la Cédula de Identidad N° **25.682.765**, present un artículo en el marco del V Congreso Nacional de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, el trabajo titulado: **GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ENFRENTADOS POST PANDEMIA**, el cual fue sometido a arbitraje doble ciego, juicio de pares, resultando **APROBADO** para ser publicado en la Revista de Investigación Estudiantil TALENTO de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales I.S.S.N Nro.1856-7177 para el volumen 4 año 2024.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada en Bárbula a los dieciocho días del mes de septiembre de 2023.

Atentamente

dipi

Karla Torres
Karla Torres



Directora
Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI)
Campus Bárbula

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad



FACES_UC



FACES_UC



FACES_UC



FACES_UC



FACES.UC.EDU.VE



CONGRESO NACIONAL
De Investigación e Innovación
en Ciencias Económicas y Sociales
RESPONSABILIDAD UNIVERSAL
Promoviendo el cambio para el desarrollo
sostenible para una Venezuela Próspera
26 Y 27 DE
OCTUBRE 2023

CERTIFICADO DE PONENTE

Que se otorga a

Erinis Cortez

Por su participación con el trabajo: **Gerencia del talento humano y los riesgos psicosociales enfrentados post pandemia**



Benito Hamidian



Benito Hamidian
Presidente

Williams Aranguren



Williams Aranguren
Coordinador
General



Karla Torres

Karla Torres
Coordinadora
Académica



#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad

<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/9888/3/vol4n12024.pdf>