

Artículo 3. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales y el entorno organizacional de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit ante la nueva normalidad.

Identification and analysis of psychosocial factors and the organizational environment of micro and small enterprises in Ixtlan del Rio, Nayarit, considering the New Normality.

AUTORES

Edgar Iván Mariscal Haro

Lourdes Concepción Barrón Romero

Octavio Arias Fránquez

Idi Amin Germán Silvia Jug

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional en la nueva normalidad en los colaboradores de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit. Los riesgos psicosociales pueden provocar daños severos a la salud de los trabajadores, así como afectar el entorno organizacional

favorable e impactar en su productividad. Se realizó una investigación descriptiva y explicativa aplicándose 152 encuestas. En los resultados obtenidos, se identificaron que 81% de los colaboradores encuestados se encuentran ubicados en un nivel de riesgo muy alto de factores de riesgo psicosocial.

Palabras clave

Entorno organizacional favorable, factores de riesgo psicosocial, micro y pequeña empresa, nueva normalidad

Abstract

This investigation aims to identify and analyze psychosocial risk factors and evaluate the organizational environment under the New Normality of collaborators of micro and small enterprises from Ixtlan del Rio, Nayarit. Psychosocial risks may provoke severe problems in health providers as well as affecting favorable organizational environments and impact on its productivity. The application of a descriptive and explanatory investigation was performed with 152 questionnaires. The results obtained identified that 81% of the collaborators surveyed fall in a high psychosocial risk level.

Keywords

Favorable organizational environment, psychosocial risk factors, micro and small enterprises, new normality

Introducción

La COVID-19 ha paralizado de forma importante las actividades sociales, impactando la economía y la mayoría de las micro y pequeñas empresas se ha visto afectada en los resultados operativos, en su entorno organizacional, así como en la salud de sus colaboradores.

El *Diario Oficial de la Federación (DOF, 2020)* refiere que la nueva normalidad es el regreso paulatino a las actividades económicas, sociales, educativas bajo condiciones que modifican aspectos en la forma de vivir, de interactuar entre las personas y con el espacio público, para garantizar la salud, y que el regreso a las actividades sea seguro y saludable para

todos. Las empresas deben cumplir con los protocolos de seguridad sanitaria establecidos.

Albarracín (2020) afirma que la prioridad de las empresas ante la COVID-19 debe ser la salvaguarda de la salud pública tomando medidas para proteger a sus empleados, clientes y grupos de interés. El refuerzo de las medidas de higiene, la reducción de viajes de los empleados, la suspensión de eventos numerosos y el fomento del trabajo en casa y *home office* son las principales medidas que están adoptando las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) considera que en los países ricos y prósperos, así como los que aspiran a serlo, deben tener trabajos dignos; es decir, la posibilidad de empleo, empleo remunerador, condiciones de trabajo dignas con seguridad y salud, seguridad social, respeto a los derechos fundamentales.

Los principales riesgos psicosociales son las cargas psicológicas emocionales —que puede manifestarse con trastornos del sueño, de alimentación, sexuales—, violencia laboral entendida como acoso psicológico y hostigamiento, acoso sexual, inseguridad contractual, así como malas condiciones en el ambiente de trabajo y en las jornadas de trabajo (*burnout*), capacidad de decisión sobre toma de decisiones y ritmo del trabajo, liderazgos negativos y la interferencia en la relación trabajo-familia.

Patlán (2013) señala que la interrelación entre las condiciones laborales y los colaboradores pueden provocar daños a la salud, alteraciones emocionales, de comportamiento; pero también si los factores se identifican, se analizan y realizan intervenciones pueden influir positivamente en el rendimiento del trabajo, la satisfacción laboral y su bienestar. La salud en el trabajo se relaciona con el estado de bienestar físico, mental y social en relación con el entorno del trabajo y, con ello, se puede incidir en el bienestar del trabajador.

Ante la pandemia por la COVID-19, es de vital importancia promover un entorno organizacional favorable y seguro en los centros de trabajo.

Vista la importancia de la identificación, el análisis y la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en los colaboradores de los centros de trabajo, se realiza un estudio, atendiendo los siguientes dominios: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia, reconocimiento al desempeño, insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad con sus respectivas dimensiones, buscando crear un medioambiente organizacional que impacte de manera positiva en el colaborador.

Revisión de la literatura

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) plantea esta coyuntura que se vive actualmente como consecuencia de la pandemia del virus SARS-Cov-2 coronavirus, su afectación primordialmente al factor salud y después al factor económico. Los efectos adversos de esta depresión será la pobreza y el hambre.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) declara que las repercusiones del coronavirus (COVID-19) no tienen precedentes en la historia y se siente en todo el mundo. El trabajo está gravemente afectado por esta pandemia. Además de ser una amenaza para la salud pública, la afectación en el nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. La pandemia está afectando severamente los mercados laborales, las economías y las empresas, incluidas las cadenas de suministro mundiales, causando una interrupción generalizada del comercio.

La OIT y los gobiernos, trabajadores y empleadores, deben tener un papel decisivo en la lucha contra la pandemia, pues han de velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los empleos. La adopción de medidas pertinentes sobre seguridad y salud en el trabajo puede desempeñar una función primordial para mitigar la propagación de la enfermedad y proteger a los trabajadores, asimismo a la sociedad en su conjunto. Los gobiernos, empleadores y trabajadores pueden contribuir a afrontar la crisis de la COVID-19 y su colaboración es fundamental. Se debe privilegiar la salud, la vida, la eficiencia productiva, es una responsabilidad compartida entre entes públicos, privados y sociales; se debe favorecer la no discriminación.

Con los requisitos para reiniciar actividades, el cumplimiento de la NOM 035 se concibe necesaria su implementación y se alinea a los puntos que la Secretaría de Salud solicita, ayudando a las mypes y sus colaboradores a tener mayor seguridad y bienestar al considerar:

1. Ambiente de trabajo seguro y saludable.
2. Percibir de manera más concreta las condiciones saludables en su lugar de trabajo.
3. Sentir seguridad en sus actividades.
4. Reconocer las aportaciones de los colaboradores ante esta nueva normalidad.

El Comité Técnico de la OIT-OMS (1984) manifiesta que diversos autores han argumentado que los factores psicosociales concernientes al trabajo están relacionados con una serie de daños para la salud, pues evidencian que hay una relación entre síndromes de carácter psicológicos no definidos y circunstancias de trabajo estresantes. De la misma forma, el trabajo contiene factores psicosociales positivos favoreciendo la conservación y el mejoramiento de la salud. Las presentes tendencias del fomento de la seguridad e higiene en las organizaciones no sólo incluye

los riesgos del medioambiente, sino que también toma en cuenta los distintos factores psicosociales que inciden significativamente en el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Para Patlán (2013), el problema de los riesgos psicosociales se manifiesta en que el trabajador está propenso a ellos, teniendo una gran posibilidad de provocarle estrés laboral, trastornos físicos, fisiológicos, emocionales y, con ello, afectar su rendimiento laboral.

En el *Diario Oficial de la Federación* (2018), se señala que los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden ocasionar trastornos de ansiedad, depresión, sueño, estrés, adaptación, debido a las condiciones del puesto o de la jornada de trabajo y a la exposición a acontecimientos traumáticos severos o hechos de violencia laboral, así como estar expuestos a condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente laboral, las cargas de trabajo cuando sobrepasan la condición del trabajador, la falta de control sobre el trabajo, jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos sin periodos de recuperación, interferencias en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo, lo mismo que relaciones negativas en el centro de trabajo.

En el *Diario Oficial de la Federación* (DOF, 2018), se señala que un centro de trabajo con un entorno organizacional favorable es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores, la participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores, la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas regulares y la evaluación y reconocimiento al desempeño.

Tabla 3.1*Factores de riesgo psicosocial norma oficial mexicana NOM-035- STPS-2018.*

Condiciones del ambiente de trabajo	Se refiere a las condiciones peligrosas e inseguras o deficientes de la organización que hacen que el trabajador haga un esfuerzo adicional de adaptación.
Las cargas de trabajo	Hace referencia a las exigencias que se imponen al trabajador que exceden su capacidad, como cuantitativas, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias.
La falta de control sobre el trabajo	Es la posibilidad que tiene el empleado para influir y tomar decisiones al realizar sus actividades. Es la escasa posibilidad para tomar decisiones.
Jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo	Exigencias de tiempo laboral con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos sin pausas o descansos establecidos, sin medidas de prevención y protección para el trabajador.
Interferencia en la relación trabajo-familia	Se refiere a los conflictos entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales, cuando se tienen que atender frecuentemente responsabilidades de trabajo durante el tiempo dedicado a la vida personal y familiar.
Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo	Hace mención al tipo de relación que se establece entre el patrón y los trabajadores, si existe la posibilidad de interactuar con sus compañeros para solucionar los problemas relacionados con el trabajo, si existe trabajo en equipo y apoyo social.
Violencia laboral	La violencia laboral se conforma por: <ul style="list-style-type: none"> • Acoso, acoso psicológico: aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. • Hostigamiento: el ejercicio del poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor. • Malos tratos: se refiere a los actos como insultos, burlas, ridiculizaciones que se hacen en forma insistente.
Reconocimiento en el desempeño	Escasa o nula retroalimentación en el desempeño del trabajador. Escaso o nulo reconocimiento del trabajo y compensación.
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia a la organización. Inestabilidad laboral.

Fuente: DOF (2018).

Metodología

Este ejercicio de investigación se realizó con base en una pregunta concreta: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en las micro y pequeñas empresas en Ixtlán del Río, Nayarit, ante la nueva normalidad? En esta línea, el objetivo general de esta iniciativa académica radicó en identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional de los colaboradores de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit, ante la nueva normalidad.

El trabajo expuesto es resultado de una investigación descriptiva y explicativa. El universo estudiado constó de 2 062 empresas, de las cuales 1 948 son microempresas y 99 son pequeñas empresas del municipio bajo estudio, de las que se evaluaron 152 a fin de obtener los factores de riesgo psicosocial que las afectan, así como conocer su entorno organizacional. Al respecto, se aplicó un instrumento denominado Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo, dividido en dos apartados; en el primero, contempla datos de identificación general del encuestado; el segundo constó de cinco categorías, 10 dominios, 25 dimensiones, distribuidas en 72 ítems. En cuanto al instrumento aplicado, se tomó como base el propuesto en la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018; para la evaluación del instrumento, se utilizó la métrica de Likert, donde el encuestado sólo elige la que considera más idónea frente al aspecto sobre el que se le cuestiona, los niveles de medición para los ítems son de orden de escala. La menor puntuación para los ítems fue de cero y la máxima de cuatro.

Resultados

Los resultados encontrados en esta investigación permitieron analizar e identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional ante la nueva normalidad, con base en el instrumento de

medición fundamentado en un estudio integrado por cinco categorías que, interconectados entre sí, dan la información sobre el nivel de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.

Tabla 3.2

Categoría ambiente de trabajo.

Categoría	Ambiente de trabajo	Promedio	Nivel de riesgo
Dominio	Condiciones en el ambiente de trabajo	14	Indica que este dominio se encuentra en un nivel de riesgo muy alto.

La categoría ambiente de trabajo muestra que tiene un resultado de 14, al compararla con la calificación por categoría indica que se encuentra en un nivel de riesgo muy alto y que se debe hacer un análisis y evaluación del dominio, ya que los colaboradores se sienten en condiciones inseguras; es decir, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación, así como son insuficientes las condiciones de seguridad.

Tabla 3.3

Categoría factores propios de la actividad.

Categoría	Factores propios de la actividad	Promedio	Nivel de riesgo
Dominio	Carga de trabajo	28	Este dominio se encuentra en un nivel de riesgo alto.
Dominio	Falta de control sobre el trabajo	21	Este resultado muestra un nivel de riesgo alto.

La categoría factores propios de la actividad tiene un resultado de 49, que refiere que los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo alto; los centros de trabajo, en general, deben hacer un análisis de los dos dominios que integran esta categoría, realizar evaluaciones y programas de intervención, pues los colaboradores que laboran en los centros de

trabajo perciben que tienen muchas exigencias y que se exceden en sus capacidades, éstas pueden ser cuantitativas, mentales, emocionales, de responsabilidad, y que no tienen, en su mayoría, la posibilidad de tomar decisiones en la realización de sus actividades.

Tabla 3.4

Categoría organización del tiempo de trabajo.

Categoría	Organización del tiempo de trabajo	Promedio	Nivel de riesgo
Dominio	Jornada de trabajo	6	Este dominio se localiza en un nivel de riesgo muy alto.
Dominio	Interferencia en la relación trabajo-familia	10	Este dominio se encuentra en un nivel de riesgo muy alto.

En la categoría organización del tiempo de trabajo, se tiene un resultado de 16, que indica que los colaboradores están en un nivel de riesgo muy alto, que excede a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y que existe conflicto entre la familia y las relaciones laborales, además de que hay conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales.

Tabla 3.5

Categoría liderazgo y relaciones.

Categoría	Liderazgo y relaciones en el trabajo	Promedio	Nivel de riesgo
Dominio	Liderazgo	21	Este dominio se localiza en un nivel de riesgo muy alto.
Dominio	Relaciones en el trabajo	16	Este dominio se encuentra en un nivel de riesgo medio.
Dominio	Violencia	16	Este dominio está en el nivel de riesgo alto.

En la categoría de liderazgo, se tiene un promedio de 53, que indica que el riesgo es alto, los colaboradores, en promedio, trabajan en empresas que tienen liderazgo negativo, que hace referencia al tipo de

relación que se establece entre el patrón y los trabajadores, está relacionado con actitud agresiva e impositiva. Las relaciones en el trabajo hacen referencia a la interacción con sus compañeros en el contexto laboral, las cuales en general son aceptables.

Tabla 3.6

Categoría entorno organizacional.

Categoría	Entorno organizacional	Promedio	Nivel de riesgo
Dominio	Reconocimiento del desempeño	29	Este dominio se localiza en un nivel de riesgo muy alto.
Dominio	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	6	Este dominio se encuentra en un nivel de riesgo medio.

En la categoría de entorno organizacional, se tiene un resultado de 35, que indica que el riesgo es muy alto, lo cual hace referencia a que en la mayoría de los trabajadores no existe reconocimiento a su trabajo, creen que su salario no es acorde a lo que realiza, asimismo no tiene sentido de pertenencia a la empresa donde labora.

Tabla 3.7

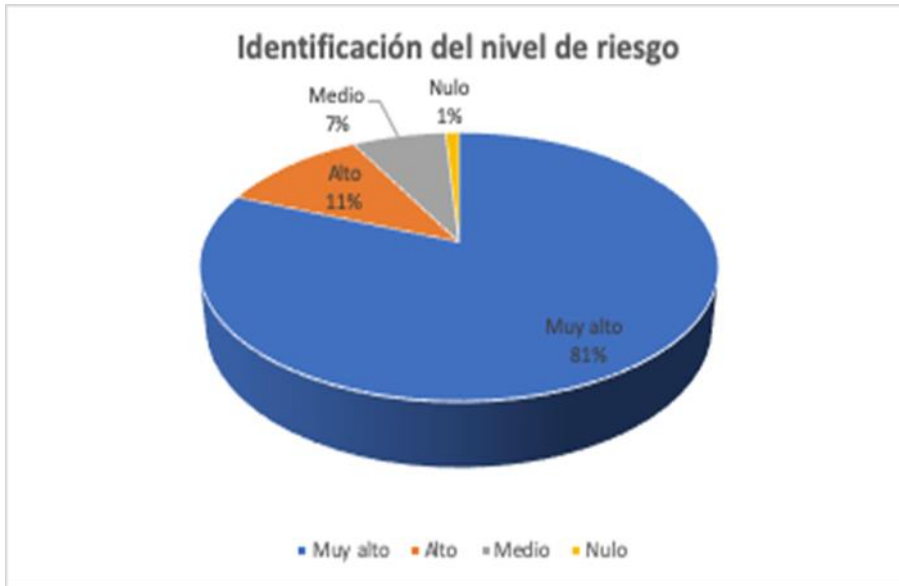
Resultado final de la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosociales de los colaboradores.

Nivel de riesgo	
167	Indica que los colaboradores se encuentran en nivel de riesgo muy alto.

El resultado de los cuestionarios, en promedio, se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, lo que refiere que la mayoría de los colaboradores se encuentra en la ocurrencia de los factores de riesgo psicosocial, ya que son susceptibles de tener afectaciones emocionales, físicas o fisiológicas.

Gráfica 3.1

Identificación del nivel de riesgo en los colaboradores encuestados.



Es importante puntualizar que en el nivel de afectación se encuentran 81% de los colaboradores encuestados, quienes están en un nivel de riesgo muy alto, 11% se encontró en riesgo alto, 7% en nivel de riesgo medio y sólo 1% se ubicó en riesgo nulo.

Discusión

Moreno y Baez (2012) explican que los factores de riesgo psicosocial son condiciones que afectan la salud del trabajador, su bienestar personal y el organizacional.

Patlán (2019) señala que los colaboradores que están propensos a los riesgos psicosociales, padecerán probablemente algún tipo de trastorno físico, fisiológico y emocional, que afectará su salud o rendimiento laboral.

Es importante puntualizar que se han vivido factores de riesgo psicosocial que ciertamente han ocasionado ciertos trastornos físicos o emocionales que no son resultado de una situación laboral, sino de una emergencia sanitaria.

Se han realizado cambios en las empresas, como parte de la adaptación a la nueva normalidad para mejorar el medio ambiente laboral y que permitan subsistir las fuentes de empleo, lo que abona a los factores de la NOM-035, por señalar algunos: redefinición de ritmos de trabajo y jornadas laborales conforme a las nuevas circunstancias, puntualizar responsabilidades y productos entregables, tener mayor control sobre el trabajo, tener acuerdos con cargas de trabajo, así como cuidar la interferencia de la relación trabajo-familia, entre otros.

En la calificación final de los cuestionarios aplicados, en 81% los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo muy alto, y esto indica la posibilidad de padecer algún síntoma o trastorno físico, fisiológico o emocional, de encontrarse la misma situación en las empresas, debe realizarse análisis de cada categoría y dominio estudiado, realizar programas de intervención, evaluaciones, campañas de sensibilización, revisar las políticas de prevención de riesgos, del mismo modo se deben emprender acciones para disminuir los riesgos o prevenirlos, favoreciendo a los trabajadores y creando entornos organizacionales favorables. El no llevar a cabo las intervenciones necesarias afectará la productividad laboral del colaborador y, por ende, la productividad del entorno organizacional.

De las categorías analizadas, en ambiente de trabajo, se obtuvo una calificación de 14 puntos, que indica que se encuentra en nivel de riesgo muy alto, reflejando que los trabajadores se sienten inseguros en las condiciones del lugar de trabajo, algunos señalaron que no se sienten protegidos ante la COVID-19 y que no se llevan adecuadamente los protocolos de seguridad sanitaria en su empresa.

En los factores propios de la actividad, que es una de las categorías que tiene mayor peso en la calificación final, se tiene un resultado de 49, indicando que se encuentra en un nivel de riesgo alto. Es importante mejorar las cargas y los ritmos de trabajo adecuados, que exista capacitación, promociones de puestos, que se favorezca la capacidad para tomar decisiones, que exista autonomía en el trabajo, manuales de puestos y de organización. La dimensión cargas psicológicas emocionales es uno de los factores de riesgo psicosociales de mayor afectación ante la nueva normalidad, ya que, a la vez, se demandan esfuerzos físicos, cognitivos y también esfuerzos emocionales.

En la categoría organización del tiempo de trabajo, la puntuación es de 16, indicando que se encuentra en un nivel de riesgo muy alto. En la dimensión jornada de trabajo, se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, se debe apegar a las jornadas establecidas, no deben existir turnos que excedan lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. En la dimensión interferencia, la relación trabajo-familia, se encuentra en un riesgo muy alto, refleja la fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y la familia, llegando a ser, en algunas situaciones, incompatibles, situación que se agrava por las acciones llevadas a cabo en la nueva normalidad, como puede ser trabajo en casa, videoconferencias, llamadas y *home office*. El cambio de las rutinas laborales puede representar riesgos psicosociales en las personas.

En la categoría liderazgo y relaciones en el trabajo, que es la segunda con mayor impacto en el cuestionario, se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, que indica que existe un liderazgo deficiente en la mayoría de las empresas. En el dominio de las relaciones de trabajo, están en un nivel medio, lo que indica que existe buen compañerismo. En el dominio de violencia, presenta un nivel de riesgo muy alto, lo que significa que muchos de los colaboradores han sufrido acoso, hostigamiento y malos tratos, y algunos han presenciado violencia laboral dentro de sus centros de trabajo.

Es importante puntualizar que esto es un reflejo de lo que se encontrará en los centros de trabajo al momento en que se realice el diagnóstico, la medición y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y de los entornos organizacionales.

Conclusiones

La norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018 busca crear medios ambientes organizacionales que impacten, de manera positiva, en el colaborador y en su entorno organizacional. Un entorno organizacional favorable es la mayor garantía para aumentar el bienestar de los trabajadores y la productividad laboral; de allí la importancia de generar acciones de detección, prevención y control sobre los factores de riesgo psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial son las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están relacionados con las condiciones ambientales, la organización, las relaciones entre colaboradores, que pueden causar en los trabajadores daños en la salud física y emocional, provocando alteraciones que logran impactar en el rendimiento del trabajo, la satisfacción laboral y la salud.

Con base en la aplicación y evaluación del Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo, 81% de los trabajadores encuestados se encontró en un nivel de riesgo muy alto, 11% en un nivel de riesgo alto, 7% en nivel medio y sólo 1% en nivel de riesgo nulo. Es una clara tendencia de lo que se encontrará al realizar el análisis de los factores en cada centro de trabajo al momento de aplicar la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, que en el país todos los centros de trabajo, que tengan contratados más de un trabajador, deben realizarlo de forma obligatoria.

Referencias

- Albarracín, Hilario (2020). Cinco preguntas que deben hacerse las empresas ante el impacto del COVID-19. Recuperado de <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/03/cinco-preguntas-empresas-covid->
- Comité Técnico OIT-OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. DOF, Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Diario Oficial de la Federación (2020). Lineamientos técnicos específicos para la reapertura de actividades económicas. Recuperado de <http://nuevanormalidad.gob.mx>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2016). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Moreno, B., & Baez, C. (2012). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/236151656>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). Empresas y COVID-19. Recuperado de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_741035/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020). Economía de la salud para todos. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/13->

11-2020-who-establishes-council-on-theeconomics-of-health-for-all

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: qué son y cómo se evalúan. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677224>

Patlán, J. (2013). El efecto bornout y la sobrecarga de calidad de vida en el trabajo. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21230026007.pdf>

_____ (2019). Efectos de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en los trabajadores del sector público. Recuperado de <https://recai.uaemex.mx/article/view/11591>