

## RIESGO PSICOSOCIAL Y PSIQUICO POST COVID-19 EN LA GUAJIRA, COLOMBIA

### POST-COVID-19 PSYCHOSOCIAL AND PSYCHOLOGICAL RISK AMONG LA GUAJIRA, COLOMBIA

Jonathan-Joel  
Silva-Pinto

Universidad San Buenaventura  
– Cartagena.

[jonatansilvap@gmail.com](mailto:jonatansilvap@gmail.com)

<https://orcid.org/>

0009-0001-9218-3574

Elías-Alberto  
Bedoya-Marrugo

Fundación Universitaria  
Tecnológico Comfenalco -  
Cartagena. Grupo CIPTEC.

[ebedoya@](mailto:ebedoya@tecnologicocomfenalco.edu.co)

[tecnologicocomfenalco.edu.co](https://orcid.org/)

<https://orcid.org/>

0000-0002-2931-9600

Claudia-Elvira  
Bermúdez-Patiño

Universidad San Buenaventura  
Cartagena. Grupo Movimiento  
Humano y Salud.

[claudia.bermudez@usbctg.](mailto:claudia.bermudez@usbctg.edu.co)

[edu.co](https://orcid.org/)

<https://orcid.org/>

0000-0003-0968-5694

#### Resumen

Los eventos del trabajo y condicionantes para su desarrollo, generan distintas situaciones con riesgo psicosocial, que pueden desequilibrar la calidad de vida de los trabajadores. Este trabajo tiene por objetivo identificar la prevalencia e impactos de los factores psicosociales en el ambiente laboral, relacionándolos con aspectos personales, familiares, sociales y el desgaste psíquico. Se desarrolló durante el año 2023 un estudio no experimental y transversal con una muestra de 26 trabajadores de la municipalidad de la Guajira, en el Norte de Colombia, utilizando la batería de impacto de la Covid-19 “ILSFI COVID” constituido por cuatro dimensiones: Laboral, social, familiar e individual con un total de 65 ítems y respuestas dicotómicas (si-no). Como resultados sobresalieron que el personal evaluado adopta medidas de protección laboral, reportan buenas condiciones de vivienda, acceso a servicios de salud y buenas relaciones interpersonales. Sin embargo, el personal indica experimentar emociones negativas, y reporta afectaciones en la calidad del sueño.

**Palabras clave:** factores de riesgos, desgaste psíquico, riesgo psicosocial, covid-19, Colombia

#### Summary

*Work-related events and the conditions that shape their development generate various situations with psychosocial risks that can negatively impact workers' quality of life. This study aims to identify the prevalence and impact of psychosocial factors in the workplace, relating them to personal, family, and social aspects, as well as psychological burnout. A non-experimental, cross-sectional study was conducted in 2023 with a sample of 26 workers from the municipality of La Guajira, in northern Colombia. The “ILSFI COVID” COVID-19 Impact Assessment Battery was used, consisting of four dimensions: work, social, family, and individual, with a total of 65 items and dichotomous (yes/no) responses. The results showed that the evaluated personnel adopted workplace safety measures, reported good housing conditions, access to health services, and positive interpersonal relationships. However, the personnel also indicated experiencing negative emotions and reported disruptions to their sleep quality.*

**Key words:** risk factors, mental exhaustion, psychosocial risk, covid-19, Colombia

Como citar este artículo/ citation: Silva-Pinto, Jonathan-Joel; Bedoya-Marrugo, Elías-Alberto; Bermúdez-Patiño, Claudia-Elvira (2026). Riesgo psicosocial y psiquico post covid-19 en la Guajira, Colombia.

ANDULI 29 (enero 2026): 25-49, <https://doi.org/10.12795/anduli.2026.i29.02>

## 1. INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral, conformado por empresas de distintos tamaños, mantiene una relación dinámica y compleja con la población trabajadora. Esta vinculación se asocia estrechamente con situaciones de estrés derivadas de factores psicosociales que inciden en las condiciones de vida y bienestar de las personas. Actualmente, estos factores son objeto de diversos estudios científicos que buscan reconocerlos, describirlos y evaluar su influencia, ya sea positiva o negativa, sobre los trabajadores y su salud. El ambiente de trabajo y sus condiciones, moldeados por dichos factores psicosociales, interactúan de manera continua con los individuos en su desempeño laboral. Elementos como la organización del trabajo, los procesos de pensamiento, las emociones, las relaciones sociales y las tareas realizadas repercuten en la cultura individual y pueden afectar la salud física, mental, cognitiva y fisiológica, así como la calidad de vida del trabajador y de su entorno social (Martínez-Mejía, E., 2023).

La presente investigación tiene como cuestionamiento principal ¿Cuáles son los efectos de la pandemia de COVID-19 en la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores en la Guajira, Colombia? El propósito del presente es identificar la prevalencia y los efectos de los factores psicosociales en el entorno laboral de los trabajadores del departamento de La Guajira durante el año 2023. Para esto se aplicó la batería de impacto psicosocial “ILSFI COVID”, para detectar consecuencias en las dimensiones clave: laboral, social, familiar e individual.

### 1.1 Riesgo Psicosocial

El riesgo psicosocial no se limita a circunstancias momentáneas o aisladas, sino que aparece cuando determinados factores del entorno laboral pueden generar condiciones con alta probabilidad de afectar negativamente la salud mental y física de los trabajadores. Estos efectos no solo repercuten en el individuo, sino también en la organización, al influir en el clima y el rendimiento laboral. Debido a la complejidad de las interacciones entre la persona y su entorno, este tipo de riesgo se considera uno de los más difíciles de abordar dentro del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que requiere una identificación y gestión cuidadosa (Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. 2023).

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se asocian con la forma en que se diseñan y organizan las tareas dentro del trabajo, pudiendo repercutir de manera negativa en la salud mental y en la conducta de los empleados. Factores como la sobrecarga laboral, la monotonía, la repetición constante de actividades y la evaluación continua del rendimiento influyen en la estabilidad emocional del personal. En el contexto organizacional actual, estos riesgos constituyen un reto significativo debido a las consecuencias que pueden ocasionar en los trabajadores. Por ello, resulta esencial reconocer, abordar e intervenir de manera integral en estos factores, ya que su combinación puede derivar en un serio problema de salud ocupacional (Tamborini, M. M. de F y otros, 2023).

Los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral constituyen un reto significativo que trasciende el espacio de trabajo. Por ello, se tienden a desarrollar estrategias de prevención que contribuyan a reducir sus posibles consecuencias adversas. En este contexto, el uso de la psicología como recurso preventivo se vuelve clave para promover el bienestar y la salud mental en el ámbito laboral (Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, X. 2022). Promover entornos laborales saludables resulta requisito para el bienestar integral de las personas, ya que la población en edad productiva dedica una parte significativa de su tiempo tanto a las actividades laborales

como a las domésticas. En este sentido, la prevención y promoción de la salud frente a los riesgos psicosociales en el trabajo van ganando protagonismo dentro de las políticas de salud ocupacional (Martínez-Mejía, E. 2023).

Las altas demandas cognitivas, la incertidumbre, un entorno laboral inadecuado y las dificultades en la comunicación pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial que impacten tanto el ámbito familiar como el laboral, además, el aislamiento social, junto con la disminución de la actividad física, puede afectar negativamente la salud. Por ello, resulta conveniente implementar las normativas de salud y seguridad en el trabajo también en el entorno doméstico, con el objetivo de fomentar el bienestar de los trabajadores (Soledad Martínez & López Sarmiento, 2023).

La pandemia impuso una importante carga psicológica sobre los trabajadores, quienes interpretaban de forma continua las dinámicas de su entorno social y laboral. Esta situación demandaría altos niveles de concentración y atención, además de exponerlos a múltiples tareas y a una sobrecarga de información relacionada con normas, regulaciones y medidas preventivas que deben incorporar en su labor diaria. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ya había señalado en 2020 la urgencia de fortalecer la inversión en salud mental, ante el riesgo de un incremento notable en los trastornos psicológicos. Factores como el aislamiento social, el miedo al contagio, la pérdida de familiares, la reducción de ingresos y, en muchos casos, el desempleo, agravarían considerablemente las repercusiones de la COVID-19 en el bienestar mental de la población (Valencia-Contrera, M. y otros, 2022).

La información anterior, sobre funciones y tareas con carga emocional, se confirma con resultados preliminares de investigaciones basadas en encuestas en línea. Estas evidencian que la pandemia afecta negativamente la salud mental de la población y aumenta el malestar psicológico. Se ha reportado que el aislamiento social y la soledad están asociados con un mayor riesgo de desarrollar enfermedad coronaria y accidente cerebrovascular, independientemente de los factores tradicionales de riesgo cardiovascular. Si bien la pandemia de COVID-19 tiene consecuencias en la salud mental de la población en general, existe evidencia que indica que los grupos más vulnerables (niños, personas mayores, personas con comorbilidades, con discapacidad y quienes presentan antecedentes de problemas de salud mental) experimentan consecuencias más severas (Díaz Leyva, D. 2021).

## **1.2 Sobrecarga laboral y estrés**

Las personas que atraviesan periodos de aislamiento social, con poca movilidad y reducidas interacciones con los demás, suelen tener una mayor vulnerabilidad a presentar alteraciones en su salud mental. Estas pueden manifestarse desde síntomas leves hasta trastornos más severos, como dificultades para dormir, ansiedad, depresión o trastorno por estrés postraumático (TEPT), en el contexto de una pandemia, como la pasada entre el año 2020 y 2022, se ha comprobado que la pérdida de capacidades asociada a la enfermedad puede provocar sensaciones de impotencia, tristeza profunda y falta de esperanza, llegando en algunos casos a vivirse como una forma de duelo (Portela, M. A., & Machado, A. I. 2022).

La exposición constante a un exceso de información, junto con la difusión de rumores infundados, puede provocar en las personas una sensación de incertidumbre y pérdida de control respecto a las medidas que deben adoptar. Esta situación tiende a generar emociones negativas como ansiedad, miedo, estrés, tristeza o aislamiento, lo que incrementa la probabilidad de empeorar trastornos mentales ya existentes. Por ello, tiene relevancia profundizar en el análisis del estado de la salud mental,

tanto en la población general como en aquellos grupos que presentan una mayor vulnerabilidad a desarrollar síntomas psicológicos derivados del estrés causado por la pandemia de la COVID-19 (Sánchez-Caicedo, C. A., & Aguilar-Salazar, A. F. 2024).

Cada persona reacciona de forma diferente ante el estrés, pero este puede causar problemas emocionales según la vulnerabilidad y los antecedentes de salud mental de cada uno. Estas situaciones afectan el bienestar físico y psicológico por la pérdida de libertades, los cambios en la rutina y la adopción de hábitos poco saludables, como comer mal, dormir poco o moverse menos. La vulnerabilidad aumenta en grupos como los niños (especialmente las niñas y quienes han perdido a sus cuidadores), las personas con trastornos mentales, los migrantes, refugiados, quienes tienen pocos recursos, adicciones, viven en la calle o sufren violencia o aislamiento. También influyen la falta de entretenimiento, el distanciamiento social, las malas condiciones laborales y las dificultades para entender o cumplir las medidas de emergencia (Simón Melchor, A. y otros, 2022).

El estrés y los trastornos emocionales afectan a las personas en diversas etapas de sus vidas. En particular, en jóvenes estudiantes, el estrés se ha reconocido como un problema global significativo (Pérez Rosario, E. N et al., 2023), manifestándose a través de respuestas psicológicas, físicas y conductuales. En este sentido, Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024) identifican como fuentes de estrés los factores ambientales, familiares, laborales e interpersonales. Durante una pandemia, estas fuentes pueden entrelazarse, generando explicaciones multicausales en individuos o familias en confinamiento.

El estrés es un trastorno cada vez más común en las sociedades contemporáneas, especialmente durante los periodos de aprendizaje, se caracteriza por ser un estado de alerta fisiológica que incluye malestar subjetivo y alteraciones emocionales, afectando la interacción social, especialmente ante cambios significativos o eventos estresantes. Globalmente, uno de cada cuatro individuos enfrenta problemas graves de estrés, y en las áreas urbanas, la mitad de la población podría padecer algún trastorno de salud mental relacionado. De hecho, la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo considera un problema de salud pública, estimando que las enfermedades relacionadas con el estrés superarían a las infecciosas en el siglo XXI, y para el 2010, se calculó que más de 88 millones de personas en América Latina y el Caribe sufrirían trastornos afectivos asociados al estrés (Valdez et al., 2022).

El estrés es una condición frecuente en la vida moderna que impacta diversos aspectos de la salud, aunque puede ser un factor de riesgo para enfermedades cardiovasculares, alteraciones del sueño, cefaleas, problemas gastrointestinales y debilitamiento del sistema inmunológico, estos desafíos no deberían comprometer la capacidad de los profesionales de la salud para desempeñar sus funciones ni para mantener un equilibrio en su vida personal (Fernández & Gredilla, 2018).

Las relaciones interpersonales, junto con el desempeño y la productividad, pueden ser factores que contribuyan a la aparición de enfermedades, el ausentismo laboral o incluso la incapacidad para trabajar. Para los empleadores, el ausentismo por motivos de salud representa desafíos significativos en términos de planificación, logística y manejo del personal, como resultado, el estrés conduce a una disminución en la producción y puede generar un ambiente laboral desfavorable (Hernández & Carrión, 2021).

El estrés se puede clasificar en episódico y crónico, el estrés episódico ocurre de forma puntual y momentánea en un tiempo específico, con una duración breve y

efectos negativos poco perceptibles debido a su limitada duración. Por otro lado, el estrés crónico surge de la exposición repetida y prolongada a factores estresantes, lo que puede provocar una disminución en la resistencia del individuo y tener consecuencias graves a mediano y largo plazo, derivadas de la evolución del estrés episódico. Al igual que otras enfermedades, el estrés pasa por varias fases antes de alcanzar un episodio grave y están relacionadas con la teoría fisiológica del estrés, que implica procesos fisiológicos que responden a los estresores y se conocen como el síndrome general de adaptación (Barrera & Baculima, 2024).

Según Buitrago et al., (2021), el estrés laboral está relacionado con diversas enfermedades, como alteraciones del sueño, problemas digestivos, trastornos musculoesqueléticos en el cuello, hombros, espalda y extremidades superiores, así como problemas psíquicos y cefaleas, todas ellas con un impacto negativo en la calidad de vida. También destaca el síndrome de burnout, conocido como fatiga laboral, que se caracteriza por un desgaste profesional y un impacto emocional significativo, especialmente entre los trabajadores profesionales. Este síndrome surge como consecuencia de la falta de manejo adecuado del estrés crónico y sus causas subyacentes.

De acuerdo con Moncada et al., (2021), el estrés laboral abarca diversos factores o situaciones estresantes originados en el entorno laboral, los cuales pueden causar estados crónicos que perjudican tanto la salud física como mental de los empleados, este tipo de estrés no solo afecta su desempeño en el trabajo, sino que también tiene repercusiones negativas en ámbitos sociales, familiares y educativos. Las manifestaciones del estrés pueden presentarse en forma de alteraciones emocionales, físicas o conductuales, dando lugar a respuestas patológicas cuya intensidad y características varían según la persona.

El ámbito social puede influir de manera positiva o negativa en las personas o grupos, dependiendo del entorno laboral. En particular, durante la pandemia de la Covid-19, esta situación se distinguió por generar miedo al contagio y dificultar la comprensión de la enfermedad en las interacciones interpersonales. En este nivel, se presentaron transformaciones en las relaciones sociales, temor a contagiar a los familiares, la experiencia cercana de la enfermedad en amigos y seres queridos, así como la pérdida de estos últimos. Desde una perspectiva más amplia, también se evidenciaron factores externos como la insuficiencia del sistema de salud y el aumento de la carga laboral, según lo señalado por (Sanabria-Enríquez, B. A y otros, 2024).

En el ámbito laboral, el desgaste psíquico y psicosocial se manifiesta como una respuesta prolongada al estrés derivado de las exigencias del trabajo, especialmente en profesiones que implican contacto y atención constante hacia otras personas. Los factores psicosociales guardan una estrecha relación con la productividad laboral, ya que influyen directamente en el desempeño de los trabajadores. Esta conexión implica procesos psicológicos y sociales complejos, de difícil medición, que se engloban dentro de lo que se conoce como factores humanos (Molina Velásquez, J. I. y otros, 2024).

El estudio sobre depresión y estrés en estudiantes de odontología, desarrollado en el año 2021, demostró que el bienestar mental cumple un papel esencial para enfrentar situaciones y riesgos que afectan la salud, como ocurrió durante la pandemia de COVID-19. Este enfoque permite adoptar estrategias para prevenir trastornos psicológicos derivados de la crisis sanitaria y manejar el desgaste emocional a partir de las percepciones individuales. En este sentido, resulta indicado que las personas estén mentalmente preparadas y cuenten con una sensación de seguridad interna que les ayude a afrontar las dificultades provocadas por el confinamiento, el cual incrementó

los niveles de temor. Por ello, se vuelve recomendable implementar medidas sanitarias y sociales que contribuyan a reducir los efectos negativos ocasionados por la pandemia (Pérez-Bejarano, N. y otros, 2022).

Con el propósito de reducir los factores asociados al estrés y fomentar el bienestar mental, es conveniente tomar decisiones y aplicar medidas preventivas consistentes en atender las prioridades y necesidades de cada persona. Esto se logra mediante un trabajo interdisciplinario que permita establecer conclusiones conjuntas, brindar un seguimiento más cercano y minimizar los efectos del desgaste psicológico provocado por los riesgos laborales nocivos, fortaleciendo así las condiciones necesarias para desempeñarse en un entorno de trabajo saludable (García-Espinosa, P, y otros, 2021).

### 1.3 Desgaste Psíquico

El desgaste profesional se caracteriza por cansancio o agotamiento emocional, distanciamiento y sensación de falta de realización personal, que lleva a los trabajadores a mostrar indiferencia o una actitud cínica con los demás (Amaya-Arias, Jaimes, & García-Valencia, 2025). Esta condición psíquica puede entenderse desde dos enfoques principales: el clínico, que lo considera un estado resultante del estrés laboral, y el psicosocial, que lo describe como un proceso originado por la interacción entre las características del entorno laboral y factores personales (Saldaña Orozco y otros, 2024). En los últimos años, las investigaciones se han centrado más en el ámbito laboral, ya que el desgaste psíquico suele abordarse como un componente o síntoma del síndrome de *burnout*, la ansiedad, y la depresión en lugar de ser tratado como una condición autónoma (Jiménez et al., 2025).

De acuerdo con el estudio de Delgado-García et al. (2020), se evidencia que los trabajadores podrían presentar una mayor vulnerabilidad psicológica como consecuencia de la pandemia y el periodo posterior a ésta. Tal situación favorece la aparición de síntomas vinculados al síndrome de *burnout*, el cual, aunque no se considera una enfermedad en sí misma, conlleva repercusiones en la salud mental y puede provocar afectaciones en distintos sistemas del organismo, como el musculoesquelético, respiratorio, endocrino, cardiovascular e inmunológico. Además, este síndrome puede impactar negativamente en el desempeño laboral de personas pertenecientes a diversos sectores, incluidos el administrativo y el sanitario, generando incluso ausentismo laboral (Delgado-García, M, et al., 2020).

Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo alteran la calidad de vida, es por ello que dichos factores han sido estudiados a partir del estrés laboral, hallando exacerbaciones emocionales, psicológicas y conductuales. Lo que podría conllevar a padecer de alteraciones por diabetes, obesidad, algunos síndromes metabólicos y consumo de sustancias alcohólicas y alucinógenas. Todo lo expuesto, derivado de las cargas excesivas en el desarrollo de las tareas laborales en pleno confinamiento por covid - 19 (Díaz, 2022).

El aumento de las emociones negativas y la notable reducción de incentivos laborales, han llevado a la población a comportarse de manera inadecuada, lo que ha incrementado significativamente el riesgo de problemas psicológicos. Éstos originados en gran medida por la falta de comunicación interpersonal, se manifiestan con mayor frecuencia en episodios de depresión y ansiedad (Guilcamaigua, 2023).

Durante el trabajo en casa se optaron por muchas modalidades con el fin de darle continuidad al negocio y evitar despidos, entre esas el teletrabajo que se convierte en una opción para mejorar las condiciones de vida. Pero el teletrabajo es al final



una modalidad que se realiza en el hogar, pudiendo generar mayor presión sobre el trabajador, aumento de algunos trastornos por estrés y quizás violencia doméstica dando lugar a daños psicológicos y desgaste psíquico (Carrión et al., 2022).

Entre las causantes que generan mayor desgaste emocional, cansancio, y deterioro en el bienestar psicológico se encuentra el horario, el salario u otras demandas que repuntan sobre el trabajador, limitando el buen desarrollo psíquico, metabólico, social y físico, por lo que se estima que a mayor estrés es menor el bienestar psicológico (Cano et al., 2023).

De acuerdo a Martínez-Mejía, E. (2023), es importante que con base a la realidad y aquellas indicaciones positivas para conservar la salud mental, los trabajadores puedan tener un mayor sentido de protección y esto permitirá un comportamiento seguro y ajustado a las distintas situaciones a riesgos relacionadas con el entorno psicosocial a los que se enfrenta la persona. Para esto, recomienda el autor, basarse en amortiguadores así como en la motivación para conocer la percepción negativa del individuo y su capacidad para afrontar las situaciones a riesgo psicosociales en su ambiente de trabajo, además de su vulnerabilidad frente a estos. En caso de un desgaste psíquico se manifestará por medio de síntomas particulares en cada quién y variaciones en el estado de salud que pueda presentar el individuo por medio de las respuestas cognitivo-emocional, conductual y fisiológicas ante las distintas situaciones.

Es importante destacar que, en una investigación realizada en México durante la pandemia de COVID-19, se encontró mediante encuestas que la prevalencia de afectaciones relacionadas con ansiedad, depresión y estrés fue mayor en mujeres, así como en trabajadores solteros y profesionales de la salud. Estos resultados reflejan una correlación significativa entre el estrés generado y el desarrollo de trastornos mentales en este grupo, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias de apoyo psicosocial específicas para el personal sanitario (Hernández et al., 2022). Además de la investigación previamente mencionada, un estudio realizado en Huánuco, Bolivia, también demostró que las mujeres que laboran en el sector sanitario obtuvieron puntajes significativamente más altos en ansiedad que los hombres, durante el periodo de pandemia (Llamasa et al., 2023).

La percepción de factores de riesgo psicosocial, como la falta de control, el bajo apoyo institucional, las bajas recompensas y las altas demandas, genera estrés laboral, lo que impacta negativamente en la salud. Durante una investigación realizada en un hospital de Madrid, España, sobre la medición de la ansiedad, se observó que, aunque no hubo diferencias estadísticamente significativas entre los sexos, las mujeres presentaron una mayor frecuencia de episodios o trastornos de ansiedad (Gayoso et al., 2024).

En Medellín, Colombia, se realizó una investigación durante la pandemia de COVID-19 que reveló preocupantes niveles de afectación psicológica en una población dedicada a la atención sanitaria, donde 1 de cada 5 personas presentó síntomas de ansiedad y 1 de cada 6 mostró síntomas depresivos clínicamente significativos. Las cifras fueron alarmantes, con una prevalencia de depresión 7 veces mayor y de ansiedad hasta 40 veces superior en comparación con la población general. Además, el 19,3% de las mujeres y el 12,5% de los hombres reportaron problemas de apetito, mientras que el 25,7% de las mujeres y el 19,8% de los hombres manifestaron dificultades relacionadas con el sueño, en cuanto a ideación suicida, el 6,4% de las mujeres (62 casos) y el 6,6% de los hombres (19 casos) admitieron haber tenido pensamientos relacionados con la muerte o el suicidio (Restrepo et al., 2023).

Con el propósito de conocer la percepción de los empleados, se utilizó la metodología de intervención psicosocial desarrollada por la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA). Dicha metodología busca promover el bienestar y mejorar la salud y la calidad de vida de las personas, considerando los aspectos sociales, culturales y emocionales de su entorno. Cuando un trabajador presenta una respuesta negativa ante los factores de riesgo en su ambiente laboral, aumenta su vulnerabilidad frente a los peligros psicosociales asociados con su puesto, lo que puede derivar en un desgaste psicológico continuo (Martínez-Mejía, E. (2023).

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

El objetivo de este estudio consiste en identificar la prevalencia e impactos de los factores psicosociales en el ambiente laboral, relacionándolos con aspectos personales, familiares, sociales y el desgaste psíquico en trabajadores. El lugar al que se aplica es el departamento de la Guajira durante el año 2023. Se trata de un estudio de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transversal de único corte. La muestra a trabajar es a conveniencia no probabilística, la población objeto de estudio es de 26 trabajadores de distintos sectores laborales. Los criterios a tener en cuenta para seleccionar la participación de la población trabajadora son: ser mayor de edad (18 años en adelante), estar laborando actualmente y contar con una cuenta de correo electrónico de Gmail. Los datos obtenidos fueron analizados a través del IBM SPSS Statistics 21 y complementado por el Microsoft Excel.

Se tiene en cuenta lo dispuesto en la resolución 8430 de 1993 expedida por el ministerio de salud colombiano en el artículo 11, donde se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. De manera que en el presente estudio no se realiza ninguna intervención intencional que modifique variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los participantes. Incluyen, por ejemplo, la revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios o encuestas en las que no se identifica al sujeto ni se tratan aspectos sensibles de su conducta. Por lo cual se establece que esta investigación es sin riesgo. Las razones justificadas es que la aplicación del instrumento no afecta la salud de los participantes.

Se aplica la batería de impacto Laboral, social, familiar e individual de la Covid-19 “ILSFI COVID” Impacto psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores mexicanos durante la pandemia COVID-19, desarrollado por Carrión et al., (2022), como herramienta para la toma y recolección de la información de los participantes. Dicha herramienta la conforma una secuencia de preguntas tipo cuestionario donde predominan los datos de la población, está constituida por 65 ítems, agrupadas en tres secciones, definidos a continuación:

Batería de impacto Laboral, social, familiar e individual de la Covid-19 “ILSFI COVID”	
A (sociodemográficos, laborales, de salud y sociales).	
B (dimensión labor, dimensión social, dimensión familiar, dimensión individual) agrupadas de la siguiente manera:	
1	Dimensión Laboral: Seguridad y Salud Laboral (DSL) con 10 ítems.
2	Dimensión Social: Social y Vivienda (DSV) con 11 ítems.
3	Dimensión Familiar: Familia y Organización (FO) con 18 ítems.



<b>4</b>	Dimensión Individual con tres sub escalas:
•	Expresión de Emociones Negativas (EEN) con 8 ítems.
•	Salud Física (SF) con 8 ítems.
•	Salud Mental (SM) con 10 ítems.
C (factores relacionados al desgaste psíquico) relativos a desgaste psíquico (respuesta cognitivo-emocional, respuesta conductual y respuesta fisiológica).	

**Fuente:** Adaptado de Carrión García, M. Á. (2022).

La recolección de la información basada en la percepción de cada trabajador permite evaluar los impactos anteriormente mencionados, además de la respuesta de estrés y el desgaste psíquico, originado por la emergencia sanitaria producida por el SARS-COV2 en el mundo.

Para la aplicación de la batería, se tiene en cuenta la virtualidad y los beneficios de ésta. Para enviarla al personal, se procede a un descargue del cuestionario en un formato de Google, donde se maneja todo lo relacionado al consentimiento informado, para su posterior envío a la población trabajadora por correo electrónico y/o a sus teléfonos por medio de la app para mensajería instantánea WhatsApp a través de un link de ingreso. Una vez realizada la encuesta por cada persona, la información es recopilada en un libro de Excel para el posterior análisis de los datos.

Variables dependientes: Desgaste psíquico

Variables independientes: Datos Sociodemográficos, Salud y Social, Dimensión Laboral, Dimensión Social, Dimensión Familiar y la Dimensión Individual.

Conviene recordar que el objetivo de este trabajo es identificar la prevalencia e impactos de los factores psicosociales en el ambiente laboral, relacionándolos con aspectos personales, familiares, sociales y el desgaste psíquico **cognitivo-emocional, conductual y fisiológico** en trabajadores del departamento de La Guajira durante el año 2023.

**Tabla 1. Datos personales de la población**

DATOS PERSONALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>GENERO</b>		
MUJER	17	65,4
HOMBRE	9	34,6
<b>ESTADO CIVIL</b>		
SOLTERO (A)	8	30,8
CASADO (A)	13	50
EN PAREJA (UNION LIBRE)	5	19,2
<b>EDAD</b>		
IGUAL O MENOS DE 20 AÑOS	0	0
21 A 30 AÑOS	9	34,6
31 A 40 AÑOS	12	46,2
41 A 50 AÑOS	3	11,5

51 A 60 AÑOS	1	3,8
IGUAL O MAS DE 61 AÑOS	1	3,8
<b>Nº DE HIJOS</b>		
0	5	19,2
1	9	34,6
2	9	34,6
3	2	7,7
MAS DE 3	1	3,8
<b>NUCLEO FAMILIAR</b>		
2	1	3,8
3	5	19,2
4	12	46,2
5	4	15,4
6	3	11,5
9	1	3,8
<b>ECONOMIA FAMILIAR</b>		
1	8	30,8
2	12	46,2
3	5	19,2
4	1	3,8
<b>FORMACION ACADEMICA</b>		
LEER Y ESCRIBIR	0	0
PRIMARIA	1	3,8
SECUNDARIA	0	0
BACHILLERATO (PREPA)	1	3,8
FORMACION PROFESIONAL	19	73,1
DIPLOMATURA	1	3,8
LICENCIATURA	2	7,7
MAESTRIA	1	3,8
DOCTORADO	1	3,8
<b>ZONA GEOGRAFICA</b>		
GUAJIRA	26	100

**Nota.**Tabla de elaboración propia a partir de los datos extraídos de estadística de los datos extraídos de la población objeto de estudio

En la población estudiada (Tabla 1), el 65,4% fueron mujeres y 34,6% hombres; una prevalencia alta de 50% eran casados y el 30,8% solteros; entre 31 a 40 años 46,2% y 34,6% de 21 a 30 años; el 34,6% tiene un solo hijo y el 34,6% dos hijos; el 46,2% hogares conviven con 4 personas y 19,2% con tres integrantes; el 73,1% eran profesionales; el 100% de la muestra era de la Guajira.

Es importante precisar que la población objeto de estudio está conformada por personal empleado en las alcaldías municipales de Riohacha y Dibulla, en el departamento de La Guajira, Colombia (véase Tabla 2). La investigación se desarrolla durante el año 2023, en el periodo comprendido entre los meses de abril a junio, lo que delimita los hallazgos al contexto y condiciones específicas de este grupo en dicho momento histórico. En consecuencia, los resultados presentados reflejan la situación particular de esta muestra y no deben extrapolarse a otras poblaciones sin las consideraciones necesarias.

**Tabla 2. Datos laborales de la población**

<b>DATOS LABORALES</b>		
<b>SECTOR DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
ADMINISTRACION PUBLICA	7	26,9
INDUSTRIA	3	11,5
SANIDAD/FARMACIA	2	7,7
SERVICIOS	1	3,8
FUERZAS DEL ORDEN	0	0
ENSEÑANZA	3	11,5
COMERCIO	1	3,8
ALIMENTACION	0	0
CONSTRUCCION	5	19,2
MINERIA	1	3,8
PETROLEO	0	0
OTROS	3	11,5
AGRICOLA	0	0
<b>TIPO DE CONTRATO</b>		
FIJO	10	38,5
FUNCIONARIOS	1	3,8
INTERINO/TEMPORAL	2	7,7
SUBCONTRATADO	1	3,8
INDEPENDIENTE	10	38,5
OTROS	2	7,7
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>		
TRABAJO SOCIAL	4	15,4
DIRECTIVO	0	0
MANDO INTERMEDIO	1	3,8
ADMINISTRATIVO	4	15,4
ENFERMERIA	0	0
MEDICO	1	3,8
CONDUCTOR	0	0
JARDINERO	0	0
AGENTE DEL ORDEN	0	0

TECNICO	4	15,4
OPERARIO	0	0
AUXILIAR	2	7,7
DOCENTE	1	3,8
VENDEDOR	0	0
INDEPENDIENTE	5	19,2
OTROS	4	15,4
<b>ANTIGÜEDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO</b>		
IGUAL O MENOS DE 1 AÑO	8	30,8
2 A 5 AÑOS	12	46,2
6 A 10 AÑOS	3	11,5
11 A 15 AÑOS	1	3,8
16 A 20 AÑOS	0	0
21 A 30 AÑOS	2	7,7
IGUAL O MAS DE 31 AÑOS	0	0

Nota. Tabla de elaboración propia a partir de los datos extraídos de estadística de los datos laborales de los trabajadores valorados

Con relación a los datos laborales de la muestra estudiada (Tabla 2), el 26,9% pertenecía al sector de la administración pública, el 19,2% al sector de la construcción; el 11,5% en industria, 11,5% en enseñanza, el 7,7% en sanidad/farmacia; un 38,5% con un tipo de contrato fijo y el 38,5 independiente.

En otros datos laborales se evidencia que el 19,2% se desempeña como independiente, el 15,4% desempeña un puesto de trabajo directivo, 15,4% trabajo social, 15,4 otros; el 46,2% presenta una antigüedad de 2 a 5 años, el 30,8% igual o menos de un año, el 11,5% de 6 a 10 años, el 7,7% de 21 a 30 años.

### 3. RESULTADOS

En este capítulo se aborda el análisis del riesgo psicosocial y psíquico en funcionarios municipales de La Guajira, Colombia, en el contexto posterior a la pandemia de la Covid-19. Se describen las condiciones laborales, sociales, familiares e individuales que influyen en la calidad de vida de los trabajadores, así como los factores que pueden generar desgaste psíquico y afectar el bienestar integral de este grupo. Asimismo, se exponen los hallazgos derivados de la aplicación de la batería de impacto “ILSFI COVID”, con la finalidad de comprender la prevalencia de dichos riesgos y su relación con el entorno personal, laboral y social.

**Tabla 3. Datos de salud de la población de estudio**

DÍAS DE INCAPACIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0	20	76,9
1 A 30 DÍAS	5	19,2
31 A 60 DÍAS	1	3,8
61 A 90 DÍAS	0	0

MAS DE 90 DIAS	0	0
<b>MOTIVO DE LA INCAPACIDAD</b>		
SIN INCAPACIDAD	20	76,9
ENFERMEDAD COMUN	1	3,8
INTERVENCION QUIRURGICA	0	0
PROBLEMAS OSTEOMUSCULARES	0	0
ESTADO DE ANIMO, ESTRÉS	0	0
PROBLEMAS LABORALES	0	0
COVID-19	5	19,2
<b>ENFERMEDADES CRONICAS Y COVID-19</b>		
<b>HIPERTENSION</b>		
SI	4	15,4
NO	22	84,6
<b>DIABETES</b>		
SI	0	0
NO	26	100
<b>OBESIDAD</b>		
SI	7	26,9
NO	19	73,1
<b>CARDIOPATIA</b>		
SI	2	7,7
NO	24	92,3
<b>LE HAN REALIZADO PRUEBA COVID</b>		
SI	19	73,1
NO	7	26,9
<b>TOMA MEDICAMENTOS</b>		
SI	8	30,8
NO	18	69,2
<b>RESULTADOS PRUEBA COVID</b>		
POSITIVA	6	23,1
NEGATIVA	14	53,8
NINGUNO	6	23,1
<b>VULNERABILIDAD FRENTE AL CONTAGIO DEL COVID 19</b>		
<b>CONSIDERADO VULNERABLE</b>		
SI	15	57,7
NO	11	42,3
EDAD	4	15,4
HIJOS ESCOLARES O ADULTOS MAYORES	0	0
ENFERMEDAD CRONICA	3	11,5

NO APLICA	6	23,1
EDAD Y ENFERMEDAD CRONICA	0	0
ENTORNO SOCIO - ECONOMICO VULNERABLE	5	19,2
CONTACTO CONTAGIO	5	19,2
EMBARAZO	3	11,5
<b>PERDIDAS POR COVID-19</b>		
<b>ALGUN FAMILIAR HA DADO POSITIVO</b>		
SI	21	80,8
NO	5	19,2
<b>HA PERDIDO ALGUN FAMILIAR</b>		
SI	6	23,1
NO	20	76,9
<b>ALGUN AMIGO HA DADO POSITIVO</b>		
SI	23	88,5
NO	3	11,5
<b>HA PERDIDO ALGUN AMIGO</b>		
SI	12	46,2
NO	14	53,8
<b>HA PERDIDO ALGUN CONOCIDO</b>		
SI	21	80,8
NO	5	19,2
<b>PERSONAS AFECTADAS</b>		
0	2	7,7
1	2	7,7
2	2	7,7
3	2	7,7
4	4	15,4
MAS DE 4	14	53,8
<b>PERSONAS FALLECIDAS</b>		
0	5	19,2
1	10	38,5
2	3	11,5
3	4	15,4
4	1	3,8
MAS DE 4	3	11,6

**Nota.** Tabla de elaboración propia a partir de los datos extraídos de estadística de salud de la población trabajadora valorada

De acuerdo a la información relativa a la salud de la población tomada (Tabla 3), los resultados muestran que el 76,9% no presenta ausentismo por incapacidad médica, mientras que el 19,2% presenta de 1 a 30 días; en un 19,2% presenta ausencia



laboral por covid-19 y un 3,8% presento incapacidad medica por enfermedad común. Según los datos relacionados a enfermedades crónicas y covid-19 el 14,4% sufre de hipertensión y el 84,6% no presenta dicha comorbilidad; el 100% no presenta afecciones diabéticas; el 26,9% presenta obesidad y el 73,1 no padece de esta patología; el 7,7% tiene afección por cardiopatía, el 92,3% no presenta. Con relación a las pruebas covid-19 al 73,1% le practicaron dicha prueba, 26,9 no; el 30,8% toma medicamentos, el 69,2% no lo hace; el 53,8% de las pruebas practicas a la muestra dieron negativas, el 23,1 dio positiva.

Frente a la vulnerabilidad con relación al contagio del covid-19, se han considerado vulnerable al 57,7%, mientras que el 42,3% no ha sido considerado; en un 19,2% se debe al entorno socio - económico vulnerable y el 19,2% por contacto contagio, el 15,4% por la edad. Con relación a las perdidas por covid-19 el 80,8% de la población contó con un familiar positivo para la enfermedad, mientras que el 19,2% dio negativo; el 23,1% perdió algún familiar, el 76,9% dio negativo; a su vez el 88,5% algún amigo dio positivo, mientras que el 11,5% dio resultado negativo ; el 46,2% ha perdido algún amigo, el 53,8% no ha sufrido perdida de algún amigo; de igual manera el 80,8% ha perdido a algún conocido. El 53,8% tenía más de 4 personas afectadas, el 15,4% con 4 personas afectadas; así mismo, el 38,4% menciona que por lo menos una persona falleció, el 15,4% con 3 personas fallecidos, y el 11,6% con más de 4 personas fallecidas.

**Tabla 4. Datos sociales de la poblacion de estudio**

<b>RELACIONES SOCIALES</b>		
<b>TIENE FAMILIA QUE NO VIVE CON USTED</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTTAJE</b>
SI	25	96,2
NO	1	3,8
<b>TIENE COMUNICACIÓN CON LA FAMILIA</b>		
SI	25	96,2
NO	1	3,8
<b>TIENE COMUNICACIÓN CON LOS AMIGOS</b>		
SI	25	96,2
NO	1	3,8
<b>MANTIENE LA DISTANCIA SOCIAL</b>		
SI	26	100
NO	0	0
<b>HA MEJORADO RELACION CON LOS VECINOS</b>		
SI	22	84,6
NO	4	15,4
<b>DISCRIMACION/VIOLENCIA</b>		
<b>POR SU ORIGEN ETNICO</b>		
SI	0	0
NO	26	100
<b>POR SU ESTADO DE SALUD</b>		
SI	3	11,5

NO	23	88,5
POR SU PROFESION		
SI	2	7,7
NO	24	92,3
POR SU GENERO		
SI	1	3,8
NO	25	96,2

**Nota.** Tabla de elaboración propia a partir de los datos sociales extraídos en la población

Respecto a los datos sociales (Tabla 4), muestran que el 96,2% tenía familiares con los cuales no conviven, el 3,8% convive con todos sus familiares; el 96,2% tenía comunicación con la familia; el 96,2% tenía comunicación con sus amigos; el 100% mantiene la distancia social; el 84,6% ha mejorado la relación sus vecinos, el 15,4% no la ha mejorado; en cuanto la discriminación/violencia, el 100% manifestó que no ha sufrido de dicho flagelo por su origen étnico; el 11,5% sufrió de alguna discriminación por su estado de salud, mientras que el 88,5 no lo sufrió; el 7,7,% fue discriminado por su profesión, el 92,3% no lo fue; así mismo el 3,8% sufrió de discriminación por su género, mientras que el 96,2% no fue discriminado.

**Tabla 5. Resultado por dimensiones y factores**

FACTORES PROTECTORES Y DE RIESGOS	IMPACTO LABORAL, SOCIAL, FAMILIAR E INDIVIDUAL DE COVID-19										DESGASTE PSIQUICO			
	D.LABORAL	D.SOCIAL			D.FAMILIAR			D.INDIVIDUAL			FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	
	SSL	VEC.	VIV.	SER. DE SAL.	OR. FAM	R. DEL HOG.	R. INT.	(EEN)	(SF)	(SM)	COG.EMOC	CONDU.	FISIOLOG.	DESGASTE P.
VALORACION	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
SIN RIESGO	89,25	80,8	97,4	92,4	68,5	60,9	97,8	39,4	59,1	97,3	61,5	86,7	80,8	88,5
CON RIESGO	10,75	19,2	2,6	7,7	31,5	39,1	2,2	60,6	40,9	12,7	38,5	13,3	19,2	11,5

**Nota.** Tabla de elaboración propia a partir de resultado por dimensiones y factores de la población estudiada

Realizada la revisión de las variables independientes descritas en este estudio se aprecia que de acuerdo a los impactos laborales prevalecen los factores protectores (sin riesgos) con relación a la Seguridad y Salud Laboral (SSL) en un 89,25% lo que quiere decir que el personal en su lugar de trabajo adopta las medidas de protecciones como la toma de temperatura, la sana distancia, lavado de manos entre otras. Así mismo, en un 80, 8% de los encuestados, en cuanto a lo social y el vecindario, manifiestan que viven en un lugar seguro y que garantiza espacios de esparcimientos libre de violencia, sin delincuencia, seguro para realizar actividad física. En cuanto a la vivienda (VIV.) el 97,4% de los trabajadores expresa que vive en buenas condiciones, que dispone de los servicios básicos como agua, luz y alcantarillado, de

la misma manera en un 92,4% tiene acceso fácil a los servicios de salud y la atención de los mismos servicios.

En cuanto a los impactos familiares el 68,5% manifiesta contar con una buena organización familiar (OR. FAM) donde los tiempos lúdicos son compartidos y los espacios están adecuados para cada miembro, con relación a las responsabilidades del hogar (R.DEL HOG) el 60,9 % manifiesta que éstas son compartidas entre los miembros del hogar y todos ayudan según sus posibilidades. De la misma manera el 97, 8% tienen unas buenas relaciones interpersonales (R.INT.) donde manifiestan que no hay conflictos, no hay discusiones, ningún tipo de acoso sexual, tampoco violencia física o verbal y sobresale el respeto.

Los impactos individuales en la población encuestada con relación a la expresión de emociones negativas (ENN), el 60,6% manifiesta sentirse en riesgo, donde predomina el sentir miedo, tristeza, ansiedad, enojo e incertidumbre, de igual manera un 59,1% expresa sentir buena salud física (SF), con una buena alimentación, mantiene su rutina de higiene y buena actividad física. Pero también con un 40,9% indica sentirse en riesgo, donde se ha disminuido la calidad del sueño, dolencias musculares de espalda y de cabeza, en cuanto a la salud mental (SM) se refiere, el 87,3% dice poseer buenas técnicas para tratar el estrés y el manejo de sus emociones, como también sabe conservar su aspecto físico y se mantiene ocupado en sus qué haceres diarios.

Con relación al desgaste psíquico, el factor cognitivo emocional determinó que el 61,5% de la población no presenta alteraciones de ese tipo, mientras que el 38,5% mostró respuestas emotivas negativas. Conductualmente, el 86,7% aducen que no presentan intranquilidades durante la presentación de este estudio, mientras que 23, 3% manifiesta sentirse alarmados y ansiosos por la situación. Asimismo, en cuanto a la fase fisiológica, el 80,8% manifiesta no sentir molestias, mientras que el 19,2% si indicó algún tipo de sintomatología.

De acuerdo a lo anterior se evidencia un desgaste psíquico del 11,5% de la población debido a las consecuencias generadas por la emergencia sanitaria en la población trabajadora en el departamento de La Guajira, Colombia.

## 4. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue identificar la prevalencia e impactos de los factores psicosociales en el ambiente laboral, relacionándolos con aspectos personales, familiares, sociales y el desgaste psíquico en trabajadores municipales de Riohacha y Dibulla (La Guajira, Colombia) durante abril-junio de 2023.

Los resultados evidencian que la mayoría de los empleados analizados se desenvuelven en un entorno laboral y social con características predominantemente protectoras. La implementación de prácticas de bioseguridad en el ámbito laboral, junto con el acceso a servicios básicos como vivienda y salud, así como la existencia de vínculos interpersonales favorables en los espacios familiares y comunitarios, actúan como elementos que fortalecen la estabilidad de los trabajadores.

Estos hallazgos coinciden con estudios realizados en Colombia y en otros países de América Latina, los cuales resaltan la importancia del apoyo social y de las condiciones organizacionales como factores de resguardo frente a los riesgos psicosociales (Soliz Baldomar, R. L. 2022).

No obstante, el análisis de las variables individuales revela un panorama distinto. Un 60,6% de los participantes manifestó emociones negativas como miedo, tristeza, ansiedad o incertidumbre, mientras que un 40,9% reportó alteraciones en la calidad del sueño y molestias físicas asociadas al estrés, lo que se traduce en un desgaste psíquico del 11,5%. Estos hallazgos son coherentes con estudios como los de Etxebarria et al. (2020), quienes subrayan la necesidad de mantener estrategias de salud mental en tiempos de pandemia, y con lo documentado por Hernández et al. (2022) y Llamosa et al. (2023), que reportaron mayores niveles de ansiedad y depresión en mujeres, un resultado también visible en este estudio, ya que el 65,4% de la muestra fueron mujeres.

Al contrastar los hallazgos de este estudio con investigaciones realizadas en periodos previos a la pandemia, se observa que las condiciones laborales y sociales de los funcionarios públicos en Colombia presentaban, incluso antes del COVID-19, riesgos psicosociales vinculados principalmente a la sobrecarga laboral, la presión por resultados y las dificultades en la conciliación entre la vida personal y el trabajo (Quiñones Torres y otros, 2022). Dichos autores señalaron, no obstante, la presencia de relaciones interpersonales positivas y un entorno laboral relativamente estable, aspectos que coinciden con los resultados encontrados en los funcionarios municipales de La Guajira.

Sin embargo, la diferencia más significativa radica en que, tras la pandemia, emergen con mayor fuerza afectaciones en la esfera individual, particularmente en el manejo de emociones negativas y la calidad del sueño. Esto sugiere que la crisis sanitaria no alteró de manera sustantiva las percepciones sobre el entorno laboral y social, pero sí intensificó el impacto psíquico individual, constituyéndose en un desafío adicional para la salud mental y el bienestar de los trabajadores evaluados.

Las comparaciones con estudios en otras regiones permiten comprender mejor el alcance de los resultados. Por ejemplo, Restrepo et al. (2023) encontraron prevalencias más altas de depresión y ansiedad clínica en la población general durante la pandemia en Medellín, mientras que este estudio identificó un 38,5% de respuestas negativas en el área cognitiva-emocional. Estas diferencias pueden atribuirse al tamaño de la muestra, a las particularidades socioeconómicas de La Guajira y a la naturaleza de los instrumentos aplicados. Asimismo, mientras investigaciones como las de Leyva, (2021) evidenciaron aislamiento social y soledad en la población latinoamericana durante el confinamiento, el personal empleado en el departamento de la guajira, reportaron relaciones interpersonales sólidas y un 97,8% señaló tener una comunicación frecuente y positiva con su entorno familiar y comunitario. Esto podría estar relacionado con la cultura comunitaria de la región, donde los lazos de vecindad y parentesco son más estrechos que en otros contextos urbanos.

En términos de salud física, el 59,1% reportó sentirse en buena condición, aunque coexistiendo con dolencias musculares y cefaleas. Este hallazgo se relaciona con lo expuesto por Jordán et al. (2020), quienes resaltan la necesidad de reforzar hábitos saludables y programas de autocuidado para contrarrestar el impacto psicosomático de la pandemia. Los niveles moderados de desgaste psíquico encontrados contrastan con lo reportado en otros países latinoamericanos, como Ecuador, donde Vera y Pérez (2022) identificaron una fuerte relación entre el estrés laboral crónico y el desempeño de los trabajadores hospitalarios. Estas diferencias refuerzan la idea de que el contexto organizacional y comunitario influye directamente en la magnitud de los efectos psicosociales.

Finalmente, aunque este estudio aporta información valiosa, es importante reconocer sus limitaciones. El tamaño reducido de la muestra (26 trabajadores) restringe la posibilidad de generalizar los resultados a toda la población laboral de la región. Además, el diseño transversal no permite observar cambios a lo largo del tiempo. Como sugieren Sanabria-Enríquez, B. A et al. (2024), se requieren investigaciones longitudinales y con muestras más amplias que permitan identificar la evolución de los riesgos psicosociales en escenarios posteriores a la pandemia.

En síntesis, los resultados de esta investigación confirman que la pandemia de COVID-19 intensificó las afectaciones emocionales y psíquicas individuales, aun en un contexto laboral y social protector, lo que resalta la necesidad de intervenciones preventivas centradas en la salud mental y en el fortalecimiento de los recursos individuales de afrontamiento.

## 5. CONCLUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la prevalencia e impactos de los factores psicosociales en el ambiente laboral, relacionándolos con aspectos personales, familiares, sociales y el desgaste psíquico en personal empleado en las alcaldías municipales de Riohacha y Dibulla, en el departamento de La Guajira durante el periodo abril-junio de 2023. Los resultados obtenidos permiten afirmar que, si bien los trabajadores encuestados gozan de condiciones laborales, familiares y sociales mayoritariamente favorables, persisten vulnerabilidades en el ámbito individual que no deben pasarse por alto.

En particular, la prevalencia del 60,6% de emociones negativas y del 40,9% de dificultades en la calidad del sueño muestran que la emergencia sanitaria por COVID-19 impactó de manera significativa la esfera emocional del personal empleado, aun cuando disponían de factores externos de protección como buenas relaciones interpersonales, acceso a servicios básicos y cumplimiento de medidas de bioseguridad. Esta contradicción evidencia que la dimensión individual se convierte en el principal punto de riesgo, confirmando la necesidad de fortalecer estrategias de afrontamiento psicológico y programas de promoción de la salud mental en contextos municipales.

El estudio también muestra que los riesgos psicosociales son dinámicos y podrían ser sensibles a factores organizacionales, familiares y comunitarios. Mientras que las redes de apoyo social y cultural propias de La Guajira parecen haber funcionado como un factor protector frente al aislamiento, los trabajadores con mayores responsabilidades familiares, contratos independientes e inseguridad laboral presentaron niveles más altos de desgaste psíquico, lo cual coincide con investigaciones previas sobre la relación entre precariedad laboral y salud mental.

Estos hallazgos resaltan la importancia de que las administraciones municipales y las instituciones de salud desarrollen planes integrales de prevención del riesgo psicosocial, con énfasis en el manejo de emociones negativas, la promoción del descanso reparador y la implementación de programas de acompañamiento psicológico. Asimismo, se recomienda que tales estrategias incluyan un enfoque diferenciado por género y edad, considerando que las mujeres y los trabajadores de 31 a 40 años fueron los más afectados en este estudio.

Es importante reconocer las limitaciones metodológicas del trabajo, entre ellas el reducido tamaño de la muestra y el carácter transversal del diseño, que impiden generalizar los resultados al conjunto de la población laboral de la región. Sin embargo,

los datos aportados constituyen un punto de partida valioso para la comprensión del impacto de la pandemia en el bienestar psicosocial de funcionarios municipales de La Guajira, y sugieren el interés la necesidad de estudios longitudinales y comparativos que permitan establecer la evolución de estos efectos en el tiempo.

En síntesis, este estudio confirma que la pandemia de COVID-19 no solo representó, además de un desafío sanitario, un reto en la gestión de la salud mental laboral, al mostrar que incluso en contextos con factores sociales protectores, los efectos emocionales e individuales pueden prevalecer. De ahí la importancia de diseñar intervenciones dirigidas a prevenir el desgaste psíquico, mejorar la calidad del sueño y fortalecer las capacidades de afrontamiento, contribuyendo así a garantizar un ambiente laboral más saludable y resiliente en escenarios postpandemia.

**Contribuciones de los autores:** Este artículo ha sido elaborado de manera conjunta por los autores, quienes han contribuido de la siguiente manera: Concepto diseño, Metodología y Análisis e interpretación de datos: Jonathan Joel Silva Pinto, Elías Alberto Bedoya Marrugo y Claudia Elvira Bermúdez Patiño; Autor de correspondencia: Elías Alberto Bedoya Marrugo.

**Financiación:** Esta investigación fue financiada por recursos del Ministerio de Ciencias y Tecnología e Innovación de Colombia., a través de la convocatoria 810 del 2018

**Conflictos de intereses:**

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

**Disponibilidad de datos depositados**

Los autores indicamos que no hemos depositado los datos en ningún repositorio institucional, por lo que para acceder a ellos deberán ponerse en contacto con los autores. El instrumento de este proyecto (Cuestionario Impacto Laboral, Social, Familiar e Individual de la COVID-19(ISLFI-COVID-19) versión 2020, fue autorizado por los autores.

**Declaración de uso de IA**

En este artículo no se hizo uso de herramientas de IA significativamente en el desarrollo del trabajo. Se utilizó el software IBM SPSS Statistics y complementado por el Microsoft Excel.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya-Arias, A. C., Jaimes, F., & García-Valencia, M. M. (2025). Trabajo en equipo y desgaste profesional en trabajadores de la salud de un hospital público en Colombia. *Biomédica*, 45(1). <https://doi.org/10.7705/biomedica.7240>
- Barrera Pintado, J. E., & Baculima Suarez, J. A. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *CIENCIAMATRIA: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(1), 26. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1223>
- Bravo Jesús de Llamosa, M. E., Garay Cabrera, G. R., Percy Omar, L. I., Ramírez Contreras, N. M., & Ruiz Aquino, M. (2023). Estados afectivos emocionales y desgaste profesional durante la atención de pacientes con covid-19. *Revista*



Científica Ciencia Médica, 26(1), 10. <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/10>

- Buitrago Orjuela, L. Á., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*, 8(2), 16. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cano García, M., Ruiz Blandón, D. A., Vergara Vélez, I., & Chaverra Gil, L. C. (2023). Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Ciencia y Enfermería*, 29(31), 11. <https://doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>
- Carrión García, M. Á., Preciado Serrano, M. d., & López Barón, F. (2022). Impacto psicosocial de la pandemia covid-19 en el desgaste psíquico de trabajadores mexicanos. *Investigatio*, 17(19-38), 20. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.17.2>
- Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e-2551. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Delgado-García, M., Salguero-García, E., & Fernández-Berrocal, P. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*, 14(2), 96–106. <https://doi.org/10.24310/espiescps.v14i2.13618>
- Díaz Patiño, D. G. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24), 38. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1168>
- Gayoso Cantero, D., García Duque, P., Serrano de la Fuente, P., & Peláez Álvarez, J. (2024). Ansiedad y mecanismos de adaptación en los residentes de un hospital de Madrid. *Educación Médica*, 25(4), 9. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2024.100933>
- Guilcamaigua, M. (2023). Impacto de Covid-19 en la Salud Mental y Entorno Social de la Población. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 16. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.9276](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.9276)
- Hernández Gracia, T. J., & Carrión García, M. d. (2021). Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana. *Salud Uninorte*, 37(3), 19. <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.613.62>
- Jiménez, A., Choque, R., Atajo, P., Bazán, L., Gafas, M., Boada, P., Aliaga, J., Quintana, J., & Valencia, R. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados en Ecuador. *Revista Latinoamericana de Salud Laboral*, 10(2), 123-150.
- Díaz Leyva, D. (2021). Efectos psicosociales de la pandemia COVID-19 en la familia. *Revista San Gregorio*, (48), 108–119. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i48.1833>
- García-Espinosa, P., Ortiz-Jiménez, X., Botello-Hernández, E., Hernández-Díaz, A., & Góngora-Rivera, F. (2021). Covid-19: impacto psicosocial en estudiantes de medicina. *Salud Pública de México*, 63(3), 313–321. <https://doi.org/10.21149/12300>
- Lucas Hernandez, A., González Rodríguez, V. d., López Flores, A., Kammar García, A., Mancilla Galindo, J., Vera Lastra, O., Jiménez López, J. L., & Lucas Hernández, A.

- (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 60(5), 7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36048869/>
- Martínez-Mejía, E. (2023). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México. *Región y Sociedad*, 35, e1700. <https://doi.org/10.22198/rys2023/35/1700>
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2). <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
- Molina Velásquez, J. I., & Erazo Salas, S. P. (2024). Síndrome de desgaste profesional en el personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Alerta*, 7(1), enero–junio. <https://doi.org/10.5377/alerta.v7i1.16113>
- Moncada Rodríguez, B. E., Suárez Lluccha, M. P., Duque Cordova, L., & Escobar Segovia, K. F. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid-19. *Perfiles*, 1(25), 11. <https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Pérez Rosario, E. N., Jové Gómez, D., & García López, V. (2023). La salud mental en el ámbito laboral: ¿Son efectivas las intervenciones para lograr el regreso al trabajo? *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26(3), 224–228. <https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.03.07>
- Pérez-Bejarano, N., Gamarra-Insfrán, J., Díaz-Reissner, C., Adorno, C. G., Fretes-López, V., Díaz-Carbaljal, R., & Adorno, V. R. (2022). Depresión, ansiedad y estrés durante la pandemia COVID-19 en estudiantes de Odontología. *Revista Facultad de Odontología Universidad de Antioquia*, 34(1), e1–e14. <https://doi.org/10.17533/udea.rfo.v34n1a1>
- Portela, M. A., & Machado, A. I. (2022). Consecuencias psicológicas del aislamiento social y su vinculación con el funcionamiento psicológico positivo. *Actualidades en Psicología*, 36(132), 72–87. <https://doi.org/10.15517/ap.v36i132.49584>
- Quiñones-Torres, D. Y., Beltrán López, K. D., & Matabanchoy, S. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1), e-7898. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2021.7898>
- Restrepo Martínez, M., Escobar, M., Marín, L. A., & Restrepo, D. (2023). Prevalencia y características clínicas de los síntomas depresivos y ansiosos de los trabajadores de una institución de salud en Medellín durante la pandemia por COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 52(1), 7. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.001>
- Saldaña Orozco, C., Rentería Castillo, A., Vargas Iñiguez, J. C., & Mendoza Cárdenas, R. (2024). Desgaste Psíquico en estudiantes universitarios del Sur de Jalisco-México: Una descripción del síndrome Burnout. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(2), 14. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i2.41895>
- Sanabria-Enríquez, B. A., Cardona-Torres, L. M., Lira-Carmona, R., & Ramos-Ramos, X. (2024). Ansiedad, depresión y estrés postraumático en pacientes sobrevivientes a COVID-19: Estudio longitudinal. *Psicumex*, 14(1), e683. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v14i1.683>

- Sánchez-Caicedo, C. A., & Aguilar-Salazar, A. F. (2024). Impacto de la pandemia por COVID-19 en la salud mental. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 8(16), [julio–diciembre]. <https://doi.org/10.35381/s.v.v8i16.4030>
- Simón Melchor, A., Jiménez Sesma, M. L., Solano Castán, J., Simón Melchor, L., Gaya Sancho, B., & Bordonaba Bosque, D. (2022). Analysis of the psycho-emotional impact of the COVID-19 pandemic among nursing professionals. *Enfermería Global*, (66), 489911. <https://doi.org/10.6018/eglobal.489911>
- Soledad Martínez, A. M., & López Sarmiento, L. C. (2023). Factores de riesgo psicosociales y burnout en psicólogos que trabajan desde casa. *Informes Psicológicos*, 23(2), 16. <https://doi.org/10.10000/infpsic.v23n2a01>
- Soliz Baldomar, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), mayo–agosto. Universidad de Sonora, Departamento de Contabilidad. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Tamborini, M. M. de F., Centenaro, A. P. F. C., Souto, E. N. de S., Andres, A. T. G., Stumm, E. M. F., & Colet, C. de F. (2023). Estrés laboral en profesionales de la atención primaria durante la pandemia de COVID-19: Estudio de métodos mixtos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 31, e4040. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6797.4040>
- Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista Médica de Chile*, 151(2), 229–236. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>
- Valencia-Contrera, M., Valenzuela-Suazo, S., Rodríguez-Campo, V., Valdebenito-Arandela, D., & Valderrama-Alarcón, M. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: Revisión integrativa. *Sanus*, 7, 1–20. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.278>
- Valdez López, Y. C., Marentes Patrón, R. A., Correa Valenzuela, S. E., Hernández Pedroza, R. I., Enríquez Quintero, I. D., & Quintana Zavala, M. O. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 1(65), 12. <https://doi.org/10.6018/eglobal.441711>
- Vera Párraga, M. D., & Pérez Real, G. L. (2022). Análisis de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados del área de talento humano del Hospital General Portoviejo. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4-2), 22. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-2.1291>
- Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10). <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>



© 2025 por los autores Licencia a ANDULI, Editorial de la Universidad de Sevilla. Es un artículo publicado en acceso abierto bajo los términos y condiciones de la licencia “Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional”

## ANEXO 1.

**CUESTIONARIO DE DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS****(ILSFI – COVID-19)****Dra. Mª Ángeles Carrión-García (2020)©**

Fecha Evaluación:

Nº ID.....

Ante el cambio de las condiciones de vida laboral, social y familiar, impuesto por la aparición de la COVID-19, presentamos esta batería confidencial, cuyo objetivo es conocer el impacto que la pandemia está causando en la población trabajadora y las respuestas de estrés y desgaste psíquico que presentan. De esta forma, se podrán generar líneas de intervención adecuadas en pro de la salud mental y emocional de todos los componentes de la organización y el desarrollo de prácticas saludables.

*(Escriba la contestación o rodee con un círculo la respuesta adecuada)***A - DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS Y LABORALES**

<b>(1) Originario de: Ciudad, Estado (Departamento, Comunidad) y País:</b>		<b>(2) Residencia y localidad del trabajo: Ciudad, Estado (Departamento, Comunidad) y País:</b>	
<b>(3) Edad:</b> 1. Igual o menos 20 años      4. 41 a 50 años 2. 21 a 30 años                5. 51 a 60 años 3. 31 a 40 años                6. Igual o más 61 años		<b>(4) Género:</b> 1. Mujer 2. Hombre 3. Otros	<b>(5) Estado Civil:</b> 1. Soltero/a 2. Casado/a 3. Divorciado/a 4. Viudo/a 5. Separado/a 6. En pareja (unión libre)
<b>(6) Nº hijos:</b> <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> Más de 3 <input type="checkbox"/> 2	<b>(7) Núcleo Familiar</b> Indique cuántas personas conviven en el núcleo familiar (número de niños y adultos en total, incluyéndose usted) y cuántas mascotas (sólo número): <input type="text"/> <input type="text"/>	<b>(8) ECONOMÍA FAMILIAR</b> Indique (sólo número) cuántas personas aportan su salario a la economía familiar, incluyéndose usted: <input type="text"/>	

<b>(9) Sector de la Actividad</b> 1. Admón. Pública 2. Industria 3. Sanidad/Farmacia 4. Servicios 5. Fuerzas del orden 6. Enseñanza 7. Comercio 8. Alimentación 9. Construcción 10. Minería 11. Petróleo 12. Otros (indicar) 13. Agrícola	<b>(10) Puesto de Trabajo:</b> 1. Trabajo Social 2. Directivo 3. Mando Intermedio 4. Administrativo 5. Enfermería 6. Médico 7. Conductor 8. Jardinero 9. Agente del orden 10. Técnico 11. Operario 12. Auxiliar 13. Docente 14. Vendedor 15. Independiente (prestación de servicios) 16. Otros (indicar)	<b>(11) Antigüedad en el Centro de Trabajo (años):</b> 1 – Igual o menos 1 año    2 - 2 a 5 años 3 - 6 a 10 años            4 - 11 a 15 años 5 - 16 a 20 años           6 - 21 a 30 años 7 – Igual o más 31 años  <b>(12) Tipo de contrato:</b> 1. Fijo 2. Funcionario 3. Interino/Temporal 4. ETT (cedido por empresa de trabajo temporal, subcontratado) 5. Independiente (prestación de servicios) 6. Otros (indicar)  <b>(13) Formación Académica (finalizada):</b> 1 Leer y escribir    5 Formación Profesional 2 Primaria        6 Diplomatura 3 Secundaria      7 Licenciatura 4 Bachillerato    8 Maestría (Prepa)            9 Doctorado
--	--	--

**Dra. M<sup>a</sup> Ángeles Carrión-García (2020)©**

<p><b>(14) Días de incapacidad médica desde 1 de enero de 2020</b></p> <p>1 = 0 ninguno          2 = 1 a 30 días          3 = 31 a 60 días          4 = 61 a 90 días          5 = más de 90 días</p>	<p><b>(15) Motivo de la incapacidad médica:</b></p> <p>1 - Sin incapacidad          2 - Enfermedad común          3 - Intervención quirúrgica          4 - Problemas osteomusculares          5 - Estado de ánimo, estrés          6 - Problemas laborales          7- COVID-19</p>	<p><b>(16) Enfermedades crónicas y COVID-19:</b></p> <p>Padece hipertensión    1 Sí    2 No          Padece diabetes        1 Sí    2 No          Padece obesidad        1 Sí    2 No          Padece cardiopatía     1 Sí    2 No          Le han hecho la prueba de COVID-19              1 Sí    2 No          Toma medicamentos    1 Sí    2 No          Resultado prueba COVID-19 (indicar):          1 Positivo 2 Negativo 3 Ninguno</p>
<p><b>(17) Vulnerabilidad frente al contagio por COVID-19.</b></p> <p>En su caso ha sido considerado vulnerable    1 Sí    2 No</p> <p>En caso afirmativo, diga el motivo:          1 Edad          5 Hijos escolares o adultos mayores          2 Enfermedad crónica          6 No aplica          3 Edad y Enfermedad crónica          7 Entorno socio-económico vulnerable          4 Contacto contagio          8 embarazo</p>	<p><b>(18) Pérdidas por COVID-19</b></p> <p>Algún familiar ha dado positivo          1 Sí    2 No          Ha perdido algún familiar          1 Sí    2 No          Algún amigo ha dado positivo          1 Sí    2 No          Ha perdido algún amigo          1 Sí    2 No          Ha perdido algún conocido          1 Sí    2 No</p>	<p><b>(19) Personas afectadas</b></p> <p>Indique número (sólo número) de personas afectadas: <input type="text"/></p> <p>Indique número (sólo número) de personas fallecidas: <input type="text"/></p>

<p><b>(20) Relaciones sociales</b></p> <p>Tiene familia que no vive con usted 1 Sí 2 No</p> <p>Tiene comunicación con la familia 1 Sí 2 No</p> <p>Tiene comunicación con amigos 1 Sí 2 No</p> <p>Mantiene la distancia social 1 Sí 2 No</p> <p>Ha mejorado relación con vecinos 1 Sí 2 No</p>	<p><b>(21) Discriminación/Violencia</b></p> <p>En su caso ha recibido conductas de violencia o discriminación:</p> <p>Por su origen étnico 1 Sí 2 No</p> <p>Por su estado de salud 1 Sí 2 No</p> <p>Por su profesión 1 Sí 2 No</p> <p>Por su género 1 Sí 2 No</p>
---	---

