UNIDA Salud
health journal
e-ISSN: 2791-2728

Publicación periódica de acceso abierto, financiada y editada por la Universidad de la Integración de las Américas

https://doi.org/10.69940/sld.20240405

Artículo original

Importancia de la salud mental en la productividad laboral: un estudio cualitativo basado en la realidad del Paraguay, 2023

Importance of mental health in labor productivity: a qualitative study based on the reality of Paraguay, 2023

Chap Kau Kwan Chung[1], César Cáceres Méndez[1], Verónica Concepción Arce Benítez[1]

[1] Universidad Americana. Asunción, Paraguay.

RESUMEN

El objetivo general de la investigación es determinar la importancia de la salud mental en la productividad laboral dentro del contexto paraguayo, 2023. Se basó en un enfoque cualitativo, no experimental de corte transversal y descriptivo. Se realizaron entrevistas a 30 personas (29 funcionarios y 1 Jefe de departamento) mediante una guía de 10 preguntas abiertas por juicio en mayo de 2023. Los criterios de inclusión fueron: estar activo con dependencia de una organización, haber tenido problema salud mental y con participación voluntaria para el estudio. Los criterios de exclusión fueron: menor a 15 años, no poseer un laburo en el momento de la recolección de datos y residentes fuera de territorio de Paraguay. Los resultados más relevantes fueron: estrés, insomnio y falta de concentración son considerados como los síntomas más graves de la salud mental y las causan se deben por la sobrecarga del trabajo, problemas personales y de salud (física o mental), actitud de los compañeros/colegas, inestabilidad emocional, frustración y ansiedad en el ámbito laboral. Las acciones para minimizar el problema de la salud mental pueden darse con la visita al psicólogo, apoyo espiritual y charlas entre amigos. Se concluye que la problemática de la SM no solo afecta de forma negativa al interior de una organización con la baja productividad sino también repercuta en un aspecto externo a la empresa, es decir, la empatía y atención hacia los clientes, imagen corporativa de los colaboradores, etc.

Palabras clave: salud mental, productividad, enfermedad, ámbito laboral

ABSTRACT

The general objective of the research is to determine the importance of mental health in labor productivity within the Paraguayan context, 2023. It was based on a qualitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive approach. Interviews were conducted with 30 people (29 officials and 1 Head of Department) using a guide of 10 open questions per trial in May 2023. The inclusion criteria were: being active with dependence on an organization, having had a mental health problem and with voluntary participation in the study. The exclusion criteria were: less than 15 years of age, not having a job at the time of data collection, and residents outside the territory of Paraguay. The most relevant results were: stress, insomnia and lack of concentration are considered the most serious symptoms of mental health and are caused by work overload, personal and health problems (physical or mental), attitude of colleagues / colleagues, emotional instability, frustration and anxiety in the workplace. Actions to minimize the mental health problem can occur with a visit to the psychologist, spiritual support and chats with friends. It is concluded that the problem of the SM not only negatively affects the interior of an organization with low productivity but also has an impact on an external aspect of the company, that is, empathy and attention to customers, corporate image of employees, etc.

Keywords: mental health, productivity, disease, workplace

INTRODUCCIÓN

Los problemas de la Salud Mental (SM) representan una de las principales causas de enfermedad en la población mundial(1) puesto que es considerada como el principal componente de la salud(2). Durante los últimos años, desde diferentes disciplinas se ha centrado la atención en el cuidado de la salud mental de las personas en sus diversos abordajes(3) . La salud mental es considerado como un tema crucial para la sociedad[(4)] y su importancia radica en los siguientes puntos(5): Combatir el estrés de la vida; Gozar de una salud física; Mantener relaciones sanas con el entorno y; Mantener o mejorar la productividad laboral, etc. Asimismo, algunas de las características principales conocidas son(6): 1. Ausencia de trastorno: no solo apunta a la escasez de problemas mentales sino el buen funcionamiento del bienestar general del individuo es crucial para la correcta relación con el entorno y consigo mismo; 2. Involucra factores de cognición, emoción y conducta: la salud mental no solo influye en el aspecto cognitivo de la persona, sino también los factores emocionales, motivacionales y conductuales son partes cruciales de la salud mental; 3. Desarrollo a lo largo de la vida: los factores biológicos, ambientales y biográficos influyen en gran medida en el desarrollo del proceso de la vida; 4. Influencia cultural: diferentes culturas con diferentes concepciones sobre el

Para correspondencia dirigirse a: wendy505@hotmail.com; 3cmendez@gmail.com; arceveronica339@gmail.com
Recibido: 13 de setiembre de 2023. Aceptado: 26 de noviembre de 2023.
Conflictos de interes: Ninguna que declarar. **Fuente de financiamiento:** Ninguno. **Editor responsable:** Juan Beranger

Este es un artículo publicado en Acceso Abierto bajo Licencia Creative Commons CC-BY, que permite el uso sin restricciones, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se cite debidamente la obra original.

mismo término. Un individuo puede considerarse mentalmente sano en un contexto y no así en el otro; 5. Dinamismo: la salud mental puede variar a lo largo de la vida de un individuo en base a las experiencias y vivencias. Por lo tanto, existe la posibilidad de mejorar la salud mental mediante estrategias y medidas preventivas; 6. Interrelación cuerpo y mente: problemas como estrés, miedo y sufrimiento pueden conllevar problemas físicos como infarto, diabetes u otros. No obstante, el deporte y el mantenimiento de una vida saludable favorecen la salud mental y el bienestar del individuo.

Con respecto a la SM en el ámbito laboral, esto no es una tarea sencilla de equilibrar (prevención, detección, tratamiento) puesto que en el lugar de trabajo intervienen factores personales, organizacionales y socioculturales(7). Asimismo, la OMS (2016) define a la Salud Laboral (SL) como "la integración del estado de salud del colaborador en el ámbito físico, mental, social y económico, permitiendo que el sujeto pueda evidenciar un estado de bienestar integral que le garantice una buena calidad de vida"(8). Cabe recordar que la gran carga de funciones puede aumentar la carga mental(9) y los síntomas conocidos como depresión, estrés, ansiedad, insomnio, frustración, enojo y miedo, son problemas de la SM que muchas veces afectan la capacidad de toma de decisiones del individuo en el área de trabajo(10). Mingote Adán et al. (7) afirman la existencia de tres efectos básicos que empalman las interacciones complejas entre el empleo y la SM: 1. Efectos de las condiciones de trabajo sobre la SM; 2. Efectos de la enfermedad mental sobre el desempeño/ productividad laboral y, 3. Efectos de factores propias del individuo que deben ser considerados de forma simultánea. Ej: estado civil, cantidad de hijos, cultura, etc.

En el contexto nacional, Paraguay cuenta con una Política Nacional de Salud Mental 2011-2020 con el fin de superar el modelo hospitalocéntrico-manicomial, respectar los derechos humanos, construir una mejor ciudadanía de las personas con y sin trastornos mentales (11). No obstante, también se verifica la existencia de la Ley Nº 7018, derecho a la protección de la salud mental de todas las personas en el Paraguay, es de suma importancia para la población en general(12). Dicha ley menciona los organismos gubernamentales competentes para su aplicación como colaboración, derechos de las personas con trastorno mental, características principales de la atención en salud mental, criterios generales de la internación (voluntaria o involuntaria) y otras disposiciones. Asimismo, Paraguay se posiciona con un puntaje de 0.28 en el 4to lugar como unos de los países con resultados más preocupantes dentro del índice de vulnerabilidad de la SM, según encuesta realizada por al Banco Mundial en 2021 (13). Y cuenta con una baja inversión en salud mental de solo 1.84% para la atención y el tratamiento de estas afecciones (14). Indiscutiblemente, el grado de la SM se manifiesta en todos los ámbitos de la vida personal incluyendo en el entorno del trabajo, determinando de forma positiva o negativa en el individuo (15).

La SM dentro del ámbito laboral ha sido bastante estudiada en las últimas décadas (3) y otros estudios relacionados al tema de investigación se lo encuentran en: Salud mental y Riesgos psicosociales (16,17), riegos laboral (18), con estrés laboral (19), revisión sistemática (20,21), salud en el trabajo (22), COVID-19 (23,24), construcción de escala para la Salud Mental Positiva(25), entre otros. Por todo lo expuesto anteriormente, la presente investigación trata de determinar la importancia de la salud mental en la productividad laboral desde un enfoque cualitativo.

MATERIAL Y MÉTODO

El trabajo de investigación se basó en un enfoque cualitativo, no experimental de corte transversal y descriptivo. Se entrevistó a 30 personas (29 funcionarios y 1 Jefe de departamento) mediante una guía de 10 preguntas abiertas por juicio en mayo de 2023. Los criterios de inclusión fueron: estar activo con dependencia de una organización, haber tenido problema salud mental y con participación voluntaria para el estudio. Los criterios de exclusión fueron: menor a 15 años, no poseer un laburo en el momento de la recolección de datos y residentes fuera de territorio de Paraguay. El proceso de la recolección de datos consistió en los siguientes pasos: 1. Confección del instrumento para la recolección de datos; 2. Contacto con los participantes vía WhatsApp según criterio de los investigadores; 3. Realización de las entrevistas previstas; 4. Presentación de los resultados finales mediante cuadros, tablas y gráficos.

RESULTADOS

Después de haber entrevistados a 30 personas (28 mujeres y 2 hombres), todos asalariados, con laburo en empresas de los tres sectores (27 servicios, 2 comercial y 1 industrial), de diversos tamaños (26 Grande, 2 medianas y 2 micro y pequeñas empresas) y una antigüedad entre menos de 1 año hasta más de 8 años (< 1=1; 1 a 2=2; 3 a 4=1; 5 a 6=1 y >8=25) en cargos operativos (29) y táctico (1), se obtienen los siguientes resultados: Conforme se observa en la tabla 1 Todos los participantes han tenido alguna vez problema de salud mental en sus labores. En cuanto a los síntomas más graves que ésta presenta fueron el estrés (28), insomnio (1) y falta de concentración (1).

Tabla 1. Guía de preguntas para la entrevista

N°	Pregunta
1	¿Ha experimentado alguna vez problemas de salud mental que hayan afectado su capacidad para trabajar de manera productiva?
2	¿Qué síntomas específicos de salud mental ha experimentado en el trabajo?
3	¿Con qué frecuencia experimenta dichos síntomas en el trabajo?
4	¿Qué impacto ha tenido su salud mental en la capacidad para realizar tareas de manera efectiva y eficiente en el trabajo?
5	¿Cuál es el factor principal que causa la salud mental *negativa* en el lugar de trabajo?
6	¿Ha buscado ayuda para abordar problemas de salud mental que puedan estar afectando su productividad en el trabajo?
7	¿Consideras que su empleador toma en cuenta la salud mental de los empleados al establecer plazos o metas de trabajo?
8	¿Ha recibido capacitación o recursos sobre cómo abordar la salud mental en el lugar de trabajo?
9	¿Crees que la cultura de la empresa es favorable para discutir abiertamente la salud mental en el trabajo?
10	¿Qué medidas sugeriría para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo?

Fuente: Elaboración propia (2023)

Con respecto al motivo o los motivos que causan los síntomas mencionados anteriormente, la mayoría confirmó ser por causa de la cantidad excesiva de trabajo y compromisos, es decir, la sobrecarga del trabajo de forma permanente o continua. No obstante, otros afirmaron que los problemas personales y de salud (física o mental), actitud de los compañeros/colegas, inestabilidad emocional, frustración y ansiedad también forman parte de las causas. En cuanto a la periodicidad que aparece los síntomas en los participantes, cinco aseveraron que todos los días o de forma muy frecuente y otros distribuidos en 2 veces a la semana, 1 vez al mes, 2 veces al año y pocas veces.

En relación con el impacto de la salud mental en la productividad laboral, 23 rescataron con el aspecto de no cumplir con los plazos establecidos para la entrega de tareas o proyectos y otros lo manifiestaron de la siguiente manera:

"Las ganas de realizar el trabajo"

"Ha disminuido mi capacidad de planificar y evaluar acciones"

"Ha tenido un gran impacto, porque no podía avanzar en mis labores había cada vez más y más pendientes"

"Demasiado impacto la atención al cliente específicamente, al no estar bien mentalmente me costaba la conversación y empatía con el cliente"

Por lo tanto, el factor principal que causa una salud mental *negativa* en el lugar de trabajo lo apuntaron nuevamente en el estrés, carga horaria versus el salario percibido, presión laboral, actitud de los colegas, falta de comunicación y coordinación, jerarquía no definida y frecuentes cambios en la empresa.

Respecto a la búsqueda de ayuda para abordar problemas de salud mental que puede estar afectando a la productividad en el trabajo, tres de los entrevistados sostuvieron que la visita al Psicólogo era la mejor opción, uno con apoyo espiritual y otro con charlas entre amigos, mientras que, el resto sin ninguna acción al respecto.

De acuerdo con que el empleador tome en cuenta la salud mental de los empleados al establecer plazos o metas de trabajo, 23 de los participantes declararon que sí y cinco garantizaron que no se tiene en cuenta:

"No, las metas establecida en relación a la hora y pago no se tienen en cuenta"

"No, busca resultados"

"Creo que no se considera. Aunque existe metas fijas, siempre recargan de otras actividades sin tener en cuenta que uno tiene sus propias"

"No siempre. Hay metas que son irreales. Muchas veces falta empatía. En general hay muy poca consideración."

"No, pienso que solo importa si hacemos el trabajo"

Además, uno contesta de manera de sugerencia:

"Quizás debería tener en cuenta puesto que la salud mental es un factor importante y ésta se encuentra cada vez está más deteriorada"

Por lo que sigue, 24 personas avalaron que la cultura de la empresa no es favorable para discutir abiertamente la salud mental en la empresa. Sin embargo, cinco ratificaron de forma positiva de la siguiente manera:

"En mi caso sí, ya que todos somos bastantes cercanos y comprendemos la situación de cada uno"

"Si! De debatir si hay posibilidades"

Asimismo, uno contestó de la siguiente manera:

"En la teoría sí pero en la práctica no. Entre dicho y hecho hay gran trecho. Muchas veces la empresa es consciente a estas situaciones, pero hacen de oídos sordos."

Finalmente, algunas de las medidas sugeridas para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo fueron:

"No sobrecargar de trabajos que no corresponden al área al que fue contratado"

"Metas realistas, atención psicológica y espiritual, creación de espacios para la práctica del deporte y la integración de los empleados"

"La empatía y la comunicación asertiva"

"Interacción y talleres respecto al tema con profesionales del área de la salud"

DISCUSIÓN

La SM es considerada como un factor fundamental en el entorno laboral y unas de las principales causas es el estrés laboral (7) que va apuntado a la carga horaria versus el salario percibido. Asimismo, 28 de los 30 entrevistados confirmaron que el estrés laboral forma parte de los problemas de la SM, tabla 1. Sin embargo, encuesta realizada por el Banco Mundial a la población paraguaya ha arrojado como la principal causa la ansiedad en el 2011 (13). El estrés laboral es muy frecuente cuando no se tiene en cuenta la calidad de trabajo para el colaborador desde la perspectiva de la empresa. Las razones indican pueden ser varias: el empleador no reconoce al talento humano como un recurso crítico para el éxito empresarial, los escases o falta de funcionarios para la realización de una tarea específica o aumento de funciones con la misma paga, el empleador debe asegurarse que se cumplan las 8 o más horas de trabajo diario y no tiene en cuenta el trabajo por objetivo, entre otros.

Con respecto al impacto de la salud mental en la productividad laboral, los resultados de las entrevistas arrojaron que el no cumplimiento de los plazos de entrega de trabajos y/o proyectos es la cuestión que hace decrecer la productividad de los colaboradores. Entre ellas se tuvieron respuestas claras y convincentes como: *Ha disminuido mi capacidad de planificar y evaluar accione, Las ganas de realizar el trabajo y, Ha tenido un gran impacto, porque no podía avanzar en mis labores había cada vez más y más pendientes.* Todos los aspectos mencionados son capacidades básicas que debe de cumplir cada funcionario, en caso de que no lo pudiesen realizar con normalidad, entonces, es cuestión de entrar en un análisis imperante y encontrar

una óptima solución. En efecto, la falta de planificación, concentración, motivación, ganas, etc. afecta sin duda a la productividad laboral y esto repercute en las gestiones diarias de la empresa.

Con respecto a que si el empleador tiene en cuenta o no la SM de los empleados al establecer plazos o metas de trabajo. 23 de 30 participantes declararon que sí se tiene en cuenta y el resto no. Un buen líder debe conocer los tiempos reales que pueden terminarse una tarea o proyecto, exigirle más de lo que realmente puede hacer le colaborador es una cuestión que puede perjudicar a la empresa. Algunas de respuestas encontradas fueron: No, busca resultados y No, pienso que solo importa si hacemos el trabajo. Se nota con mucha claridad que los resultados son más importantes que el recurso humano o los medios para alcanzarlos.

Finalmente, la SM no debe ser desatendida en una organización. El empleador debe conocer y entender que la problemática de la SM trae consigo desventajas que repercuta la productividad laboral, por lo que implementar estrategias para la prevención es un aspecto crucial que debe ser atendida con prioridad.

CONCLUSIONES

Se concluye que la SM forma unas de las tantas cuestiones que debe tener en cuenta una empresa para cuidar la calidad laboral de sus colaboradores. La problemática de la SM no solo afecta de forma negativa al interior de una organización con la baja productividad, falta de motivación, el incumplimiento adecuado de proyectos y/o tareas, lealtad de los trabajadores, entre otros. Más bien, esto también repercuta en un aspecto externo a la empresa, es decir, la empatía y atención hacia los clientes, imagen corporativa de los colaboradores, etc.

Merece la pena subrayar que la SM debe manejarse con cautela desde su prevención, detección y aplicación de estrategias para la solución. El departamento de desarrollo organizacional o recursos humanos debe estar atentos y cooperar intensamente en mejorar el ambiente de trabajo de todos los colaboradores de la empresa. En otras palabras, la organización debe cuidar tanto el aspecto laboral como personal de cada individuo puesto que la SM puede ser provocada desde el factor familiar.

Se sugiere tener en cuenta los siguientes aspectos en futuras investigaciones: 1. Incluir un mayor tamaño de muestra para el estudio. Abarcando de esta manera a trabajadores de diversos cargos jerárquicos; 2. Realizar un estudio cuantitativo, utilizando la técnica de la encuesta mediante el instrumento de cuestionario y; 3. Relacionar variables más definidas. Ej: salud mental versus clima organizacional.

Contribución de autores:

Todos los autores colaboraron de manera sustancial en la elaboración, corrección y aprobación final del manuscrito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Díaz, Amalia M. Personas que cuidan personas: Dimensión humana y trabajo en salud. En: Cuidado y salud, la experiencia chilena. Santiago de Chile: CEM; 2013. p. 145-164. https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/07/Personas-que-cuidan-personas-2013-1-3.pdf.

2. Organización Mundial de la Salud. Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta. [Internet]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response.

3. Gil Peñaranda AJ. Impacto del estrés laboral en la salud mental de los trabajadores durante la pandemia por covid-19 [Internet]. Repositorio Institucional de la Uni católica. Disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.12237/2416.

4. Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Política Nacional de Salud Mental. [Internet]. Disponible en: https://www.paho.org/par/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=publicaciones-con-contrapartes&alias=333-politica-de-salud-mental&Itemid=253#:~:text=La Política Nacional de Salud,equidad%2C integralidad y participación social

5. Medline Plus. Salud mental. [Internet]. Disponible en: https://medlineplus.gov/spanish/mentalhealth.html

6. Castillero Mimenza O. Salud mental: definición y características según la psicología. [Internet]. Psicología y Mente. Disponible en: https://psicologiaymente.com/psicologia/salud-mental

7. Mingote Adán JC, Pino Cuadrado PD, Sánchez Alaejos R, Gálvez Herrer M, Gutiérrez García M. El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Med Segur Trab. 2011;57:188-205. https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf

8. Organización Mundial de la Salud. La inversión en el tratamiento de la depresión y la ansiedad tiene un rendimiento del 400 %. [Internet]. Disponible en: http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/depression-anxiety-treatment/es/

9. Lee AM, Wong JGWS, McAlonan GM, Cheung V, Cheung C, Sham PC, et al. Stress and psychological distress among SARS survivors 1 year after the outbreak. Can J Psychiatry. 2007;52(4):233-240. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17500304/

10. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. Lancet Psychiatry. 2020;7(3):e14. https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X

11. Centurión C, Mereles M. Una mirada al sistema de salud mental en Paraguay. ACADEMO Rev Investig Cienc Soc Humanidades. 2020;7(2):183-192. https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/441

12. Congreso de la Nación Paraguaya. Ley N° 7018 de Salud Mental. Gaceta oficial de la República del Paraguay. [Internet]. Disponible en: https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/11069/ley-n-7018-salud-mental

13. Canavire-Bacarreza G, Recalde-Ramírez L. Salud mental en Paraguay: lo que revelan los datos. [Internet]. 2022 [citado 2022 Ene 3]. Disponible en: https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/salud-mental-en-paraguay-lo-que-revelan-los-datos

14. Última Hora. Paraguay tiene una de las tasas más bajas de siquiatras en América Latina. [Internet]. 2020 [citado 2022 Ene 17]. Disponible en: https://www.ultimahora.com/paraguay-tiene-una-las-tasas-mas-bajas-siquiatras-america-latina-n2908652

15. Steckler T, Kalin NH, Reul JM. Handbook of Stress and the Brain Part 2: Stress: Integrative and Clinical Aspects. Elsevier Science. 2005.

16. Vargas Jaime C, Bernáldez Jaimes GB, Gil Gómez U. Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. Horiz Sanit. 2021;20(1):121-130. https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972.

17. Lagos AB, Pizarro JM. Riesgos psicosociales y salud mental en trabajadores/as portuarios: una revisión sistemática exploratoria de literatura. PSI UNISC. 2023;7(1):07-18. https://doi.org/10.17058/psiunisc.v7i1.1766

18. Rangel Herrera N. Salud mental como riesgo laboral inminente en las obligaciones de los trabajadores [Tesis de Postgrado]. Caracas: Universidad Simón Bolívar; 2023. https://hdl.handle.net/20.500.12442/12227

19. Magaña Salazar MY, Méndez de Robles SJ, Martínez Díaz S. Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. Alerta. 2023;6(1):25-33. https://doig.org/10.5377/alerta.v6i1.15445

20. León CN, Olivera ES. Revisión sistemática sobre la salud mental en el contexto COVID-19. Rev Investig Univ Le Cordon Bleu. 2022;9(1):61-78. https://doi.org/10.36955/RIULCB.2022v9n1.0

21. Jacques JPB, Pinhatti EDG, Aroni P, Leachi HFL, Ribeiro RP. Recursos digitales en la promoción de la salud mental de trabajadores: Protocolo de revisión sistemática. Enferm Actual Costa Rica. 2023;(44):1-11. https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/47028

22. Huertas Torres JS, Triviño Melo DV. Sistematización sobre los procesos administrativos y de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la salud mental ocupacional [Tesis de Grado]. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2023. https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17414

23. Acosta-Quiroz J, Iglesias-Osores S. Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. Rev Neuro-Psiquiatr. 2020;83(3):210-213. http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i3.3784

24. Urzúa A, Samaniego A, Caqueo-Urízar A, Zapata Pizarro A, Irarrázaval Domínguez M. Salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile. Rev Med Chil. 2020;148(8):1121-1127. http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000801121

25. Barrera Guzmán ML, Flores Galaz MM. Construcción de una Escala de Salud Mental Positiva para Adultos en Población Mexicana. Rev Iberoam Diagnóstico Eval. 2015;1(39):22-33. https://aidep.org/sites/default/files/articles/R39/Art2.pdf