

## Bienestar mental y optimismo laboral en empleados turísticos de una región de Perú

### Mental well-being and labor optimism in tourist employees of a region of Peru

Marco A.J. Paredes-Pérez<sup>1,\*a</sup>, Antonio E. Palomino-Crispín<sup>1,#,b</sup>, Víctor R. Cárdenas-Tapia<sup>1,s,c</sup>, Juan C. Gonzales-Borda<sup>1,%d</sup>, Teresa V. Artica-Dueñas<sup>1,&,e</sup>, Carla F. Gonzales-Peralta<sup>1,+f</sup>

#### Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre bienestar mental y optimismo laboral en colaboradores turísticos de la región Junín, Perú. El paradigma fue positivista-cuantitativo, tipo básico, nivel relacional, diseño no experimental. Se utilizó el método observacional e inductivo-deductivo. La muestra probabilística-estratificada fue de 384 empleados turísticos de dicha región. Los resultados mostraron que existe correlación directa y significativa entre salud mental positiva y optimismo en el contexto estudiado, con un nivel de significancia bilateral inferior al 1 %, así como una fuerza de correlación Tau b de Kendall de 0.445. Se concluye que, a mayor bienestar mental, mayor optimismo laboral.

**Palabras clave:** bienestar mental, optimismo laboral, turismo, *engagement*, satisfacción laboral.

#### Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between mental well-being and work optimism in tourism collaborators in the Junín region, Peru. The paradigm was positivist-quantitative, basic type, relational level, non-experimental design. The observational and inductive-deductive method was used. The probabilistic-stratified sample was 384 tourism employees from said region. The results showed that there is a direct and significant correlation between positive mental health and optimism in the context studied, with a bilateral significance level of less than 1%, as well as a Kendall's Tau b correlation strength of 0.445. It is concluded that the greater the mental well-being, the greater the work optimism.

**Keywords:** mental well-being, work optimism, tourism, engagement, job satisfaction.

<sup>1</sup>Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú

**E-mail:** \*maparedes@unpc.edu.pe, #apalomino@unpc.edu.pe, †rcardenas@unpc.edu.pe, %jcgonzales@unpc.edu.pe, ‡teartica@unpc.edu.pe, +cgonzales@unpc.edu.pe

**Orcid ID:** <sup>a</sup><https://orcid.org/0000-0001-5963-839X>, <sup>b</sup><https://orcid.org/0000-0002-5338-6918>, <sup>c</sup><https://orcid.org/0000-0002-0499-196X>, <sup>d</sup><https://orcid.org/0000-0001-7684-3838>, <sup>e</sup><https://orcid.org/0000-0003-4819-285X>, <sup>f</sup><https://orcid.org/0000-0003-1872-8772>,

**Recibido:** 20 de enero de 2023

**Aceptado para publicación:** 25 de abril de 2023

**Publicado:** 30 de abril de 2023

**Citar este artículo:** Paredes-Pérez, M.A.J., Palomino-Crispín, A.E., Cárdenas-Tapia, V.R., Gonzales-Borda, J.A., Artica-Dueñas, T.V. y Gonzales-Peralta, C.F. (2023). Bienestar Mental y Optimismo laboral en Empleados Turísticos de una Región de Perú. *Investigación Valdizana*, 17(2), 79-85. <https://doi.org/10.33554/riv.17.2.1845>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



## Introducción

En la actualidad, debido a la coyuntura derivada de la pandemia de COVID-19 y las circunstancias actuales en el Perú, se ha generado una situación extraordinaria que ha tenido un impacto significativo en el entorno laboral de trabajadores en diversos sectores de la economía y los servicios (Galaś et al., 2022). Esta situación ha llevado a la alteración de la estabilidad emocional de muchos empleados, especialmente en sectores críticos como el turismo. Durante más de dos años, esta industria ha experimentado restricciones sustanciales, principalmente por razones sanitarias y medidas preventivas relacionadas con la pandemia global. Estos efectos se han manifestado en prácticamente todas las regiones geográficas a nivel mundial (Elshaer & Azazz, 2023).

En este contexto, se observan cifras inquietantes relacionadas con la prevalencia de indicadores de optimismo y compromiso en los trabajadores del sector turismo. Esto se debe a que la inestabilidad laboral y la incertidumbre pueden tener efectos devastadores en la moral de estas personas y conducir gradualmente a un deterioro de su bienestar mental. Según Hosteltur (2022), las circunstancias inciertas desde una perspectiva socioeconómica y cultural pueden impactar negativamente en el gasto destinado al turismo. Para muchas personas, las actividades relacionadas con los viajes se consideran parte de los gastos discrecionales y asociados al placer, lo que a menudo requiere un cierto nivel de capacidad económica y ahorros. Sin embargo, es importante recordar que esta actividad genera importantes ingresos en divisas para los países a nivel global.

Además, según un informe publicado en línea por HD (2023), se menciona que en algunas provincias de España se ha observado un ligero aumento en los niveles de flujo turístico, superando ligeramente las cifras registradas en 2019, después de la crisis provocada por la pandemia. Por otro lado, de acuerdo con la publicación digital El Pueblo (2023), se destaca que según las estadísticas proporcionadas por las principales entidades reguladoras del sector turismo, incluyendo aquellas encargadas de la regulación económica, las actividades relacionadas con el flujo y movimiento turístico contribuyen con más del 2.5 % del Producto Nacional Bruto. En tal sentido, es importante subrayar que después del período de la pandemia, las expectativas de recuperación y fortalecimiento de la industria turística eran muy alentadoras. Sin embargo, lamentablemente, estas perspectivas se vieron perturbadas por la agitación social que se vivió en el Perú. Este impacto social afectó principalmente a los negocios del sector gastronómico, seguidos por el transporte turístico, la industria artesanal y el entretenimiento.

En un estudio llevado a cabo por Del Carpio (2023), se ha constatado que las restricciones en las actividades económicas tienen un fuerte impacto en varios sectores fundamentales, como el turismo tanto a nivel nacional como internacional, así como en las actividades agrícolas y mineras, lo que ha resultado en

pérdidas que promedian más de 2000 millones para el país.

Por otro lado, según el sitio web Turiweb (2023), precisa que más del 90% de los colaboradores considera que un deterioro en su salud mental afecta negativamente su rendimiento laboral. Esto se refleja en que en más del 83% de los casos, se experimentan problemas de falta de concentración en el trabajo, lo que conlleva a una mayor inversión de tiempo en la realización de sus tareas.

Es relevante destacar que en el sector turismo, casi la mitad de los empleados son mujeres a nivel global, y alrededor de un tercio de los colaboradores son jóvenes. Se ha señalado que uno de los períodos más difíciles que impactó negativamente en su bienestar emocional fue durante la pandemia de COVID-19, ya que las actividades relacionadas con la relajación y el entretenimiento, que son comunes en el sector, se vieron prácticamente suspendidas. En muchos casos, los establecimientos de alojamiento llegaron a ser utilizados como hospitales de emergencia debido al aumento de contagios entre 2020 y 2021.

Adicionalmente, el sitio web del World Travel & Tourism Council (2021), indica que el sector turístico se ve afectado por actividades delictivas, como la trata de personas, prácticamente todos los días del año. Estas redes criminales utilizan los recursos relacionados con el turismo, como el transporte, los viajes y el alojamiento, lo que contamina todos los aspectos del flujo turístico. Esta situación se volvió aún más complicada durante la pandemia de COVID-19 debido al aumento del desempleo y la vulnerabilidad de ciertos sectores de la población.

Es fundamental precisar que en varios sectores no esenciales, incluyendo el ámbito turístico, se ha vuelto común llevar a cabo el trabajo de manera virtual en línea, lo que ha generado nuevos retos en términos de adaptación emocional tanto para los empleadores como para los empleados (Bartol y Ramos, 2020).

A nivel nacional, de acuerdo con Ybáñez (2023), el sector turismo ha experimentado un impacto significativo debido a los eventos de protesta social y la pandemia. Estos acontecimientos han afectado el flujo turístico normal, que originalmente tenía previsto recibir a más de 3 millones de turistas extranjeros, pero finalmente solo llegaron cerca de 2 millones, según los informes proporcionados por la entidad reguladora del turismo en el Perú. Asimismo, resalta que estas cifras se encuentran considerablemente por debajo de los niveles registrados en 2019, cuando se contabilizaba un promedio de más de 4 millones de turistas de diversas partes del mundo.

Con base a lo expresado en líneas anteriores, este estudio tiene como objetivo establecer la relación que existe entre el bienestar mental y optimismo laboral en empleados turísticos de una región de Perú, debido a que estos factores tienen importantes repercusiones económicas y sociales para las empresas, instituciones y personas involucradas.

En relación con el anclaje teórico que sustenta el estudio, los trastornos mentales se caracterizan por un cúmulo combinado de distorsiones cognitivas y/o de pensamiento, percepciones, emociones, conductas e interacciones con los demás (Mateos y Mateos, 2019). En el contexto de la vida moderna, el trabajo desempeña una función fundamental en la vida de las personas. Esto se debe a que permite estructurar y planificar un proyecto de vida que involucra el equilibrio entre el tiempo, las oportunidades, el desarrollo personal, la satisfacción y la autoestima. Además, contribuye significativamente a la integración socioafectiva de los individuos y tiene un gran impacto en la calidad de vida y la salud. Sin embargo, es crucial tener en cuenta que este equilibrio puede complicarse si no se le presta la debida atención, prevención y cuidado de manera constante y oportuna (Ahumada et al., 2021).

De acuerdo con Palma et al. (2022), los riesgos de naturaleza psicosocial y las dinámicas de liderazgo perjudiciales desempeñan un papel importante en la salud mental y están estrechamente vinculados a la existencia de situaciones de violencia laboral en diferentes contextos. En el transcurso de sus vidas, las personas construyen su carrera profesional y su bienestar emocional en contextos laborales y sociales, acumulando experiencias que incluyen su primer trabajo, su desempeño laboral, la adaptación de habilidades profesionales, cambios en su carrera, desarrollo profesional y momentos de desafío o superación. Estos espacios laborales, desempeñan un papel fundamental en la formación de la personalidad, el destino y la felicidad de las personas (Espino, 2014).

La educación sobre el bienestar psicoemocional en el entorno laboral desempeña un papel crucial en la actualidad, abordando cuestiones problemáticas que afectan tanto la salud como el progreso social y económico (Pérez et al., 2021). Los lugares de trabajo precarios representan factores que pueden tener un impacto negativo significativo en la salud mental de los empleados, sin importar su perfil profesional (Llosa et al., 2018). En este contexto, se ha evidenciado que "los ambientes laborales ejercen una influencia considerable en la salud mental de los trabajadores, especialmente en situaciones de alta presión y demanda profesional, brindándoles un sentido de equilibrio coherente ante tales circunstancias" (Ruiz & Gómez, 2021, p. 13).

En cuanto al optimismo, Valverde (2019), corroboró la función mediadora de este en relación con el bienestar en el trabajo, siendo necesario estudiar las demandas emocionales de los trabajadores de la salud porque están inevitablemente ligadas a la naturaleza de sus tareas. Las altas exigencias aumentan más de cuatro veces la posibilidad de denunciar la violencia laboral en hombres y mujeres (Palma y Ansoleaga, 2022).

En síntesis, el objetivo es establecer la asociación entre los factores puntuales de bienestar mental y optimismo laboral en colaboradores del sector turismo en el departamento de Junín. Para ello, se consideró como hipótesis que existe relación entre dichas variables.

## Materiales y métodos

Los aspectos metodológicos presentados en esta investigación en cuanto a enfoque fue cuantitativo (Müggenburg y Pérez, 2007); tipo básica, ya que su finalidad fue profundizar el conocimiento sobre el tema (Ñaupas et al., 2014); alcance relacional, puesto que, se precisó el nivel de asociación entre las variables bienestar mental y optimismo laboral en el contexto de los colaboradores turísticos de una región peruana (Hernández y Mendoza, 2018); empleándose el diseño no experimental, debido que no hubo manejo deliberado de variable alguna (Rodríguez y Mendivelso, 2018); los métodos empleados fueron el inductivo-deductivo y observacional.

La población objeto de estudio consistió en 521 trabajadores del sector turístico ubicados en el departamento de Junín. Para llevar a cabo la investigación, se empleó un muestreo estratificado de manera probabilística, cuya muestra estuvo compuesta por 384 empleados pertenecientes al sector turismo en la mencionada región.

La técnica de recolección de información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, por lo cual, para evaluar la variable bienestar mental se aplicó la Escala de Salud Mental Positiva (ESMP) desarrollado por Martínez et al. (2015), tipo escala de Likert, con cuatro reactivos de respuesta, abarcando las dimensiones: Satisfacción de la persona (8 ítems), Autocontrol (5 ítems), Autonomía (5 ítems), Solución de los problemas y autoactualización (9 ítems), Actitud prosocial (5 ítems), y Habilidades de las relaciones interpersonales (7 ítems). Asimismo, para examinar la variable optimismo laboral se aplicó el cuestionario para la evaluación del optimismo desarrollado por Pedrosa et al. (2015), tipo escala de Likert, con cinco opciones de respuesta, abarcando las dimensiones: inteligencia emocional (3 ítems) y rasgos de personalidad (6 ítems).

Respecto a la validez de los instrumentos se efectuó mediante el juicio de expertos, en el cual tres especialistas en el tema evaluaron criterios de constructo, relevancia y pertinencia de estos, obteniendo la suficiencia para ser aplicados a los participantes del estudio. En referencia a la confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,894 y 0,873 para la ESMP y para el cuestionario optimismo laboral respectivamente.

En cuanto a los procedimientos, los empleados concedieron su aceptación para participar en el estudio. Los datos obtenidos a través de la aplicación de los cuestionarios, fueron organizados y estructurados en una base de datos. Luego, se sometieron a un proceso de procesamiento y análisis utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferencial mediante el software SPSS. Los resultados de este análisis se presentan en forma de tablas y análisis para facilitar su comprensión. Se destaca que durante todo el desarrollo del estudio se tuvieron en cuenta aspectos éticos que promovieron la honestidad, el compromiso y la integridad científica por parte de los

investigadores.

## Resultados

Según los datos presentados en la tabla 1, la investigación contó con la participación de 384 colaboradores, de los cuales el 56,8% (218) son hombres y el 43,2% (166) son mujeres, siendo el grupo masculino el más numeroso.

**Tabla 1**  
*Género de los participantes del estudio*

	f	%
Masculino	218	56,8
Femenino	166	43,2
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* La tabla presenta el género de los participantes. Fuente: Elaboración propia obtenido del SPSS.

Según los datos presentados en la tabla 2, en lo que respecta a la edad de los colaboradores, se observa que la mayoría se encuentra en el rango de edades de 31 a 40 años. El grupo de edad de 18 a 25 años representó el 1,8% (7) del total, el grupo de 26 a 30 años constituyó el 27,9% (107), el grupo de 31 a 40 años abarcó el 58,3% (224), el grupo de 41 a 50 años representó el 3,6% (14), y aquellos mayores de 51 años conformaron el 8,3% (32) de la muestra total.

**Tabla 2**  
*Edad de los participantes del estudio*

	f	%
18-25	7	1,8
26-30	107	27,9
31-40	224	58,3
41-50	14	3,6
51 a más	32	8,3
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* La tabla presenta la edad de los participantes. Fuente: Elaboración propia obtenido del SPSS.

En lo que respecta a los resultados descriptivos de la variable bienestar mental, la tabla 3 muestra que se registraron niveles de salud mental positiva del 39,3% (151) en la categoría de nivel bajo, el 41,4% (159) en nivel medio y un 19,3% (74) en nivel alto. Esto indica que la mayoría de los participantes se encuentran en los niveles bajo y medio.

**Tabla 3**  
*Bienestar mental*

	f	%
Bajo	151	39,3
Medio	159	41,4
Alto	74	19,3
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* La tabla muestra los resultados descriptivos del bienestar mental. Fuente: Elaboración propia obtenido del SPSS.

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable optimismo laboral que se muestran en la tabla 4, se aprecia que el 22,1% (85) se encuentra en un nivel bajo, el 63,8% (245) en un nivel medio, y el 14,1% (54) en nivel alto. Esto indica que la mayoría de los participantes se sitúa en los niveles bajo y medio.

**Tabla 4**  
*Optimismo Laboral*

	Frecuencia	%
Bajo	85	22,1
Medio	245	63,8
Alto	54	14,1
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* La tabla muestra los resultados descriptivos del optimismo laboral. Fuente: Elaboración propia obtenido del SPSS.

Con respecto a la prueba de hipótesis, como se muestra en la tabla 5, se revela que existe una relación significativa entre las variables bienestar mental y optimismo laboral. Esto se confirma con un valor de  $p < 0,001$ , que es menor que 0,05, y un coeficiente Tau b de Kendall de 0,445. Estos resultados indican una correlación positiva y moderada entre estas variables, respaldando así la hipótesis formulada en el estudio.

**Tabla 5**  
*Correlación entre bienestar mental y optimismo laboral*

		Bienestar Mental	Optimismo Laboral
Bienestar Mental	Coefficiente de correlación	1,000	,445**
	Sig. (bilateral)	.	<,001
Tau_b de Kendall	N	384	384
	Coefficiente de correlación	,445**	1,000
Optimismo Laboral	Sig. (bilateral)	<,001	.
	N	384	384

*Nota.* La tabla muestra la correlación entre las variables de estudio. Fuente: Elaboración propia obtenido del SPSS.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Discusión

Se ha demostrado, según los resultados obtenidos que existen suficientes indicios para afirmar que existe asociación significativa entre el bienestar mental y el optimismo laboral, en otras palabras, a mejor bienestar mental, mayor optimismo laboral en los empleados analizados. Estos resultados se pueden contrastar con lo señalado por Sanín (2017) quien precisa que, el individuo logre felicidad en su centro laboral a pesar del vínculo que posee en su organización. Asimismo, es posible mantener creencias positivas sobre, que todo resultará bien, esto quiere decir, que una persona naturalmente optimista puede seguir siéndolo

pese a las circunstancias externas.

De otro lado Pérez (2017), indica que los trabajadores con situación interina demostraban mucho más vigor, empeño, satisfacción intrínseca y autoeficacia a diferencia de los trabajadores que poseían condición laboral fija, este hecho puede parecer contradictorio, pero se evidencia que ante escenarios inciertos los trabajadores buscan consolidar su participación activamente.

Por su parte, estos hallazgos discrepan de los de Muñoz y Herrera (2019), que demostraron asociación débil y significativa en estudiantes de educación superior entre el nivel de optimismo y estrés laboral. Por lo que, si el optimismo es mayor, generará menos estrés laboral, en este caso se trata de una correlación inversa, y que presenta un apropiado sentido lógico.

Adicionalmente, lo encontrado está en concordancia con el estudio de Souza et al. (2020), el cual evidenció que las variables liderazgo, resiliencia, autoconfianza, autoestima, autoeficacia, satisfacción laboral, motivación, proactividad y compromiso en el trabajo se relacionan con el optimismo. En este caso será fundamental contar con colaboradores que presenten paradigmas constructivos y positivos en su percepción del mundo, a fin de consolidarlos y alentarlos laboralmente hacia resultados productivos.

Por otra parte, es importante considerar lo planteado por Rodríguez y D'Errico (2017) quienes manifiestan que los individuos que se encuentren dentro de la modalidad de teletrabajo, sus vínculos generados con la identificación laboral se deben monitorear activamente, logrando así condiciones favorables y beneficios dentro del desarrollo propio de las actividades laborales.

Es fundamental comprender que la salud mental positiva no debería comprenderse tan solo a lo contrario de trastorno mental, puesto que también comprende una percepción apropiada del mundo y el establecimiento de metas saludables y realistas a nivel laboral y personal (Muñoz et al., 2016). Del mismo modo, Medina et al. (2012), establece que los indicadores de salud mental tienen que ver directamente con el rendimiento laboral y las relaciones con los demás miembros de las organizaciones.

Además, Valero et al. (2022), sostienen que, en lo que respecta a las circunstancias laborales anteriores, concurrentes y posteriores, cuanto mayor sea la inestabilidad en el empleo, mayor será el impacto negativo en la salud mental. Por lo tanto, es esencial implementar políticas que anticipen y aborden esta problemática. En un contexto similar, Jaramillo et al. (2022), argumentan que es fundamental abordar la noción de empleo precario desde una perspectiva multidimensional, ya que involucra aspectos personales, vivenciales y emocionales que no están necesariamente vinculados a las tareas laborales en sí. Varios estudios han identificado síntomas como depresión, angustia psicológica, estrés y pensamientos suicidas, y se ha observado que estos síntomas son más

prevalentes en individuos inmigrantes o con niveles de educación más bajos.

De la misma forma, Palma y Ansoleaga (2022), consideran que es relevante estudiar las demandas emocionales de los trabajadores de la salud porque están inevitablemente ligadas a la naturaleza de sus tareas. Asimismo, Ahumada et al. (2021) hace hincapié en el mobbing, o acoso laboral, el cual viene cobrando importancia cada vez mayor en ámbitos laborales generando niveles de estrés o distrés.

Özdemir y Kerse (2020), determinaron que el nivel de optimismo redujo el desgaste emocional provocado por el COVID-19; sin embargo, hubo baja significativa ocasionada por el estrés. Saldívar y Ramírez (2020), manifiestan que ocurrieron cambios en las rutinas y hábitos, asimismo, hubo alteraciones en el equilibrio psicoemocional en estudiantes y docentes, los cuales percibieron esta situación experimentando cansancio, frustración y estrés dado a la sobrecarga laboral, falta de habilidades en TIC y escasos mecanismos de adaptabilidad a la nueva realidad, siendo las mujeres las más afectadas.

Souza et al. (2020) evidenciaron que, factores como liderar, superar fracasos, tener buen autoconcepto, ser confiable, capaz de afrontar y superar retos, y engagement laboral son variables que tienen relación alta con el optimismo. Sanín (2017), explica que los factores optimistas o pesimistas de intra e intersubjetividad, no tienen relación significativa con el tipo de acuerdo de trabajo formal establecido previamente. Muriel et al. (2018) establecen que, los resultados empresariales, relacionados al emprendedurismo, los resultados financieros, y la resiliencia están conectados al optimismo. Ocampo et al. (2021) consideran que la salud física, la salud psicoemocional y apropiadas condiciones laborales, se ven favorecidos en un entorno que propicie el engagement positivo.

En referencia a las limitaciones del estudio, es posible que haya existido sesgo en las respuestas por parte de la muestra, debido a los álgido del tema del bienestar mental de los empleados. Respecto a las implicaciones prácticas, este estudio permite identificar factores que contribuyen al bienestar mental y al optimismo laboral facilitando a las organizaciones tomar medidas para mejorar el ambiente de trabajo. Esto puede incluir la implementación de políticas que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la reducción del estrés laboral y la promoción de la comunicación efectiva. Las perspectivas futuras de este estudio pueden abarcar desde la implementación de programas de bienestar hasta la promoción de políticas y regulaciones que mejoren la calidad de vida de los trabajadores en la industria turística. Estos esfuerzos podrían tener un impacto positivo tanto en los empleados como en la industria en su conjunto.

## Conclusión

De acuerdo con las evidencias encontradas, existen factores de asociación significativa entre salud

mental positiva y optimismo laboral en los empleados del sector turístico ubicados en el departamento de Junín, lo cual indica que es absolutamente imprescindible que las diversas organizaciones del rubro hotelero y turístico establezcan políticas de prevención y cuidado de aspectos tan importantes vinculados al equilibrio psicoemocional de los trabajadores.

Con base a los resultados, se sugiere desarrollar programas de promoción de la salud mental, fomentar un ambiente de trabajo positivo, realizar capacitaciones en habilidades socioemocionales, efectuar evaluación continua, proporcionar apoyo psicológico, fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, promover la comunicación abierta, proporcionar formación en resiliencia, realizar seguimiento continuo, implementar políticas organizativas que reconozcan la importancia de la salud mental y promuevan un entorno de trabajo que la apoye.

### Fuente de financiamiento

El estudio fue autofinanciado.

### Contribución de los autores

M.A.J.P.P.: Elaboración del proyecto, redacción del artículo, revisión final.  
 A.E.P.C.: Revisión de literatura, corrección de textos.  
 V.R.C.T.: Revisión especializada, redacción del artículo.  
 J.C.G.B.: Revisión de textos y articulación de coherencia lingüística.  
 T.V.A.D.: Redacción final y apoyo técnico.  
 C.F.G.P.: Redacción final y apoyo técnico.

### Conflicto de Interés

No existe conflicto de interés.

### Referencias bibliográficas

Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: El papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00037220>

Bartol, X., & Ramos, R. (2020). COVID-19 y mercado de trabajo: Teletrabajo, largas jornadas y salud mental. *ALdE. Asociación Libre de Economía*. <https://alde.es/blog/covid-19-y-mercado-de-trabajo-teletrabajo-largas-jornadas-y-salud-mental/>

Del Carpio, P. (2023, febrero 10). *Perú: ¿Cuánto (más) afectan las protestas a una economía ya golpeada?* Forbes Perú. <https://forbes.pe/economia-y-finanzas/2023-02-10/peru-cuanto-mas-afectan-las-protestas-a-una-economia-ya-golpeada/>

El Pueblo, R. E. (2023, febrero 17). Turismo, economía y otros sectores son afectados seriamente por la crisis en Perú. *El Pueblo*. <https://www.elpueblo.pe/turismo-economia-y-otros-sectores-son-afectados-seriamente-por-la-crisis-en-peru/>

Elshaer, I., & Azazz, A. (2023). Mental Health of Tourism Employees Post COVID-19 Pandemic: A Test of Antecedents and Moderators. *European Journal of*

*Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(3), 626-641. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13030048>

Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de La Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385-404. <https://doi.org/10.4321/S0211-57352014000200010>

Galaś, A., Haghghat, R., Cuber, P., Benavente, M., Gorfinkiel, D., & Galaś, S. (2022). The Impact of COVID-19 Pandemic on Halting Sustainable Development in the Colca y Volcanes de Andagua UNESCO Global Geopark in Peru—Prospects and Future. *Sustainability*, 14(7), 4043. <https://doi.org/10.3390/su14074043>

HD, R. (2023, febrero 16). El sector de hostelería y turismo de Huesca cierra 2022 recuperando niveles prepandemia y afronta 2023 con un moderado optimismo, aunque marcado por los sobrecostes. *Hostelería Digital*. <https://www.hosteleriadigital.es/2023/02/16/el-sector-de-hosteleria-y-turismo-de-huesca-cierra-2022-recuperando-niveles-prepandemia-y-afronta-2023-con-un-moderado-optimismo-aunque-marcado-por-los-sobrecostes/>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL.

Hosteltur. (2022). *Incertidumbre económica: Motivos para el optimismo en el sector turístico*. Hosteltur: Toda la información de turismo. [https://www.hosteltur.com/153371\\_incertidumbre-economica-motivos-para-el-optimismo-en-el-sector-turistico.html](https://www.hosteltur.com/153371_incertidumbre-economica-motivos-para-el-optimismo-en-el-sector-turistico.html)

Jaramillo, N., Trillos, C., & Julià, M. (2022). The measure of precarious employment and its impact on the mental health of workers: A systematic review 2007–2020. *Work*, 73(2), 639-650. <https://doi.org/10.3233/WOR-210064>

Llosa, J., Menéndez, S., Agulló, E., & Rodríguez, J. (2018). Incertidumbre laboral y salud mental: Una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 34(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>

Martinez, R., Pando, M., León, S., González, R., Aldrete, M., & López, L. (2015). Validez y Confiabilidad de la Escala de Salud Mental Positiva. *Psicogente*, 18(33), 78-88. <https://doi.org/10.17081/psico.18.33.57>

Mateos, E., & Mateos, J. (2019). Salud Mental y Salud Laboral. Relaciones. Revisión, diagrama y análisis DAFO para una visión global. *Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab*, 28(2), 159-168. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000200159&lng=es&nrm=iso&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200159&lng=es&nrm=iso&lng=es)

Medina, Ó., Irija, M., Martínez, G., & Cardona, D. (2012). Características de salud mental positiva en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Armenia—Quindío. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(36). <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/379>

Müggenburg, M., & Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38.

- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>  
 Muñoz, C., Restrepo, D., & Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva: Revisión sistemática. *Rev Panam Salud Publica*, 39(3), 166-173.  
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/28310?show=full&locale-attribute=pt>
- Muñoz, D., & Herrera, M. (2019). *Optimismo, inteligencia emocional y estrés laboral, en estudiantes colportores que pertenecen al Instituto de Desarrollo del Estudiante Colportor (IDEC)* [Tesis de Psicología, Universidad Peruana La Unión].  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1790>
- Muriel, L., Llinàs, F., & Turbany, J. (2018). Un método para la generación de optimismo en los recursos humanos. *Espacios (Caracas)*, 39(13), 1-13.  
<https://upcommons.upc.edu/handle/2117/116989>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ocampo, L., Quiroz, E., & Villavicencio, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: Análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), Article 3.  
<https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Özdemir, Ş., & Kerse, G. (2020). The Effects of COVID 19 on Health Care Workers: Analysing of the Interaction between Optimism, Job Stress and Emotional Exhaustion. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 9(2).  
<https://doi.org/10.17583/rimcis.2020.5849>
- Palma, A., & Ansoleaga, E. (2022). Demandas emocionales, violencia laboral y salud mental según género en trabajadores de hospitales públicos chilenos. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 21(2).  
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol21-Issue2-fulltext-2258>
- Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psykhé (Santiago)*, 31(1).  
<https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>
- Pedrosa, I., Celis, K., Suárez, J., García, E., & Muñiz, J. (2015). Cuestionario para la evaluación del optimismo: Fiabilidad y evidencias de validez. *Terapia Psicológica*, 33(2), 127-138. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082015000200007>
- Pérez, L., Mantilla, M., & Muñoz, E. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: Anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(4), e1739.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-34662021000400017&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662021000400017&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Pérez, R. (2017). Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 17. <https://doi.org/10.17561/reid.v0i17.2779>
- Rodríguez, A., & D'Errico, J. (2017). Teletrabajadores: Entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 47-66. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66384>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3).  
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Ruiz, C., & Gómez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11.  
<https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.01.01>
- Saldívar, A., & Ramírez, K. (2020). Salud mental, género y enseñanza remota durante el confinamiento por el COVID-19 en México. *Persona*, 23(2), Article 023(2).  
[https://doi.org/10.26439/persona2020.n023\(2\).5011](https://doi.org/10.26439/persona2020.n023(2).5011)
- Sanín, J. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas* [Ph.D. Thesis, Universitat Jaume I]. En *TDX (Tesis Doctorals en Xarxa)*. <https://doi.org/10.6035/14022.2017.349942>
- Souza, J., Silva, N., & Tolfo, S. (2020). Optimismo en el trabajo: Una revisión integradora de la producción científica nacional e internacional. *Psicología desde el Caribe*, 38(2), 256-281.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/12847>
- Turiweb. (2023, septiembre 6). *Pautas para recuperar la "salud mental" de trabajadores del sector turismo – Turiweb*. <https://www.turiweb.pe/pautas-para-recuperar-la-salud-mental-de-trabajadores-del-sector-turismo/>
- Valero, E., Utzet, M., & Martín, U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*, 36(5), 477-483.  
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006>
- Valverde, N. (2019). *¿Siempre es positivo ser optimista? Efecto modulador del optimismo en la influencia del conflicto de rol sobre la satisfacción* [Tesis de Psicología, Universidad de Almería].  
<http://repositorio.ual.es/handle/10835/7948>
- World Travel & Tourism Council. (2021). *WTTC's Key Initiatives & Priorities | World Travel & Tourism Council (WTTC)*. <https://wttc.org/initiatives/sustainable-growth>
- Ybáñez, I. (2023). *Turismo en Perú: Un sector golpeado fuertemente por las protestas sociales y la pandemia*. Infobae.  
<https://www.infobae.com/america/peru/2023/01/08/industria-turistica-en-el-peru-un-sector-golpeado-fuertemente-por-las-protestas-sociales-y-la-pandemia/>